

Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом организации. Функции обучения.

Подготовил студент гр.
ОКП-301:
Васильченко И.Е.

- * Психолог во взаимодействии с персоналом организации м/б внешним (т.е. приглашенным специалистом – частный или сотрудник консалтинговой группы и др.) и внутренним (находящимся в штате орг-ции); Характер психологической помощи зависит от его расположения в иерархии организации.

Выполнение своих обязанностей, в частности функция обучения, сводится к нескольким направлениям :

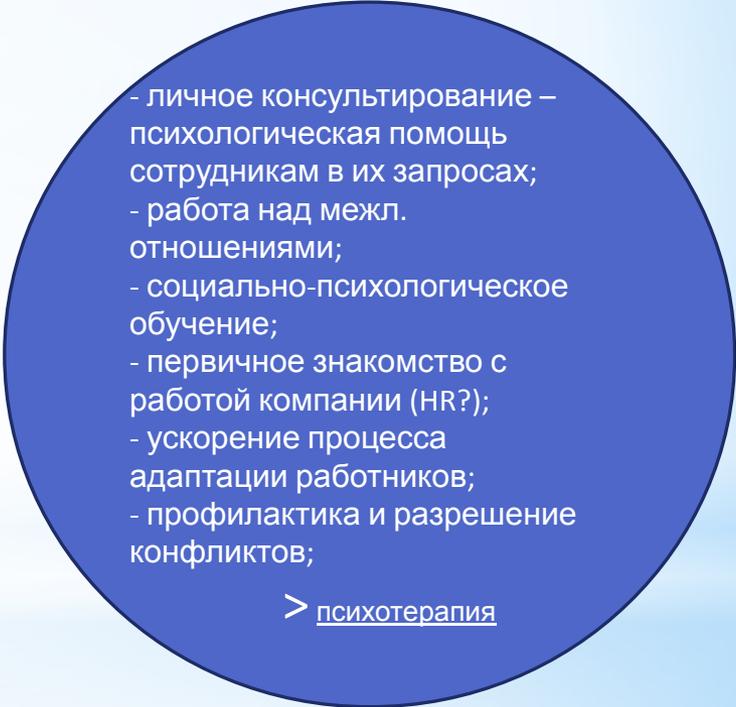
1. Работа с персоналом

1. Организация труда

2. Организационное управление и планирование

Для работы внутри орг-ции, психолог должен соблюдать корпоративные и профессиональные этические принципы (предусмотренные данной орг-цией) => ориентация на цели компании.

«Внешний психолог», как правило участвует в организации тренинговых мероприятий для руководителей компаний (личный коуч и т.д.), персонала организации, разрешении конфликтов (медиация).



- личное консультирование – психологическая помощь сотрудникам в их запросах;
- работа над межл. отношениями;
- социально-психологическое обучение;
- первичное знакомство с работой компании (HR?);
- ускорение процесса адаптации работников;
- профилактика и разрешение конфликтов;

> психотерапия

Принципы на которых строится работа психолога:

* Помимо развитости таких профессиональных качеств как – рефлексия, эмпатия, критичность, безоценочность, работа психолога в организации строится на следующих началах:

1. Не навреди;
2. Конфиденциальность (между консультантом и сотрудником// корпоративная тайна);
3. Запрет на превышение проф.компетентности; её разграничение;
4. Разграничение личных и профессиональных отношений;
5. Отсутствие попыток поставить клиента в зависимость;
6. Работа по принципу «здесь и сейчас»;
7. Согласованность с целями и задачами организации;
8. Принцип «экологичности»;
9. Знание законодательства в сфере трудовых отношений;

Обучающая функция психолога в орг-ции м/б выражена следующим образом:

1.) **Коучинг** – процесс краткосрочного консультирования, при котором специалист находится с клиентом в процессе и до достижения им поставленной цели. Коучинг индивидуален (1 на 1), поэтому в большей степени – ориентирован на высший сегмент организации. Запрос = ~~наличие проблемы~~ » постановка новых задач, решение для которых не освоено на данный момент. В отличие от тренинга, в коучинге нет моделирования ситуации и последующей отработки => нет конкретных рекомендаций. Ответственность за результат делится между коучем и клиентом. Без готовности (желание) последнего работать к. не может проводиться.

2.) **Тренинг** – форма оказания психологической помощи, направленная на развитие умений и навыков обучаемого клиента. Имеет заранее определенное содержание и отработку(моделирование) и ориентирован на группу.

3.) **Консультирование** – по личным, профессиональным проблемам (руководство и персонал), а также по проблемам, связанными с адаптацией в орг-ции, новой должности и т.д.



- * Консультирование же руководящего состава персонала должно быть сфокусировано на помощи в совершенствовании не только профессиональных навыков, но и навыков коммуникации и управления людьми и процессами.

Если клиентом консультирования является **сотрудник организации**, то помощь ему может оказываться в трех направлениях:

- личные проблемы и задачи профессионального роста;
- межличностные задачи в горизонтальных и вертикальных отношениях внутри организации;
- сложности в системах взаимоотношений вне организации.

Клиент (как и в тренинге) мб – мотивированный и немотивированный.

4.) **Медиация** – процесс регулирования внутрикorporативных споров. Процесс м. ограничен одной или двумя сессиями.

Как правило, медиатор – это внештатный специалист.

