

УДК: 159.9.072

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПСИХОЛОГА В СФЕРЕ РАЦИОНАЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Путивцев П.В.

Государственный университет просвещения

Аннотация

Современная социально-экономическая ситуация характеризуется многовекторным влиянием внешних воздействий, порой имеющих наиболее болезненные проявления. Подмена целей деятельности, искажение морально-нравственных норм поведения, игнорирование анализа необходимых сил и ресурсов для решения профессиональных задач приводят к разориентации деятельности профессионала, снижению рациональности в работе. Указанная проблема не остаётся в стороне для деятельности психолога организации. Особенно остро стоит вопрос оценки эффективности деятельности специалиста как критерия рациональности профессионального труда психолога. В этой связи в статье представлена научная задача оценки эффективности работы психолога организации в пространственной системе координат рациональности профессиональной деятельности. В ходе теоретического анализа предложено определение рациональности профессиональной деятельности как достижение обозначенной цели профессионального труда с применением предусмотренных способов действий и соответствующих средств и затрат в условиях соблюдения профессиональных стандартов, социальных ориентаций и ценностей. Исходя из значений переменных рациональности деятельности (a – цель профессиональной деятельности; b – способы, средства, ресурсы, необходимые для достижения цели; c – морально-нравственные нормы, соблюдаемые специалистом), показан расчёт общего показателя рациональности деятельности организационного психолога. Оценка рациональности психологического труда организационного психолога позволила выявить наиболее «разумные» процессуально-содержательные модели работы психолога в организации: «Ориентированность на формирование трудового коллектива», «Ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника», «Ориентированность на профессиональный результат», «Ориентированность на профессионализацию работника». По виду пространственной модели рациональности профессиональной деятельности определены уровни рациональности деятельности организационного психолога: оптимальный; иррациональный; нерациональный; циничный. Показаны их особенности. Основываясь на модели оценки эффективности профессиональной деятельности в пространстве рациональности, предложены виды эффективности работы организационного психолога и их характеристики: обоснованная (стабильная); энтузиастская (эпизодическая); утилитарная (единичная); неэффективная (глупая/вредительская). С целью повышения эффективности психологической работы в сфере рациональности профессиональной деятельности рекомендован ряд мероприятий.

Ключевые слова

Рациональность профессиональной деятельности, оценка эффективности деятельности организационного психолога, переменные рациональности профессиональной деятельности, уровни рациональности деятельности организационного психолога, виды эффективности в пространстве рациональности деятельности психолога.

Введение

Современная социально-экономическая ситуация характеризуется многовекторным влиянием внешних воздействий, порой имеющих наиболее болезненные проявления. Подмена целей деятельности, искажение морально-нравственных норм поведения, игнорирование анализа необходимых сил и ресурсов для решения профессиональных задач приводят к разориентации деятельности профессионала, снижению рациональности в работе. Указанная проблема не остаётся в стороне и для деятельности психолога организации. Особенно остро в условиях рыночных отношений стоит вопрос оценки эффективности деятельности специалиста как критерия рациональности профессионального труда психолога. Сложность предметно-содержательного представления эффективности работы организационного психолога ставит под сомнение у ряда руководителей рациональность психологического труда, необходимость всей системы психологического обеспечения деятельности персонала и, как следствие, – нужность данного специалиста для организации. В этой связи анализ рациональности труда организационного психолога посредством оценки его эффективности становится весьма актуальной исследовательской задачей.

Краткий обзор исследований

Проблема рациональности в профессиональной деятельности являлась предметом исследования многих отечественных и зарубежных учёных (Бодров В.А., Деркач А.А., Кедров Б.М., Л. фон Мизес, Нагибина Н.Л., Носс И.Н., Хорев М.А. и др). В целом, в исследованиях указанных авторов рациональность деятельности представлена как:

- набор правил, эталонов и норм, с точки зрения адекватности объективным закономерностям социально-экономического развития [1; 4, С.64-65; 5; 6, С. 193-202; 8; 10, С. 66-68; 12, С. 28-46; 18];

- определенная культурная ценность, реализуемая в нормах поведения [3; 7, С. 22-34; 15];

- созидательность; социальная потребность, удовлетворение которой способствует социальному прогрессу [2; 4, с. 64-65; 13, С. 122-182];

- методологический принцип постановки и реализации целевых социально-экономических задач [14; 16, С. 418-420; 17];

- специфический тип упорядоченности, логичность, целесообразность, простота, эффективность, согласованность [9, С. 108-117; 11, С. 360-375; 16, С. 418-420];

- предварительная продуманность: после постановки цели требуется анализ ситуации, в которой предстоит действовать, и выбрать способы и средства достижения этой цели и определить последовательность своих будущих действий [8; 9, С. 108-117].

Анализ исходных сущностных определений рациональности деятельности подводит к общему выводу: рациональность профессиональной деятельности – это достижение обозначенной цели профессионального труда с применением предусмотренных способов действий и соответствующих средств и затрат в условиях соблюдения профессиональных стандартов, социальных ориентаций и ценностей.

Модель рациональности профессиональной деятельности рассматривалась в ряде исследований с позиции:

- 1) качественного оценивания ситуации соответствия/несоответствия предыдущему опыту [1; 9, С. 108-117; 10, С. 66-68];

- 2) математического линейного прогностического уравнения эффективности деятельности [9, С. 108-117; 11, С. 360-375];

- 3) схематичной проекции на плоскости ортогонально расположенных направляющих рациональности: разумность-неразумность [7, С. 22-34].

Критерием определения рациональности профессиональной деятельности служит оценка эффективности работы специалиста.

Актуальность проблемы рациональности деятельности и результаты обзора исследований подвели к необходимости выявить особенности оценки эффективности работы организационного психолога в сфере рациональности профессиональной деятельности, представить прогностическую модель эффективности работы организационного психолога и предложить практические рекомендации по достижению эффективности работы психолога организации.

В качестве гипотез исследования предложены утверждения: 1) рациональность профессиональной деятельности обеспечивается достижением обозначенной цели профессионального труда с применением предусмотренных способов действий и соответствующих средств и затрат в условиях соблюдения профессиональных стандартов, социальных ориентаций и ценностей; 2) оценка эффективности работы психолога организации осуществляется в пространственной системе координат рациональности профессиональной деятельности.

Организация и методы исследования

Для проверки представленных гипотез проведён теоретико-методологический анализ понятий рациональности профессиональной деятельности и эффективности работы организационного психолога; исследованы методы оценки эффективности деятельности психологов организаций государственной службы. Изучено более 30 нормативных актов о психологической работе в силовых, правоохранительных, в т.ч. таможенных, ведомствах; административных организациях г. Москвы. Проведён опрос 23 ответственных лиц вышестоящих контрольных органов, курирующих работу подразделений психологического обеспечения профессиональной деятельности, 16 руководителей учреждений госслужбы, 62 непосредственных руководителей подразделений указанных ведомств [11, с. 360-375].

Использовались метод «изучения психологических особенностей деятельности на основании продуктов этой деятельности», беседа, анкетный метод, логико-математическое моделирование.

Результаты исследования и их обсуждение

В ходе психологического исследования получены результаты, касающиеся 1) пространственной модели рациональности профессиональной деятельности психолога и оценки рациональности психологического труда; 2) уровней рациональности деятельности организационного психолога; 3) типологии эффективности работы организационного психолога в пространстве рациональности профессиональной деятельности.

1. Рассматривая модель рациональности профессиональной деятельности с позиции: 1) качественного оценивания ситуации соответствия/несоответствия предыдущему опыту; 2) математического линейного прогностического уравнения эффективности деятельности; 3) схематичной проекции на плоскости ортогонально расположенных направляющих рациональности: разумность-неразумность, – установлено, что указанные подходы, дополняя друг друга, позволяют представить рациональность профессиональной деятельности как измеряемое явление в пространственной системе координат:

x – цель профессиональной деятельности;

y – способы, средства, ресурсы, необходимые для достижения цели;

z – морально-нравственные нормы, соблюдаемые специалистом.

Пространственная модель рациональности профессиональной деятельности показана на рисунке 1.

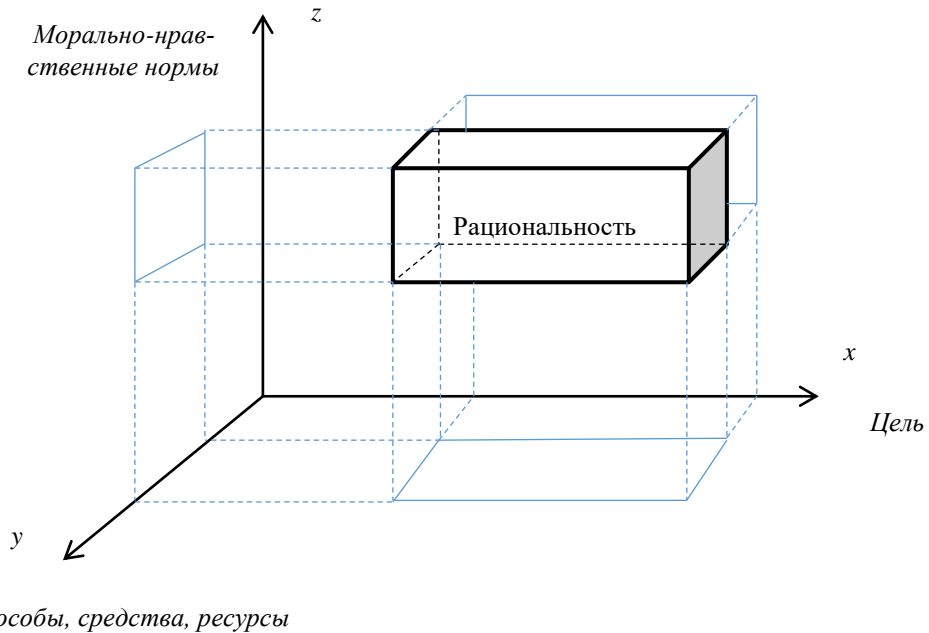


Рисунок 1 – Переменные рациональности профессиональной деятельности

Исходя из экспертных оценок значений переменных рациональности деятельности, получена возможность количественно оценить общий показатель рациональности деятельности организационного психолога. Расчёт общего показателя рациональности деятельности организационного психолога представлен по формуле 1.

$$РД = 0,3(Цель) * 0,33(Средства, ресурсы) * 0,37(Морально – нравственные нормы) \quad (1)$$

где:

РД – рациональность деятельности организационного психолога;

числовые элементы – весовые значения ($W = \frac{r^2}{\sum r^2}$) структурных составляющих рациональности деятельности;

r – коэффициент корреляции общего показателя рациональности деятельности и структурных составляющих рациональности деятельности организационного психолога.

Оценка рациональности психологического труда организационного психолога позволила выявить наиболее «разумные» процессуально-содержательные модели работы психолога в организации. Количественные показатели рациональности указанных моделей представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Оценка рациональности процессуально-содержательных моделей работы психолога организации

№ п/п	Процессуально-содержательные модели работы психолога организации	Рациональность (стены)
1.	«Ориентированность на формирование трудового коллектива»	6,7
2.	«Ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника»	0,3
3.	«Ориентированность на профессиональный результат»	1,8
4.	«Ориентированность на профессионализацию работника»	0,9

В рамках первой модели «*Ориентированность на формирование трудового коллектива*» цель психологической деятельности заключается в научно-методическом обеспечении кадровой и воспитательной работы. Способы, средства, ресурсы: психолог принимает активное участие в формировании идеологии работы с персоналом, организывает и проводит работу по профессионально-психологическому отбору и расстановке кадров, обеспечению профессиональной и личностной надёжности сотрудников, профилактике трудовых конфликтов, сплочению коллектива, предотвращению кадровой текучести, сохранению и приумножению внутрикорпоративных традиций. Как правило, работа психолога имеет большое количество оценочных показателей, позволяющих наглядно представить эффективность психологической работы. Морально-нравственные нормы включают требования к организационному психологу со стороны общества, страны; традиции и правила трудового коллектива; приказы и распоряжения руководства; функциональные обязанности сотрудника.

Вторая модель «*Ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника*» предполагает цель – оказание помощи сотрудникам, испытывающим различные психологические или социально-психологические трудности. Способы, средства, ресурсы характеризуются тем, что психологам, работающим в данном направлении, часто присуще специфическое отношение к сотрудникам, выражающееся в интересе лишь к тем, кто имеет определённые нарушения в поведении, которые надо исправлять. Указанная модель работы психолога имеет малозначимый характер для руководства организации, ибо оценочные показатели психологической деятельности не масштабны и не презентабельны. Более того, результаты индивидуальной работы психолога в итоговые отчёты деятельности учреждения, как правило, не включаются. При этом, оказание индивидуальной психологической помощи сотрудникам является одним из важнейших направлений профессиональной деятельности психолога, формирующее не только профессиональное мастерство специалиста, но и его авторитет среди сотрудников и членов их семей. Морально-нравственные нормы работы требуют учёта этического кодекса психолога, порой вступая в противоречие с распоряжениями руководства в преодолении принципа конфиденциальности психодиагностических сведений.

Третья модель «*Ориентированность на профессиональный результат*» имеет цель – психологическое обеспечение достижения конечного результата профессиональной деятельности (выполнение боевой задачи, пресечение незаконной деятельности, достижение итоговой оценки успеваемости, получение максимальной прибыли и т.д.), в т.ч. решения тактических служебных задач. Модель деятельности психолога имеет важный характер для внесения личного вклада специалиста в общую «копилку» достижений сотрудников. Характеристика способов, средств, ресурсов работы требует чёткое определение критериев и оценочных показателей психологического обеспечения решения профессиональных задач и регулярного подведения его итогов. Деятельность психолога может быть не заметна на фоне успехов непосредственных исполнителей. Морально-нравственные нормы третьей модели деятельности организационного психолога заключаются в соблюдении приказов и распоряжений руководства.

Основной целью четвёртой модели работы психолога «*Ориентированность на профессионализацию работника*» является психологическое сопровождение профессионализации, заключающееся в создании социально-психологических условий успешной профессиональной

деятельности сотрудников и их личностного роста. В рамках оценки способов, средств, ресурсов деятельности организационного психолога такая модель работы психолога позволяет сделать его важным, необходимым и самостоятельным элементом в системе управления организацией. Однако сопровождение профессионализации сотрудников преимущественно осуществляется через непосредственного руководителя традиционными формами и методами управленческого и воспитательного взаимодействия. Такой подход выдвигает на передний план роль руководителя среднего звена, оттеняя деятельность психолога, так как утверждается преимущество скрытых форм воздействия психолога по сравнению с непосредственным его вмешательством в служебные и личностные отношения сотрудников. В этом случае психолог только помогает руководителю направить процесс управления профессиональным развитием конкретных сотрудников. Итоговые результаты работы психолога будут «растворяться» в основных показателях деятельности руководителей, сопровождаемых сотрудниками, учреждения в целом. Оценка психологической работы возможна лишь по субъективным показателям: удовлетворённость трудом сотрудников, руководителей и т.д. Морально-нравственные нормы, согласно которым работает психолог, заключаются в неукоснительном соблюдении функциональных обязанностей персонала организации.

Из анализа практического применения обозначенных основных моделей работы психолога в организациях и расчёта общего показателя рациональности деятельности организационного психолога (1), установлено, что наиболее рациональной является модель «Ориентированность на формирование трудового коллектива». В здоровом коллективе есть психологическое благополучие сотрудников, их профессиональный и личностный рост, нравственное авторитетное руководство, эффективное достижение положительного результата деятельности организации.

2. По виду пространственной модели рациональности профессиональной деятельности и общему показателю рациональности деятельности организационного психолога определены уровни рациональности деятельности организационного психолога: оптимальный; иррациональный; нерациональный; циничный.

Например, в случае недостаточно верной расстановки приоритетов (определения ведущей цели) и легкомысленного отношения специалиста к соблюдению морально-нравственных норм и правил профессионального поведения, но при повышенном его внимании к использованию материальных ресурсов, как главному критерию работы, профессиональная деятельность становится *нерациональной*.

В условиях подготовки выполнения заданий, когда главный приоритет в работе обозначен лишь на соблюдении морально-нравственных норм и правил профессионального поведения, а постановке цели и расчёту сил и средств пристального внимания не уделяется, то работа специалиста носит *иррациональный* характер. В данном случае организационный психолог надеется лишь на веру в себя как профессионала.

Когда в поле зрения специалиста только конечная цель при минимальных усилиях в анализе сил и средств и игнорировании соблюдения морально-нравственных норм и правил профессионального поведения, рациональность профессиональной деятельности утрачивается и возникает *цинизм* и личностная ненадёжность.

Наиболее *оптимальным* уровнем рациональности профессиональной деятельности является уровень согласованности цели, сил и средств, необходимых для достижения цели, и условий соблюдения морально-нравственных норм и правил профессионального поведения.

Уровни рациональности деятельности организационного психолога показаны на рисунке 2.

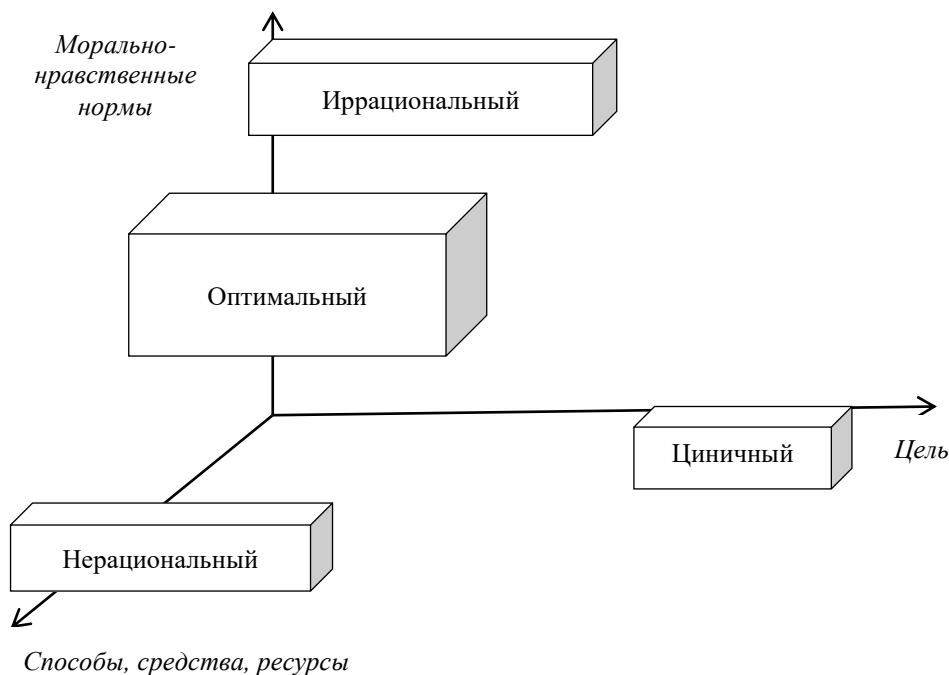


Рисунок 2 – Уровни рациональности деятельности организационного психолога

3. Наиболее показательным критерием рациональности профессиональной деятельности является её эффективность. (Если деятельность эффективна, значит, она рациональна). На каждом уровне рациональности профессиональной деятельности возможно оценить эффективность труда специалиста. Модель оценки эффективности профессиональной деятельности в пространстве рациональности представлена в формуле 2.

$$\text{Эф} = \sum_{n=1}^{n=\infty} [0,37(\text{Морально – нравственные нормы}) * 0,3(\text{Результат})/0,33(\text{Средства, ресурсы})] \quad (2),$$

где:

Эф – эффективность деятельности организационного психолога;

числовые элементы – весовые значения ($W = \frac{r^2}{\sum r^2}$) структурных составляющих рациональности деятельности;

r – коэффициент корреляции показателя эффективности деятельности организационного психолога и структурных составляющих рациональности профессиональной деятельности;

$0,3(\text{Результат})/0,33(\text{Средства, ресурсы})$ – эффективность профессиональных действий психолога организации.

Если при решении профессиональных задач не соблюдаются морально-нравственные нормы ($W=0$), несмотря на положительный показатель эффективности отдельных действий, итоговый результат эффективности профессиональной деятельности будет нулевым. (Доход,

полученный на обмане, будет вредоносным для его владельца). Получив в ходе психодиагностических мероприятий психологическую информацию, и не сохранив её конфиденциальность, психолог не сможет рассчитывать на эффективность своей профессиональной деятельности в дальнейшем.

Основываясь на модели оценки эффективности профессиональной деятельности в пространстве рациональности (2), предлагаются виды эффективности: обоснованная (стабильная); энтузиастская (эпизодическая); утилитарная (единичная); неэффективная (глупая/вредительская). Виды эффективности в пространстве рациональности деятельности показаны на рисунке 3.

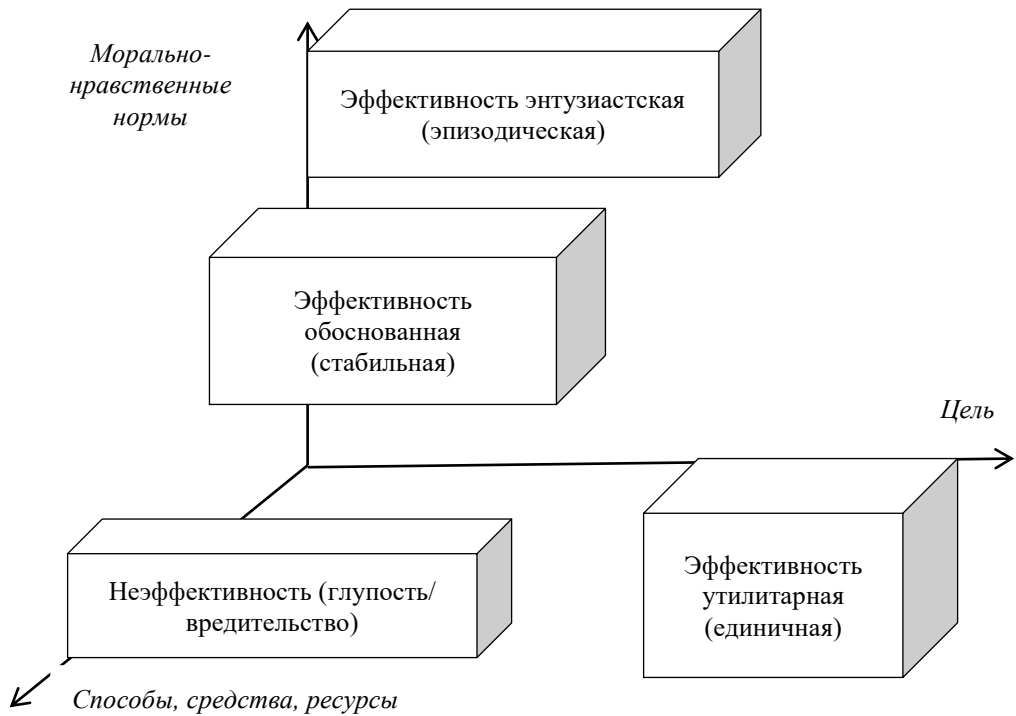


Рисунок 3 – Виды эффективности в пространстве рациональности деятельности организационного психолога

Представленные виды эффективности в пространстве рациональности деятельности организационного психолога имеют характерные особенности.

Эффективность обоснованная (стабильная). Когда достижение цели определено в соответствии с адекватными ей применяющимися способами и имеющимися средствами и ресурсами в рамках неукоснительного соблюдения морально-нравственных норм, эффективность деятельности обретает обоснованно ожидаемый характер. В этой связи психолог организации разрабатывает программу психологического мероприятия, где указывает его цель, условия проведения, используемые способы и средства. При этом, данный вариант программы согласовывается с заинтересованными должностными лицами и предоставляется на утверждение руководителю организации.

Эффективность энтузиастская (эпизодическая). Если внимание организационного психолога направлено лишь на морально-нравственное содержание психологического мероприятия, при этом цель мероприятия не сформулирована чётко и указанные условия подготовки мероприятия не соблюдены – эффективность деятельности будет эпизодической и за счёт энтузиазма сотрудников.

Эффективность утилитарная (единичная). В ситуации постановки цели без анализа необходимых сил и средств, а также при игнорировании соблюдения морально-нравственных норм достижение результата может иметь сугубо утилитарную (извлекающую личную материальную выгоду) и циничную сущность. Персонал организации превращается в объект манипуляций. При повторении организационным психологом подобных «действий» сотрудники проявят пассивное игнорирование или открытую форму протеста.

Неэффективность (глупость/ вредительство). Присутствующий акцент в работе организационного психолога только на освоение выделенных средств при размытых целях проводимых мероприятий и несоблюдении морально-нравственных требований в профессиональной деятельности приводит либо к безосновательным растратам, либо к вредительству. Подобная проблема может возникнуть в деятельности организационного психолога при нецелевом использовании выделенных денежных средств.

Таким образом, эффективность деятельности в сфере рациональности требует от организационного психолога ясного осознания перспективы профессионального труда, умелого применения сил и средств в работе, соответствия своих убеждений морально-нравственным устоям в обществе.

Выводы

Гипотезы подтвердились.

Рациональность профессиональной деятельности организационного психолога – это достижение обозначенной цели профессионального труда с применением предусмотренных способов психологической работы и соответствующих средств и затрат в условиях соблюдения профессиональных стандартов, социальных ориентаций и ценностей. Рациональность приобретает особый статус для практической деятельности психолога.

Оценка эффективности работы организационного психолога в сфере рациональности деятельности позволит преодолеть подмену целей деятельности, искажение морально-нравственных норм поведения, игнорирование анализа необходимых сил и ресурсов для решения профессиональных задач.

Полученные в ходе психологического исследования результаты оценки эффективности деятельности можно применить в определении рациональности профессионального труда организационного психолога, а также и в определении рациональности деятельности других специалистов.

С целью повышения эффективности психологической работы в сфере рациональности профессиональной деятельности *рекомендуется ряд мероприятий*:

- 1) участие организационного психолога в собраниях, совещаниях, советах и др. мероприятиях руководства по постановке и обсуждению основных целей и задач организации, улучшению психологического климата в коллективе;
- 2) обсуждение с непосредственными руководителями проблематики эффективности способов, средств, необходимых ресурсов психологического труда, соблюдению норм служебной дисциплины на собраниях по подведению итогов работы за отчётные периоды;
- 3) проведение психологом учреждения мероприятий психологического просвещения с рядовым персоналом по вопросам производительности труда и примерного поведения.

Библиография

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.
2. Гуревич П.С. Поиск новой рациональности (по материалам трех всемирных конгрессов)// URL: <http://www.agnuz.info/library/books/ratsionalnost/index.htm> (дата обращения: 02.02.2024).

3. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – Москва : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та ; Воронеж : Изд-во НПО «Модек», 2004 (ФГУП ИПФ Воронеж). – 750 с.
4. Касавин И.Т. О социальном содержании понятия «рациональность» // Филос. науки. 1985. – № 6. – с. 64-65.
5. Кедров Б.М. Единство диалектики, логики и теории познания. М: КомКнига, 2006. – 296 с.
6. Людвиг фон Мизес. Трактат «иррациональности» в общественных науках // Экономическая политика. 2015 Т. 10 № 2 С. 193-202.
7. Нагибина Н.Л., Артемцева Н.Г. Проблема рационального и иррационального в методологии научного познания // Человек. Искусство. Вселенная. 2020. № 1. С. 22-34.
8. Никифоров А.Л. Рациональность и свобода // Рациональность, как предмет философского исследования. – М.: ИФРАН, 1995 – 225 с.
9. Носс И.Н. Эффективность психодиагностики персонала как содержательно-организационная проблема // В сборнике: Психология и педагогика: актуальные проблемы теории и практики. сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (к 15-летию факультета психологии МГОУ). 2019. С. 108-117.
10. Поляков А.С. Специфика оценки эффективности деятельности в профессиях типа «человек-человек» // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2013. № 2 (65). С. 66-68.
11. Путивцев П.В. Оптимальная оценка трудозатрат как фактор эффективной деятельности психолога организации госслужбы // Человеческий капитал. 2019. № 6-2 (126). С. 360-375.
12. Путивцев П.В. Организация психологической службы: учебное пособие / П.В. Путивцев. – М.: ИИУ МГОУ, 2018. С. 28-46.
13. Путивцев П.В. Методологические и методические проблемы психологии маркетинга в деятельности организационного психолога: Учебное пособие / Москва, 2022. – С. 122-182.
14. Ракитов А.И. Рациональность и теоретическое познание // Вопросы философии. 1982. № 11. с. 69.
15. Хаджаров М. Х. Рациональность, иррациональность и современность // URL: <http://www.orenburg.ru/culture/credo/21/khadzharov.html> (дата обращения: 02.02.2024).
16. Хорев М.А. Рациональность в прикладных вопросах оценки эффективности деятельности // Международный журнал экспериментального образования. – 2015. – № 4-2. – С. 418-420.
17. Швырев В.С. Рациональность как философская проблема // Рациональность, как предмет философского исследования. – М. ИФРАН, 1995 – 225 с.
18. Mises L. von. The Treatment of “Irrationality” in the Social Sciences // Money, Method and the Market Process. Norwell, MA: Kluwer Academic Publishers, 1990 P. 16 – 36. (Впервые опубликовано в Philosophy and Phenomenological Research. 1944 Vol. 4 No 4 P. 527-553.)

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE WORK OF AN ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST IN THE FIELD OF RATIONALITY OF PROFESSIONAL ACTIVITY

Putivtsev P.V.

State University of Education

Abstract

The current socio-economic situation is characterized by the multi-vector influence of external influences, sometimes having the most painful manifestations. Substitution of the goals of activity, distortion of moral norms of behavior, ignoring the analysis of the necessary forces and resources to solve professional tasks lead to the disorientation of the professional's activities, a decrease in rationality in work. This problem does not remain aside for the activities of the organization's psychologist. The issue of evaluating the effectiveness of a specialist's activity as a criterion for the rationality of a psychologist's professional work is particularly acute. In this regard, the article presents the scientific task of evaluating the effectiveness of the work of an organization psychologist in the spatial coordinate system of the rationality of professional activity. In the course of the theoretical analysis, the definition of the rationality of professional activity is proposed as the achievement of the designated goal of professional work using the provided methods of action and appropriate means and costs in compliance with professional standards, social orientations and values. Based on the values of the variables of the rationality of activity (a – the purpose of professional activity; b – the methods, means, resources necessary to achieve the goal; c – the moral norms observed by the specialist), the calculation of the general indicator of the rationality of the organizational psychologist's activity is shown. The assessment of the rationality of the psychological work of an organizational psychologist made it possible to identify the most "reasonable" procedural and substantive models of a psychologist's work in an organization: "Focus on the formation of a labor collective", "Focus on solving individual problems of an employee", "Focus on professional results", "Focus on the professionalization of an employee". According to the type of spatial model of the rationality of professional activity, the levels of rationality of the organizational psychologist's activity are determined: optimal; irrational; irrational; cynical. Their features are shown. Based on the model of evaluating the effectiveness of professional activity in the space of rationality, the types of effectiveness of the work of an organizational psychologist and their characteristics are proposed: justified (stable); enthusiastic (episodic); utilitarian (single); ineffective (stupid/wrecking). In order to increase the effectiveness of psychological work in the field of rationality of professional activity, a number of measures are recommended.

Keywords

Rationality of professional activity, evaluation of the effectiveness of the organizational psychologist, variables of the rationality of professional activity, levels of rationality of the organizational psychologist, types of effectiveness in the space of rationality of the psychologist.