

*Кондратюк А.А.,*  
науковий співробітник  
Українського науково-методичного  
центру практичної психології  
і соціальної роботи,  
pidove@ukr.net  
ORCID ID: 0000-0003-1223-3672

## **РОЗВИТОК КОМПЕТЕНЦІЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПСИХОЛОГА**

Враховуючи активний розвиток психологічної науки та зростання попиту на фахівців в цій галузі все більше закладів вищої освіти пропонують спеціальності з поглибленим вивченням психології, саме через призму власної спеціалізації. В економічних університетах тепер є спеціальність економічна психологія, яка допомагає студентам стати фахівцями з організаційної психології. Випускники з цим фахом можуть працювати психологами організацій, центрів зайнятості та рекрутингових агенцій, фахівцями по роботі з персоналом (профвідбір та адаптація на робочому місці), психологами-консультантами, викладачами у навчальних закладах.

Темою управління персоналом, а саме організаційною психологією займалась відома вітчизняна дослідниця Л. Карамушка [2]. Вагомість психологічних аспектів в управлінні персоналом також зауважували Френк та Ліліан Гілберт.

Розвиток компетенцій організаційного психолога вимагає поєднання знань сфер економіки та психології. За професійним спрямуванням розвиток основних компетенцій економічного психолога включає таке:

Поглиблення знань з економіки. Щоб розуміти поведінку людей у сфері економіки, організаційний психолог має знати основні економічні теорії та поняття, економічну історію та тенденції.

Розвиток психологічних знань та навичок. Організаційний психолог повинен мати глибокі знання з загальної та соціальної психології, а також навички аналізу поведінки людей та їх мотивацій.

Вдосконалення навичок дослідження. Ідеться про вміння проводити наукові дослідження, збирати та аналізувати дані, використовуючи методи соціології, статистики, психології, щоб застосовувати результати в майбутній корекційній роботі.

Розвиток навичок спілкування. Організаційний психолог повинен вміти ефективно спілкуватися з різними як за фахом (бізнесмени, економісти, фінансисти, політики) так і за іншими ознаками групами людей (за освітою,

матеріальним становищем тощо). Формувати та підтримувати психологічний клімат в колективі, вміти вирішувати конфлікти [4, с. 150].

Поглиблення знань про маркетинг та рекламу. Економічний психолог повинен вміти розуміти механізми впливу реклами та маркетингових стратегій на поведінку споживачів, знатися на маркетингових пастках мислення.

Розуміння технологій та їх впливу на економіку. Важливо розуміти, як технології впливають на ринок праці, споживчу поведінку та розвиток бізнесу. Адже організаційний психолог повинен мінімізувати плінність персоналу та допомагати реалізувати потенціал працівників [5, с. 49].

Навички роботи з даними та використання сучасних інструментів їх аналізу. Організаційний психолог повинен вміти працювати з великими обсягами даних та використовувати різні інструменти їх аналізу, такі як статистичні пакети програмного забезпечення, аналітичні платформи та бази даних. Це допоможе якнайкраще вести статистику результативності працівників.

Розвиток навичок роботи в команді. Для досягнення спільних цілей організаційний психолог повинен вміти ефективно співпрацювати з іншими професіоналами, такими як економісти, бізнес-аналітики, соціологи та маркетингологи.

Навички консультування та тренінгів. Організаційний психолог повинен вміти консультувати бізнес-клієнтів, допомагати їм зрозуміти психологічні фактори в економіці та пропонувати стратегії для управління ними. Також організаційний психолог може навчати різні групи людей, які зацікавлені у вивченні економічної психології [4, с. 279].

Розвиток компетенцій організаційний психолога потребує постійного навчання та практики. Для цього можна використовувати різні ресурси, такі як курси, вебінари, наукові публікації та практичні вправи.

Розвиток компетенцій є критично важливим аспектом організаційної психології, оскільки він сприяє набуттю і вдосконаленню навичок, поглибленню знань, необхідних для ефективної роботи в певній сфері. Такі компетенції необхідні організаційним психологам для розуміння економічної поведінки і процесів прийняття рішень, які відхиляються від неокласичних економічних прогнозів. Дослідження показують, що фахівцям іноді бракує компетенції та/або їх обтяжує погана організаційна структура, підкреслюючи важливість освіти та навчання для набуття необхідного досвіду для розпізнавання проблем і застосування відповідних протоколів прийняття рішень [1, с. 170].

Розширення економічних можливостей є життєво важливою частиною розвитку компетентності в економічній психології, які сприяють та забезпечують стабільних доходів і засобів до існування. Це вимагає зосередитися на емоційних і психологічних компетенціях, які є критично важливими для успішного

працевлаштування, таких як самомотивація, стійкість, адаптивність, креативність і навички вирішення проблем.

Компетентнісний підхід в економічній психології розроблявся протягом тривалого часу і нині зосереджується на особистих здібностях, сформованих під час навчання, та мотиваційному середовищі. Цей підхід визнає, що люди мають унікальні сильні та слабкі сторони, які можна розвинути шляхом цілеспрямованого втручання. Зазначені напрями підвищення професійної компетенції зосереджені навколо набуття навичок, досвіду та кваліфікації, які дозволяють людям отримати кращі можливості працевлаштування, що веде до фінансової автономії та економічного зростання. Крім того, соціально-психологічне розширення можливостей конкурентоспроможності фахівця також є важливим виміром розвитку компетентності в економічній психології. Цей вимір стосується розвитку позитивної самооцінки, самоефективності та гідності через побудову соціальних мереж.

Одним із прикладів важливої компетентності в організаційній психології є здатність ефективно працювати з різними групами населення та окремими людьми. Ця компетентність включає низку поведінкових показників, таких як визнання та повага до культурних відмінностей, демонстрація емпатії до поглядів інших, чітке та шанобливе спілкування з людьми різного соціального, економічного статусу, різної національності, стану здоров'я тощо, а також розуміння факторів, які можуть впливати на економічні рішення людей із різних культурних контекстів.

Ще одна важлива компетенція в організаційній психології – емоційний інтелект. Емоційний інтелект описує здатність розуміти та керувати власними емоціями та емоціями інших людей. Ця компетенція дозволяє економічному психологу ефективно спілкуватися з клієнтами та колегами, розв'язувати конфлікти та підтримувати позитивні стосунки з оточуючими людьми. Крім того, емоційний інтелект є надзвичайно важливим у сфері економічної психології, оскільки дозволяє фахівцю зрозуміти, які емоції викликають певні економічні рішення.

Отже, організаційний психолог має набути сукупність професійних компетенцій, які стануть детермінантами його успішної роботи, кожна з них є вагомою.

## Література

1. Карташова Л.В. Поведінка в організації: підручник. Харків: ІНФРА, 2011. 362 с.

2. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М. Карамушки. Київ: Педагогічна думка, 2015. 288 с.
3. Психологічні засади організаційного розвитку: монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.
4. Неларин Корнелиус. HR менеджмент: поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / пер. с англ. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. 520 с.
5. Шкільняк М.М. Менеджмент: навчальний посібник. М.М. Шкільняк, О.Ф. Овсянюк-Бердадіна, Ж.Л. Крисько, І.О. Демків. Тернопіль: Крок, 2017. 351 с.