

УДК 159.9

## **РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО АУДИТА И СОПРОВОЖДЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Я.А. Ефимова,  
студентка 5-го года обучения  
Институт гуманитарных технологий  
ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)  
e-mail: yanochka4888@yandex.ru

Научный руководитель

Е.А. Петренко

к.ф.н.,

доцент кафедры «Психология и управление персоналом»

Аннотация. Психологический аудит социальной организации исследовался по следующим характеристикам: мотивационный комплекс, социально-психологический климат организации, сплоченность трудового коллектива, стили руководства персоналом, удовлетворенность трудом. Предполагалось что существует взаимосвязь между уровнем удовлетворенности отдельными составляющими труда и стилем руководства на предприятии, а также взаимосвязь между стилем руководства на предприятии и уровнем групповой сплоченности трудового коллектива и существует взаимосвязь между социально-психологическим климатом в организации и мотивацией, а также удовлетворенностью трудом сотрудников организации. И мы предположили, что на основании результатов психологического аудита можно разработать программу психологического сопровождения организации.

Ключевые слова: психологический аудит, психологическое сопровождение, социально-психологический климат, мотивационный комплекс, сплоченность коллектива, удовлетворенность трудом, стили руководства, моделирование успешной деятельности, социальная работа с пожилыми гражданами и инвалидами.

## **THE DEVELOPMENT OF A PROGRAM OF PSYCHOLOGICAL AUDIT AND SUPPORT ORGANIZATIONS**

Ya.A. Efimova  
Scientific adviser

E.A. Petrenko

Abstract. Psychological audit of social organization with the following characteristics: motivational complex socio-psychological climate of the organization, the cohesion of the staff,

leadership styles, job satisfaction. It was assumed that there is a correlation between the level of satisfaction the individual components of the work and leadership style in the enterprise, and the relationship between the leadership style of the enterprise and the level of group cohesion of the staff, and there is a relationship between socio-psychological climate in the organization and motivation and job satisfaction of the employees of the organization. And we assumed that on the basis of results of psychological audit to develop a program of psychological support of the organization.

Key words: psychological audit, psychological support, socio-psychological climate, motivational complex, team spirit, job satisfaction, leadership styles, modeling for sustainability, social work with elderly citizens and the disabled.

Актуальность исследования обусловлена, с одной стороны, существованием в современном российском обществе нестабильности экономической, социальной, политической и производственной среды, стремительным развитием научно-технического прогресса, высокой конкурентностью и рискованностью, что ставит руководителей коллективов и организаций перед необходимостью адаптации к изменяющемуся контексту управленческой деятельности [1]. А также в современных условиях эффективное развитие бизнеса возможно только при учёте результатов психологического аудита организации, психологических факторов устойчивости и безопасности коллектива, психологической надёжности его членов, решении вопросов психологической безопасности [2, 3]. В настоящее время метод психологического аудита широко реализуется, но нет разработанной системы его проведения.

Для эффективного развития бизнеса нужен и востребован анализ и учёт результатов психологического аудита организации, психологических факторов устойчивости и безопасности коллектива, психологической надёжности его сотрудников, решении вопросов психологической безопасности.

Использование психологического сопровождения организации – одно из последних достижений в практике управления [4]. Психологическое сопровождение – это деятельность психолога, включающая в себя следующие взаимосвязанные направления: психологическая диагностика; психологическое консультирование, коррекционно-развивающие

мероприятия, психологическая профилактика; психологическое просвещение; социально-психологический мониторинг [3].

Целью психологического сопровождения организации является повышение эффективности деятельности сотрудников и организации в целом при помощи методов современной психологии.

Нами была осуществлена программа психологического аудита организации МБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов». Целью психологического аудита было исследование состояния психологического аспекта деятельности МБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов», психологических факторов устойчивости и сплоченности персонала, исследование психологического климата в трудовом коллективе данной организации.

Для исследования этих аспектов мы выбрали психологические методики: методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батрашева; методика оценки психологического климата Л. Н. Лутошкина; методика определения стиля руководства коллективом В.П. Захарова и А.Л. Журавлева; методика определения мотивации профессиональной деятельности К. Замфир в модификации А. А. Реана; методика на определение индекса групповой сплоченности К. Э. Сिशора.

Мы также выдвинули предположения, что существует взаимосвязь между уровнем удовлетворенности отдельными составляющими труда и стилем руководства на предприятии, а также взаимосвязь между стилем руководства на предприятии и уровнем групповой сплоченности трудового коллектива и существует взаимосвязь между социально-психологическим климатом в организации и мотивацией, а также удовлетворенностью трудом сотрудников организации. И мы предположили, что на основании результатов психологического аудита можно разработать программу психологического сопровождения организации.

Осуществления сбора информации происходило в форме заполнения сотрудниками опросных листов. В экспериментальном исследовании

принимали участие 40 сотрудников МБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов». Из них 11 мужчин и 29 женщин в возрасте от 27 до 57 лет, средний возраст 43 года, являющиеся жителями п. Целина и Целинского района. Мы обработали и проанализировали полученную информацию и для того чтобы статистически проверить наши предположения (гипотезы), мы осуществили статистический анализ.

По итогам исследования, анализа его результатов и статистической проверки результатов, нами были сформулированы рекомендации для руководителя и разработана программа психологического сопровождения.

Таким образом, качественный и количественный анализ исследования, подтверждает выдвинутые гипотезы о том, что существуют взаимосвязи:

- между уровнем удовлетворенности отдельными составляющими труда и стилем руководства на предприятии;

- между стилем руководства на предприятии и уровнем групповой сплоченности трудового коллектива;

- между социально-психологическим климатом в организации и мотивацией, а также удовлетворенностью трудом сотрудников организации.

Библиографический список:

1. Гармашев А.А., Захаров В.М. «Организационный и кадровый аудит». - Белгород: изд-во Белгородского центра социальных технологий, 2011. - 78 с.

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 617 с.

3. Морозова Г. Б. Психологическое сопровождение организации и персонала. – СПб.: Речь, 2006. – 400 с.

4. Петренко Е.А. К вопросу о социально-психологической проблематике деятельности предприятий зообизнеса. // [Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию](#). 2016. Т. 2. № 1. С. 97-100.

