

Позиция консультанта означает его включение в сам ход деятельности, выполняемой клиентом на момент запроса. Передача консультантом специальных знаний и умений клиенту носит точечный характер в тех объемах и формах, которые необходимы на каждом отдельном этапе осуществляемой деятельности

Таким образом, внутриорганизационная позиция психолога оказывает существенное влияние на специфику его работы, принципы деятельности и систему профессиональных взаимодействий. Четкая ориентация, осознание психологом своей позиции внутри организационной структуры и беспристрастность в конфликтных ситуациях предупреждают трудности в решении профессиональных задач.

Вопросы для самоконтроля:

1. *В чем состоит функциональный подход к анализу позиции психолога в организации?*
2. *В чем состоит феномен «Подмена Клиента»?*
3. *Опишите особенности позиции психолога в организации.*
4. *Какие роли может выполнять психолог в организации?*

7. Организация кабинета практического психолога

Создание развернутой сети психологической службы в стране, расширение масштабов психологической поддержки населения требуют решение целого ряда задач. Одна из них связана с организацией работы практического психолога, обеспечением его необходимым инструментарием, методическим материалом и организацией специально оснащенного рабочего места. Специально оборудованный кабинет практического психолога может функционировать на базе обычного кабинета учебно-воспитательного, образовательного или муниципального учреждения, не требуя для этого специальных площадей, сверхсложной планировки или дорогостоящего инструментария. Кабинет практического психолога, его организация и оснащение имеют немаловажное значение в повышении эффективности

Несмотря на указанные недостатки, ассессмент-центр как система оценки персонала является наиболее открытой и мобильной формой выявления необходимых и уникальных для работы в данной организации качеств и компетенций сотрудников.

Компетенции - это личностные качества и способности, а также профессиональные знания и навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей. По данным исследований зарубежных психологов, в коммерческих компаниях стран Запада наиболее часто встречающимися *корпоративными компетенциями* являются:

- навыки коммуникации и межличностного взаимодействия;
- мотивация на достижения и ориентация на результат;
- клиенте-ориентированность;
- командный дух и умение работать в команде;
- лидерство и умение организовать работу;
- знание бизнеса;
- адаптивность к изменениям;
- взаимопомощь коллег в профессиональном развитии;
- умение эффективно и конструктивно решать проблемы.

Набор корпоративных компетенций для каждой организации и тем более для каждой должности уникален, но универсален для всех сотрудников организации. Чем выше позиция сотрудника в профессионально-должностной иерархии, тем больше у него менеджерских и меньше технических и профессиональных компетенций. На исполнительском уровне присутствуют только техническо-профессиональные и корпоративные компетенции.

Оценка и повышение эффективности использования персонала как стратегически важного ресурса организации является объектом пристального внимания со стороны работодателя. С этой целью в организациях проводят кадровый аудит.

Кадровый аудит - это проведение деловой оценки персонала, включающее мониторинг кадрового делопроизводства и оценку правовой эффективности кадровых решений. Важным элементом кадрового аудита выступает комплексная кадровая диагностика. Ее методики включают: анализ документов; анкетирование и интервьюирование сотрудников; экспертный опрос; наблюдение и экспериментальные ситуации; психологическое и квалификационное тестирование; моделирование ситуаций. Программу и основные направления кадровой диагностики образуют:

1) оценка организации системы управления персоналом (принципы кадровой политики и их соответствие миссии и стратегиям развития организации; организационная и функциональная структура кадровой службы; анализ технологий основных кадровых мероприятий; правовая эффективность кадровых решений);

2) оценка кадрового потенциала (анализ структуры и численности кадрового состава; диагностика управленческого и личностного потенциала; диагностика квалификационного потенциала организации);