

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по предмету «Психологическое консультирование на предприятии» на тему

«ВИДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ, ИХ СПЕЦИФИКА»

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. Общая характеристика психологического консультирования на предприятии.....	4
2. Специфика основных видов психологического консультирования.....	6
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	10
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	11

ВВЕДЕНИЕ

Эффективность работы любого предприятия находится в непосредственной зависимости не только от организационной культуры, но и от качества работы сотрудников, которое определяется как их квалификационными характеристиками, так и качествами личности, психологическим климатом организации и т.д. Ввиду того, что большинство менеджеров и руководителей не имеют специальной психологической подготовки, огромная роль в данном аспекте отводится профессиональному психологу-консультанту.

Психологическое консультирование на предприятии направлено, прежде всего, на то, чтобы помочь сотруднику продуктивнее трудиться. Для этой цели психолог решает ряд частных задач, среди которых улучшение психологического климата в организации, сплочение коллектива, помощь сотрудникам в преодолении стрессов, устранение конфликтов и др. Выделяются различные виды психологического консультирования, которые позволяют психологу решать те или иные задачи.

Проведение различных видов психологических консультаций является очень важной и одновременно очень сложной сферой деятельности психолога на предприятии. Консультирование предполагает глубокий и разносторонний процесс взаимодействия с клиентом, связанный с оказанием помощи людям, которые столкнулись с проблемами различного характера. Характер проблемы, с которой работает психолог и клиент, определяют специфику процесса психологического консультирования. Именно этим обусловлена актуальность рассматриваемой проблемы. Целью контрольной работы является изучение видов, а также специфики психологического консультирования.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Психологическое консультирование представляет собой важное направление деятельности практического психолога, в том числе и в рамках организации. Основной задачей психологического консультирования является создание условий, при которых клиент сможет посмотреть на свои жизненные сложности со стороны, осознает неконструктивные способы поведения и построения взаимоотношений, а также сможет найти адекватные действия, которые позволят ему получить новый эмоциональный и личностный опыт¹.

Основная цель психологического консультирования – психологическая помощь человеку в становлении его как продуктивной личности, которая обладает высоким уровнем самосознания, может осуществлять собственную, самостоятельно выбранную жизненную стратегию. Существует много определений психологического консультирования, но все они включают в себя следующие основные положения²:

- психологическое консультирование дает человеку возможность выбора, осуществления деятельности по своему усмотрению;
- консультирование помогает человеку учиться новому поведению;
- консультирование способствует развитию личности;
- в рамках психологического консультирования акцент делается на ответственность клиента, признается, что независимый и ответственный индивид может принимать самостоятельные решения. Консультант создает те условия, которые поощряют волевое поведение клиента;
- в качестве важнейшего аспекта консультирования выступает «консультативное взаимодействие» между консультантом и клиентом,

¹ Большой психологический словарь под ред. Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. – М.: Прайм-Еврознак, 2003. – 672с.

² Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. – М.: Академический проект, 2000. – 240с.

которое основывается на философии «клиент-центрированной» терапии³.

Психологическое консультирование на предприятии (организационное консультирование) направлено на решение задач в сфере управления человеческими ресурсами организации. Психологическое консультирование на предприятии может осуществляться:

- при помощи специально создаваемой службы персонала внутри организации, которая включает в себя соответствующие отделы;
- путем привлечения специальных внешних организаций, которые занимаются этим видом консультирования;
- путем взаимодействия внутренней службы персонала предприятия и внешних организаций, которые предоставляют консалтинговые услуги.

Психологическое консультирование в рамках предприятия выполняет ряд функций:

- формирование персонала на предприятии;
- функция профессионального развития персонала;
- мотивация и оценка труда.

Потребность в психологическом консультировании определяется различными проблемами сотрудников организации, включая стресс на рабочем месте. В целом, большинство проблем, требующих психологической консультации, характеризуются наличием эмоционального контекста. Эмоции порой выходят из-под контроля и заставляют сотрудников предприятия совершать поступки, которые противоречат их потребностям, а также потребностям предприятия в целом. Именно по этой причине психическое здоровье сотрудников должно всегда поддерживаться на высоком уровне, чему способствует профессиональное психологическое консультирование на предприятии.

³ Немов Р.С. Основы психологического консультирования. – М.: Владос, 2008. – 528с.

2. СПЕЦИФИКА ОСНОВНЫХ ВИДОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Если говорить о видах психологического консультирования на предприятии, различия в осуществлении рассматриваемого вида психологической помощи связаны с тем, в рамках какого концептуального подхода проходит его реализация. В частности, можно выделить такие виды психологического консультирования:

– проблемно ориентированное консультирование, в рамках которого акцент ставится на модификацию поведения, анализ внешних причин затруднений. Цель работы с клиентами: формирование и укрепление их способности к действиям, которые являются адекватными ситуации;

– лично ориентированное консультирование, которое направлено на анализ личностных, индивидуальных причин проблемы, процесс преодоления стереотипов, а также на предотвращение будущих трудностей. Консультант в рамках этого вида консультирования избегает советов, которые снимают с клиента ответственность за его жизнь и уводят от решения глубинных, внутренних причин проблемы;

– консультирование, которое ориентируется на решение. Акцент в его рамках ставится на активации собственных ресурсов клиента для того, чтобы решить возникшую проблему. Внимание обращается на то, что анализ причин проблемы клиента обязательно влечет усиление у него чувства вины, что становится препятствием в процессе сотрудничества психолога и клиента⁴.

В рамках любого предприятия может иметь место как индивидуальное, так и групповое психологическое консультирование. Индивидуальное консультирование отличается полным сосредоточением на уникальности каждого сотрудника предприятия. Психолог, несомненно, не способен

⁴ Ключева Н.В. Консультационная психология: методические указания. – Ярославль: ЯрГУ, 2011. – 60с.

абстрагироваться от производственных факторов, которые оказывают влияние на его личность. При этом все они учитываются лишь в качестве контекста уникальности человека, который обращается за помощью. Если говорить о преимуществах индивидуального консультирования на предприятии, необходимо отметить, что клиент здесь получает полностью внимание клиента, ему обеспечен максимальный уровень психологической безопасности, включая и соблюдение конфиденциальности.

Сфера психологической помощи, которую можно отнести к индивидуальному психологическому консультированию, включает в себя целый круг проблем. Сюда относится проблема ответственности сотрудника, проблема средств и целей консультативной помощи, проблем длительности консультативного контакта, а также его специфики. Индивидуальное психологическое консультирование, цель которого не определена заранее, соответствует актуальному состоянию сотрудника с одной стороны, а с другой – его готовности к изменениям и мере ответственности.

Этапы индивидуального консультирования, при котором всегда есть необходимость завершения предыдущего этапа перед тем, как перейти на следующий этап:

- установление контакта, а также его поддержание в рамках консультационного процесса;
- определение проблемной ситуации и выяснение запроса. Поиск внутренних мотивов к изменению ситуации;
- определение негативной установки. Развитие навыков их критического анализа. Изменение установки либо отношения к ней. Техника безопасности;
- работа с первичным запросом и выявленной проблемой. Формирование конструктивного подхода. Рекомендации;
- анализ проделанной работы. Проверка результатов.

Групповое психологическое консультирование на предприятии может быть определено как вид работы, в рамках которого помощь оказывается

клиенту через определенные механизмы группового взаимодействия, что в результате приводит к самопознанию сотрудников и индивидуальным изменениям их поведения. Среди групп, которые используются в практике организационного консультирования, можно выделить развивающие, консультационные, терапевтические группы, группы личностного роста.

Групповое консультирование предполагает доверительное общение в небольшой группе (10-12 человек), в рамках которой люди испытывают аналогичные трудности. Это общение дает возможность при помощи квалифицированного психолога-консультанта проанализировать и понять жизненную, личную, рабочую ситуацию и найти из нее выход⁵.

В процессе групповой работы психолог-консультант создает атмосферу сочувствия и понимания в отношении сотрудников. Он не использует никаких оценок, практикует саморазвитие, что благоприятствует постепенному формированию атмосферы доверия. Обстановка такого рода в группе способствует выражению и осознанию участниками группы личностно значимых чувств и мыслей. Все это помогает участникам групповой работы углубляться в свой опыт, исследовать как положительные, так и отрицательные его стороны, а также осознавать и принимать их.

Перенос ценностей и навыков общения такого рода, которые были получены в рамках группового консультирования, в ежедневное общение выступает в качестве одного из внутренних психологических ресурсов человека.

Типичные эффекты группового консультирования сотрудников:

- расширение сферы осознания самого себя человеком;
- усиление внимания к собственным отношениям с другими людьми;
- возникновение стремления к принятию нестандартных, творческих идей партнеров по общению, а не реагировать на подобные идеи, как на угрозу;

⁵ Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. – М.: Академический проект, 2000. – 240с.

- решение межличностных проблем и разногласий;
- повышение самооценки.

Необходимо отметить, что главной задачей группового психологического консультирования является способствование полному самовыражению человека, создание условий для преодоления отчужденности и отстраненности от других людей.

Если говорить о преимуществах группового консультирования, здесь необходимо отметить его практичность (возможность консультирования большого количества клиентов за единицу времени), возможность исследования социального влияния. Сотрудники в рамках группового консультирования получают возможность освоения новых способов поведения и поддержку от других людей.

При этом групповое консультирование обладает и некоторыми недостатками. Прежде всего, не все сотрудники могут работать в группе, некоторые нуждаются именно в индивидуальном консультировании. Групповое консультирование предъявляет к психологу-консультанту ряд требований, соответствие которым позволяет отслеживать групповую динамику и т.д. Давление групповых норм может привести к необоснованной замене нормами группы своих собственных норм клиента, сотрудники могут использовать группу для самовыражения и т.д. Все это требует особых навыков от психолога-консультанта, работающего на предприятии⁶.

Использование того или иного вида психологического консультирования на предприятии определяется их спецификой а также теми задачами, которые должны быть решены в его рамках для достижения главной цели – повышения эффективности деятельности предприятия в целом.

⁶ <https://bizbook.online/upravlenie-personalom-book/psihologicheskoe-konsultirovanie-organizatsii-31359.html>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ, проведенный в рамках данной контрольной работы, позволяет говорить о том, что повышение эффективности деятельности предприятия в целом и каждого сотрудника в частности является одной из основных задач управления персоналом на сегодняшний день. Для ее реализации проводятся различные мероприятия. На решение этой задачи направлено и организационное психологическое консультирование. В целом психологическое консультирование представляет собой один из видов деятельности психолога, который направлен на психологическую помощь человеку в становлении его как продуктивной личности.

Психологическое консультирование на предприятии направлено на решение задач в сфере управления человеческими ресурсами. Оно может проводиться как в аспекте формирования персонала и его развития, так и для оценки и контроля трудовой деятельности. В зависимости от задач, поставленных перед консультированием, оно может быть представлено различными видами. В частности, можно выделить такие виды психологического консультирования, как проблемно ориентированное консультирование, личностно ориентированное консультирование, а также консультирование, которое ориентируется на решение. В рамках любого предприятия может иметь место как индивидуальное, так и групповое психологическое консультирование.

Использование того или иного вида психологического консультирования на предприятии определяется целесообразностью его применения в каждом конкретном случае для максимально эффективного достижения поставленных задач.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Большой психологический словарь под ред. Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. – М.: Прайм-Еврознак, 2003. – 672с.
2. Ключева Н.В. Консультационная психология: методические указания. – Ярославль: ЯрГУ, 2011. – 60с.
3. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. – М.: Академический проект, 2000. – 240с.
4. Немов Р.С. Основы психологического консультирования. – М.: Владос, 2008. – 528с.
5. <https://bizbook.online/upravlenie-personalom-book/psihologicheskoe-konsultirovanie-organizatsii-31359.html>