

особенности менталитета и знание языка. Мы считаем, что в совокупности эти факторы могли повлиять на формирование межэтнической толерантности студентов лингвистов.

Теоретическая разработка проблемы формирования межэтнической толерантности на современном этапе ведется достаточно интенсивно в педагогике и во всех смежных науках: философии, психологии, культурологии, социологии и т.д. Построение толерантной среды в образовательном пространстве вуза выступает в качестве особой ценности гуманитарного образования, которое обеспечивает адекватное социальное познание меняющегося мира для регуляции межэтнических отношений в полиэтнической городской среде.

Нагорнова Т. С., Кружилина Е. В., Лопес Е. Г.
г. Екатеринбург, РГПШУ

Применение гештальт – подхода в организационном консультировании

В последние годы в отечественной управленческой практике все больше внимания уделяется развитию организаций. При этом наблюдается тенденция постепенного перехода от традиционного администрирования к более психологизированному менеджменту.

Работая в организации, психолог осуществляет сразу несколько функций. Функции организационного психолога определяют конкретные задачи его работы в организации, которые могут быть представлены несколькими категориями:

1. оценка персонала в целях найма, аттестации и перемещения;
2. профессиональная ориентация и консультирование;
3. социально-психологическое обучение персонала и повышение квалификации сотрудников;
4. ускорение процессов адаптации работников в организации - взаимодействие руководителя с подчиненными;
5. психологическое обеспечение внедрения нововведений и реорганизации;
6. формирование групповых норм, морали, организационной культуры;
7. профилактика и разрешение конфликтов;
8. контроль за состоянием социально-психологического климата в коллективе, его совершенствование и оздоровление;
9. создание команды.

Чаще всего психолог работает консультативными методами, осуществляя консультативную функцию: по вопросам оптимального использования личностных и профессиональных возможностей человека, участвует в проектировании и разработке различных методов управления персоналом, социальным развитием организации, улучшении организации труда и консультирует руководство по этим вопросам.

Необходимость консультирования, как правило, связана с определенной ограниченностью опыта руководства организации в управленческих и психологических областях (Моргунов Е.Б.).

Организационное консультирование - практическая область психологии, занимающаяся изучением психологических проблем управления организацией и созданием психологических методов принятия решения, разрешения конфликтов и повышения эффективности общения членов организации.

Психологическое консультирование в организации можно подразделить на экспертное и процесс-консультирование.

Цель процесс-консультирования состоит в том, чтобы помочь менеджеру-клиенту выявить, понять и оптимизировать организационные процессы, с которыми ему приходится иметь дело. Это может касаться и трудового процесса, и каналов

общения, и неформальных взаимоотношений между работниками. В основе процесс-консультирования лежит посылка о том, что эффективность организации может быть повышена за счет решения межличностных проблем и большей вовлеченности персонала в организационные процессы.

Экспертное консультирование в организации – это также системное консультирование, направленное на решение возникшей организационной проблемы; этот вид консультирования – процесс, включающий сбор данных, рекомендацию решения, предложение поддержки; оно основывается на идеологиях, системах ценностей и этике.

Консультирование в организации, как правило, строится согласно одной из четырех концептуальных моделей:

1. Модель обеспечения. Консультант-эксперт обеспечивает прямое обслуживание консультируемых, которые не имеют времени, желания или возможностей для решения проблемы. В этом случае эксперты разрешают трудные проблемы за консультируемого;

2. Модель «доктор-пациент». Консультант объясняет клиенту, что неправильно в его отношениях с третьими лицами или в его позиции, и что в связи с этим необходимо предпринять;

3. Модель посредничества. Консультанты-эксперты действуют как координаторы. Их главная функция состоит в объединении услуг разных людей, которые пытаются разрешить проблему. Благодаря посредничеству услуги осуществляются систематически и их несогласованность уменьшается;

4. Модель сотрудничества. Консультанты помогают в процессе выработки решения. Их главная задача в том, чтобы вовлечь консультируемых в активный поиск решения задачи. При содействии консультанта клиент активно формулирует свои проблемы, анализирует их, генерирует возможные пути решения.

Работа психолога, связанная с внешними проблемами организации, сводится к созданию имиджа организации, психологическому обеспечению рекламы, психологическому анализу ресурсов организации, особенно человеческого потенциала, отбору и подбору персонала.

Гештальт-терапия выработала целый ряд методов, направленных на то, чтобы помочь личности интегрировать отчужденные части своего Я. Этими отчужденными частями могут быть определены чувства или формы поведения, связанные с какими-то незавершенными, неотреагированными ситуациями в прошлом, вследствие которых человек живет не "здесь и сейчас", а в мире прошлого или фантазий.

Проблемой реализации гештальт – подхода в организационном консультировании занимались: Моргунов Е.Б., Долгополов Н.И., и, конечно же, Эдвин Невес, который посвятил целый труд данной тематике «Организационное консультирование. Гештальт – подход (метод)»

Гештальт-идеология применима для анализа и практического взаимодействия с различными живыми системами: от индивидуальных организмов до «малых» и «больших» социальных «организмов» (небольших групп, организаций и больших сообществ).

При этом, если на уровне индивидуального организма само понятие «гештальт» можно обозначить как «потребность организма в ее процессуальном развитии», то на уровне «социального организма» данное понятие скорее соотносится с «процессом жизнедеятельности» группы, организации, либо сообщества.

Первое преимущество гештальт-метода для работы с организациями состоит в том, что язык метода незотеричен и доступен как специалистам, работающим в данной парадигме, так и самим руководителям, менеджерам и другим работникам

предприятия, с которыми производится гештальт-работа, что обеспечивает возможность реального диалога между субъектом профессиональной деятельности (гештальт-консультантом) и субъектами воздействия (работниками организаций).

Второе преимущество заключается в том, что гештальт-метод как метод описания широкого круга живых систем обладает сильным потенциалом развития, поскольку практическое знание, полученное в любой из сфер теории и практики (биологии, психологии, психотерапии, педагогики, менеджмента, политологии) может быть быстро ассимилировано в смежных сферах.

Третье преимущество состоит в том, что гештальт-метод прекрасно подходит для практического воплощения идей системного подхода и концепции поля все больше становящимися актуальными в организационном консультировании.

Четвертое преимущество проявляется в уникальной именно для России ситуации: сообщество российских гештальтистов в отличие от многих других направлений достаточно четко профессионализировано и признается ведущими западными ассоциациями и институтами, а соответственно качество базовой подготовки гештальт-консультантов достаточно высоко и их специализация «организационное консультирование» также может быть хорошо построена.

Организация, рассматриваемая в гештальт-подходе как живая социальная система, может быть представлена гештальтисту через различные свои проявления (феномены):

1. морфологические (структура, строение организации с точки зрения уровней и содержания профессиональных позиций);
2. функциональные (способы лично-деятельностных отношений);
3. аксиологические (стратегические и оперативные целевые и ценностные установки);
4. управленческие (система управления), информационные, финансовые, товарные (продукты деятельности) и др.

Специфическим объектом деятельности гештальт-оргконсультанта выступает так называемое Жизненное Поле Организации (далее ЖПО).

ЖПО есть целостное поле конкретной организации, которое определяет и поддерживает жизненно-важные процессы в организации – конституирование оптимальной структуры и системы функционирования и развития организации; защиты границ организации и поддержку элементов организации - отдельных работников; содержание и формы взаимодействия с другими внешними системами (клиентами, заказчиками, поставщиками и т.д.); создание основных продуктов деятельности организации и многое другое.

Итак, предмет деятельности гештальт-консультанта может быть определен как Развитие Жизненного Поля Организации или другими словами увеличение Жизненности конкретной организации. (Долгополов Н.И.)

Нечай Л.Ю, Мурашкевич С.А.

Город Витебск, УО «ВГУ им. П. М. Машерова»

Социально-психологическая превенция суицидального поведения среди юношей и подростков

Особую роль в предупреждении суицидального поведения играет своевременное осуществление профилактических мер. В глоссарии суицидологических терминов под профилактикой (превенцией) суицидального поведения понимается осуществление мероприятий, направленных на снижение уровня суицидальной активности, то есть