

УДК 159.9

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В СФЕРЕ МАЛОГО БИЗНЕСА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

КОНСТАНТИНОВА Светлана Сергеевна

аспирант, преподаватель кафедры психологии труда и клинической психологии
Тверской государственной университет
г. Тверь, Россия

В статье описывается авторская модель психологического сопровождения предпринимателей в сфере малого бизнеса по формированию профессиональной команды с выделением восьми тематических блоков. Модель включает в себя содержание теоретических вопросов, необходимых для изучения предпринимателями, и навыки, формируемые в процессе сопровождения. В заключении перечисляется перечень задач и основная цель психологического сопровождения.

Ключевые слова: психологическое сопровождение, предприниматель, малый бизнес, профессиональная команда, командообразование, управление процессом командообразования.

Одной из важнейших задач, стоящих перед предпринимателем малого бизнеса, является формирование профессиональной команды, которая в дальнейшем будет влиять на эффективность работы и успех всей организации. Предприниматель малого бизнеса часто не имеет возможности нанять отдельного специалиста, занимающегося подбором кадров по причине отсутствия финансовых возможностей (у организации нет средств для этого) и в связи со спецификой организации малого бизнеса, в котором подбор кадров не носит масштабного характера (предпринимателю может потребоваться на первом этапе развития организации 1-3 человека в команду, а также между тем, как у предпринимателя появляется потребность в новых кадрах может быть существенный временной разрыв). В связи с этими ограничениями предприниматель в своей компании часто выступает в роли HR-менеджера и занимается процессами отбора персонала и формирования команды самостоятельно. Для этого, несомненно, необходимы соответствующие знания, умения и навыки, которыми предприниматель может не обладать и действовать в данном вопросе методом «проб и ошибок». Одной из основных причин быстрого прекращения существования бизнеса является нехватка управленческих знаний и опыта у

предпринимателя [5]. В связи с этим появляется необходимость разработки специальных программ сопровождения и обучения предпринимателей в сфере малого бизнеса по формированию профессиональной команды.

Для создания высокоэффективной команды предприниматель должен выполнять ряд задач: подбирать в команду психологически совместимых участников, организовывать и проводить командные мероприятия (тренинги, тимбилдинг и т. д.), исследовать и анализировать психологический климат в команде и его составляющие, повышать мотивацию, лояльность и приверженность сотрудников к организации [7].

При построении модели программы психологического сопровождения важно учесть основные направления работы менеджера по управлению персоналом, которые предприниматель реализует в процессе командообразования: анализ потребности в персонале, организация работ по поиску и подбору персонала, профессиональный отбор и диагностика профессионально-важных качеств кандидатов, проведение собеседований с претендентами; проведение адаптации и обучения новых сотрудников; формирование системы мотивации и стимулирования сотрудников; изучение состояния и причин процес-

са текучки кадров, а также низкой эффективности команды, разработка и реализация мероприятий по предотвращению [1].

Рассматривая профессиональный стандарт менеджера по персоналу, можно выделить трудовые функции предпринимателя, которые могут быть включены в программу психологического сопровождения по причине того, что попадают в область компетенций организационного психолога, способного обучить предпринимателя данной деятельности [3;10]: разработка и составление кадровой политики организации, найм персонала, оценка сотрудников организации, управление профессиональным развитием персонала, мотивация и стимулирование персонала, управление социально-трудовыми отношениями персонала, обеспечение функционирования системы управления (создание оптимальных условий труда и соблюдение требований эстетики, эргономики и психофизиологии труда).

Профессиональный стандарт предпринимателя на данный момент находится на стадии разработки, однако и в нём отмечается, что одним из направлений работы специалиста по

решению предпринимательских задач является подбор и отбор персонала, его наём, обеспечение своевременной ротации, регенерации и увольнения. Вторым важным направлением является работа по сплочению персонала, формирование и поддержание организационной культуры, психологического климата. Третья немаловажная задача заключается в создании и совершенствовании системы управления персоналом, включая оценку и контроль работы. Четвёртая задача состоит в обеспечении своевременного профессионального развития сотрудников, создание образовательной структуры адаптации, подготовки, переподготовки и повышения квалификации [8; 9].

Немаловажным направлением психологического сопровождения является рассмотрение принципов лидерства и руководства в связи с тем, что предприниматель должен понимать, какую роль в команде и соответствующий этой роли функционал он будет выполнять [2; 4; 6].

В таблице 1 представлена модель психологического сопровождения предпринимателя в сфере малого бизнеса по формированию профессиональной команды.

Таблица 1

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В СФЕРЕ МАЛОГО БИЗНЕСА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

Тематические блоки	Задачи психологического сопровождения предпринимателей
1. Управление процессом найма персонала	<i>Развитие навыков</i> анализа потребности в найме персонала, поиска кандидатов, предварительного отбора и собеседования, оценки и психологической диагностики кандидата.
2. Управление процессом адаптации новых сотрудников	<i>Развитие навыков</i> разработки и проведения обучения и тренингов для новых сотрудников, разработки и реализации планов адаптации новых сотрудников, разработки регламентов и должностных инструкций для новых сотрудников.
3. Управление процессом лидерства и руководства	<i>Развитие навыков</i> использования различных стратегий руководства и лидерства, выбора и реализации различных методов воздействия на членов команды, сочетания в своей деятельности лидерства и руководства.
4. Управление процессом оценки эффективности сотрудников	<i>Развитие навыков</i> разработки показателей результативности труда персонала, оценки эффективности персонала и причин неэффективности.
5. Управление процессом профессионального развития сотрудников	<i>Развитие навыков</i> разработки и реализации стратегии обучения сотрудников, разработки и реализации обучения сотрудников, разработки стратегии карьерного роста для сотрудников.

Тематические блоки	Задачи психологического сопровождения предпринимателей
6. Управление процессом мотивации сотрудников	<i>Развитие навыков</i> диагностики мотивационных факторов сотрудников, разработки и реализации комплекса мотивации сотрудников.
7. Управление социально-трудовыми отношениями персонала	<i>Развитие навыков</i> создания стратегии формирования организационной культуры, разработки и реализации мероприятий по тимбилдингу, улучшению социально-психологического климата в команде, групповой сплоченности, командного духа, лояльности и приверженности сотрудников к организации, диагностики всего вышеуказанного.
8. Управление процессом высвобождения персонала	<i>Развитие навыков</i> разработки и применения технологий высвобождения персонала, определения критериев высвобождения персонала, конструктивного доведения до персонала сведений о их высвобождении, составления и реализации программ поддержки высвобожденного персонала.

Целью психологического сопровождения предпринимателей в сфере малого бизнеса по формированию профессиональной команды является информирование предпринимателей о важных аспектах управленческой деятельности и развитие навыков командообразования, позволяющих им самостоятельно заниматься вопросами создания высокоэффективной команды для бизнеса. В задачи психологического сопровождения входят:

1. Помощь в освоении технологий и методов управления процессом найма и последующей адаптации членов команды.

2. Раскрытие управленческого потенциала предпринимателя в роли тимлида.

3. Обучение методам и методикам оценки

эффективности сотрудников, а также их профессионального развития.

4. Развитие навыков мотивации и управления социально-трудовыми отношениями членов команды.

5. Обучение эффективным стратегиям высвобождения персонала.

Разработанная модель психологического сопровождения может служить основой для создания и реализации программ поддержки и обучения предпринимателей по вопросам командообразования, с целью решения актуальной проблемы недостатка у предпринимателей необходимых знаний и навыков для реализации данного направления профессиональной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Герасимова А.В. Введение в специальность: учебно-методическое пособие по организации самостоятельной работы и контрольные задания для выполнения контрольной работы для бакалавров по направлению подготовки 08.04.00 «Управление персоналом», профиль «Аудит и контроллинг персонала» / А.В. Герасимова; Калининградский гос. технический ун-т, Балтийская гос. акад. рыбопромыслового флота. – Калининград: Изд-во БГАРФ, 2013. – 143 с.
2. Гурова Е.В. Адаптация и интеграция сотрудников как одна из ключевых задач современного руководителя // УПИРР. – 2023. – № 3. – С. 18-23.
3. Кибанов А.Я., Коновалова В.Г. Разработка профессионального стандарта менеджера по управлению персоналом организации: методический подход // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – № 10. – С.156-166.
4. Коршунов А.А. Социально-психологический климат коллектива – задача деятельности руководителя? // Digital. – 2021. – № 4. – 6 с.
5. Масальский М.Г. Предпринимательская деятельность. Как стать предпринимателем // Форум молодых ученых. – 2021. – № 11(63). – С. 292-294.
6. Пастюк О.В. Основные функции и задачи современного руководителя в процессе управления персоналом // Вестник РГАТУ. – 2012. – № 4. – С. 110-114.

7. Петров С.В. Психологический подход к формированию команды: особенности и проблемы // Вестник ГУУ. – 2019. – № 4. – С. 181-186.
8. Рубин Ю.Б. О проекте профессионального стандарта «предприниматель (специалист по решению предпринимательских задач)» // Современная конкуренция. – 2022. – № 1(85). – С. 5-28.
9. Рубин Ю.Б. Разработка профессионального стандарта предпринимателя как условие повышения эффективности вовлечения молодежи в предпринимательство // Современная конкуренция. – 2021. – № 1(81). – С. 45-61.
10. Свистунов В.М., Кибанов А.Я. О разработке профессионального стандарта менеджера по управлению персоналом организации // Вестник ГУУ. – 2014. – № 13. – С. 218-228.

A MODEL OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR ENTREPRENEURS IN THE FIELD OF SMALL BUSINESS TO FORM A PROFESSIONAL TEAM

KONSTANTINOVA Svetlana Sergeevna

Postgraduate Student

Lecturer at the Department of Occupational Psychology and Clinical Psychology

Tver State University

Tver, Russia

The article describes the author's model of psychological support for entrepreneurs in the field of small business in the formation of a professional team with the allocation of eight thematic blocks. The model includes the content of theoretical questions necessary for entrepreneurs to study and the skills developed during the support process. In conclusion, the list of tasks and the main purpose of psychological support is listed.

Keywords: psychological support, entrepreneur, small business, professional team, team building, team building process management.
