

О. В. ВИНОСЛАВСЬКА, канд. психол. наук, доц.
(Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України,
Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут")

ЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ

Наукові праці МАУП, 2002, вип. 4, с. 8–11

Поняття "культура", "етика" і "професійна етика" широко використовуються в багатьох науках і суспільній практиці. Змістовно вони тісно переплетені між собою. Аналіз цих понять, їх співвідношення дасть змогу ширше розкрити етичні засади психологічної допомоги з проблем управління.

Культура як сфера духовного життя людини охоплює предметні результати її діяльності, а також індивідуальні особливості, які в цій діяльності виявляються: знання, уміння, навички, рівень інтелекту, моральний і естетичний розвиток, світогляд, засоби і форми спілкування з іншими людьми [10, с. 668]. Мораль та різні етичні системи її обґрунтування, підстави цих систем і логічну структуру понять, що описують моральні феномени, колізії і ситуації, вивчає *етика* [13, с. 133]. Отже, етика є напрямком дослідження морального розвитку особистості, складовою духовної культури і водночас зведенням моральних норм, що характеризують відповідність поведінки людини вимогам морального закону і узвичаєним у суспільстві зразкам моральної поведінки [13, с. 129]. У межах професійної діяльності ми маємо справу із *професійною етикою* — зведенням специфічних моральних норм, пов'язаних з особливостями різних професій, зокрема таких, що передбачають безпосередній вплив на поведінку людини.

Сьогодні, коли керівники різних рівнів під час розв'язання проблем управління усе частіше звертаються за допомогою до практичних психологів, їх професійна діяльність вимагає особливо уважного до себе ставлення, оскільки саме вона "со-

ціально загострює до краю проблему обґрунтованості впливу однієї людини на іншу" [1, с. 15]. У такій ситуації неабиякого значення набувають моральні норми, що регулюють діяльність практичного психолога, тобто *професійна етика практичного психолога*. О. Бондаренко відзначає, що психологія як професія підкоряється етичним нормам, спільним для будь-якої професії, що стосується безпосередньо людини [3, с. 29–30].

У загальному вигляді професійну етику психолога можна визначити як "реалізацію психологом у своїй діяльності специфічних моральних вимог, норм поведінки як у взаємовідносинах із колегами, так і з випробуваними, респондентами, особами, що звертаються за психологічною допомогою" [14, с. 466].

Поряд з такими універсальними етичними принципами і нормами, як повага до особи, людських прав та свобод, належна професійна компетенція, сумління, доброзичливість, перед психологами висуваються й загальнопрофесійні моральні вимоги. Психолог не повинен використовувати методи, техніку, процедури, що принижують гідність особистості випробуваних, їхні інтереси; йому слід інформувати випробуваних про цілі дослідження, а також суворо дотримуватися гарантії конфіденційності — нерозголошення повідомлених респондентами відомостей. Якщо для запобігання свідомого або несвідомого перекручування відомостей випробуваним потрібно сховати від нього наукові цілі, то про них необхідно повідомити після завершення експерименту. Якщо діяльність психолога припускає вторгнення його у сферу особових інтересів

або інтимних переживань, випробуваному має надаватися беззастережна можливість за бажанням відмовитися від подальшої участі в дослідженні на будь-якому етапі його проведення. Давати рекомендації, засновані на отриманих результатах, психолог не має морального права знімати з себе відповідальність за наслідки їх впровадження в суспільну практику. У разі платної психологічної допомоги сума гонорару повинна бути узгоджена заздалегідь з урахуванням можливостей і взаємної прийнятності винагороди [3].

Крім загальних етичних вимог, у багатьох країнах розроблені етичні стандарти і нормативи, які враховують специфіку професійної діяльності практикуючих та консультуючих психологів [6; 15; 17; 18]. Одне з найперших місць тут також посідає принцип конфіденційності, проте він полягає не лише у нерозголошенні відомостей про клієнтів, а й у розтлумаченні клієнтові вихідних позицій психолога для запобігання приховування інформації, що торкається, наприклад, кримінального права [3, с. 30].

Специфічним етичним нормативом є вимога уникати фізичного контакту з клієнтом, за винятком передбачених технічних або процедурних маніпуляцій. Варто обмежуватися прийнятими правилами вітання (уклін, рукостискання тощо). Поведінка клієнта, що виходить за межі прийнятого етикету, вимагає додаткового спеціального аналізу.

Особливими вимогами до практичного психолога є також уникнення, наскільки це можливо, соціальних контактів із своїм клієнтом, якщо ці контакти не передбачені процедурою сумісної роботи; уникнення загального ведення справи, заборона маніпулювання клієнтом або собою з його боку (наприклад, за допомогою постійного повторення компліментів).

Консультуючі психологи повинні бути особливо обережними в тому, щоб не викликати необгрунтованих сподівань, а також не завищувати межі своєї компетентності. Стереотип, коли психологи вважають, що готовність братися за роботу з будь-яким клієнтом, незалежно від його проблеми, свідчить про їхню високу кваліфікацію і неабиякі здібності, є помилковим [11].

Психолог має право відмовити клієнту в послугах, якщо разом із психологічним втручанням одночасно здійснюється незалежний від психолога інший вплив на психіку клієнта.

Зазначені етичні норми і стандарти орієнтовані переважно на індивідуальну форму роботи практичного психолога з клієнтом. Проте в умовах сучасних організацій виникають певні про-

блеми [2; 4; 8; 21–23], для розв'язання яких практичні психологи все частіше використовують групові форми психологічного консультування [2; 4; 5; 8; 12].

У разі групового консультування на керівника покладається основна відповідальність за те, що відбувається у групі. Саме тому практичний психолог у процесі групового консультування має дотримуватися таких правил внутрішньогрупової етики [7; 9; 16]:

- мати чітке уявлення про тип групи, що створюється, її цілі та завдання;
- володіти діагностичними засобами добору членів групи;
- не зараховувати до групи людей, які схильні до психічних захворювань або знаходяться у глибокій депресії;
- попереджати членів групи про ті емоційні навантаження, які вони можуть відчувати у процесі консультування;
- доводити до відома членів групи основні правила, якими повинна керуватися група у своїй діяльності;
- уникати таких форм роботи у групі, для здійснення яких її члени не мають достатніх підготовки і досвіду;
- чітко уявляти на початку консультування, на чому буде зосереджено увагу членів групи;
- захищати право членів групи вирішувати, над яким матеріалом вони працюватимуть, які види діяльності оберуть. Бути дошкульним до будь-якої форми групового тиску, до спроб принизити гідність окремої людини. Таку поведінку членів групи керівник зобов'язаний попереджати і виправляти;
- логічно обгрунтовувати для себе необхідність використання того чи іншого прийому. Бути компетентним у своїх діях;
- створити власний стиль, заснований на теоретичних положеннях і способах максимальної реалізації особистісного потенціалу. Використовувати у практиці групового навчання новітні досягнення в цій галузі;
- не давати можливості ідеалізувати себе з боку окремих членів групи і не маніпулювати групою у своїх інтересах;
- постійно пам'ятати про важливість принципу конфіденційності щодо особистісного матеріалу, що накопичуватиметься у процесі консультування;
- уникати нав'язування своїх цінностей і переконань членам групи. Шанувати їхню спроможність самостійно міркувати і доходити певних висновків на підставі інформації, що

отримується у групі. Попереджати спроби окремих членів групи нав'язувати свою волю іншим під приводом допомоги;

- уважно стежити за появою в окремих членів групи ознак психічного виснаження. Такий стан можна усунути періодичним наданням відпочинку всім членам групи. Якщо у процесі занять виявляються хворобливі симптоми в поведінці окремої особи, то її необхідно у винятково тактовній формі (що не травмує психіку) звільнити від занять;
- планувати додаткові (після завершення основної роботи) зустрічі, під час яких члени груп могли б обговорювати свої успіхи, а керівник мав можливість оцінити ефективність засобів реалізації навчання групи як інструмента змін в людині (в організації);
- проводити індивідуальну роботу з тими членами групи, які після завершення основної роботи почувають у цьому потребу.

Здійснюючи підготовку практичних психологів з етики управлінського консультування, слід враховувати, що рівні етичного розвитку людей не завжди збігатимуться. Це стосується як практичного психолога, так і клієнтів [19].

Протягом понад двох десятиліть Л. Колберг проводив співбесіди з людьми, щоб визначити логіку їх моральних міркувань. Він дійшов висновку, що існують три чітко означені рівні етичного міркування, кожен з яких складається з двох стадій [20]:

1. Предконвенційний рівень

Стадія 1: Стадія "винагороди і покарання". З неї починає кожна людина. Ми робимо правильні вчинки для того, щоб уникнути покарання.

Стадія 2: Стадія індивідуалізму і взаємовигоди. Із дорослішанням ми продовжуємо діяти, керуючись власними інтересами, однак усвідомлюємо, що інші люди теж мають свої інтереси. Тому для забезпечення власних інтересів ми вступаємо в "угоди".

2. Конвенційний рівень

Стадія 3: Стадія суспільного конформізму. Тут ми чинимо так, як цього від нас очікують близькі до нас люди (сім'я, друзі) або суспільство взагалі.

Стадія 4: Стадія закону і правопорядку, або стадія соціальної системи. На цій стадії кожен вважає своїм обов'язком зберігати цілісність системи. Відповідно мораль у такій ситуації обмежується законами і правилами суспільства.

3. Постконвенційний рівень

Стадія 5: Стадія громадянського договору. На цій стадії кожен усвідомлює, що права і обов'язки базуються на раціональному розрахунку за-

гальної корисності, а саме на принципі "найбільшого добра для найбільшої кількості людей".

Стадія 6: Стадія універсальних принципів. На цій стадії громадянин вірить у такі універсальні моральні принципи, як справедливість, рівність і гідність кожної людини, а також відчуває свій особистий обов'язок перед суспільством. Л. Колберг відмічає, що цієї стадії досягають дуже небагато людей.

Найбільш тривожним висновком Л. Колберга є те, що більшість людей ніколи не переступають за межі стадії 4. Тому їх мораль, по суті, обмежується лояльністю до правил і законів суспільства. Очевидно, що етичне мислення психолога має відповідати найвищому рівню, а визначення рівня етичного мислення у майбутніх практичних психологів має стати однією з визначальних умов професійного відбору для цієї професії.

Розвиток у навчанні і підготовці практичних психологів етичного мислення і навичок етичної взаємодії з клієнтом (групою) сприяє підвищенню рівня їхньої загальної психологічної культури, а також успішної діяльності при наданні психологічної допомоги з проблем управління керівникам і персоналу організацій.



Література

1. Абрамова Г. С. Практическая этика и практическая психология как профессиональная деятельность // Практическая психология. — 3-е изд. — Екатеринбург: Деловая книга, 1998. — С. 4–21.
2. Андреева Г. М. Социальная психология. — М.: Аспект-Пресс, 1996. — 376 с.
3. Бондаренко О. Ф. Психологічна допомога особистості. — Харків: Фоліо, 1996.
4. Верба В. Управленческое консультирование. Запросы иностранного и украинского топ-менеджеров // Компаньон. — 1999. — №12 (112). — С. 44–45.
5. Винославська О. В. Підготовка практичних психологів до здійснення групового психологічного консультування працівників освіти // Актуальные проблемы профессиональной подготовки практических психологов: Сб. науч. тр. — Прил. к науч. журн. "Персонал". — 2000. — №10 (15). — С. 117–120.
6. Етичний кодекс психолога // Практична психологія та соціальна робота. — 1998. — № 4. — С. 4–6.
7. Осипова А. А. Общая психокоррекция. — М.: ТЦ "Сфера", 2000.
8. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. — СПб.: Речь, 2000. — 298 с.
9. Рудестам К. Этика // Групповая психотерапия: Пер. с англ. — 2-е изд. — М.: Прогресс, 1993. — С. 55–60.
10. Советский энциклопедический словарь. — М.: Сов. энцикл., 1985.

11. Хараш А. У. Гуманитарная экспертиза в экстремальных ситуациях: идеология, методология, процедура // Введение в практическую социальную психологию. — М.: Смысл, 1996.
12. Шрамко Е. Спрос и предложение на украинском рынке консалтинговых услуг // Компаньон. — 1999. — №12 (112). — С. 46–49.
13. Шрейдер Ю. А. Лекции по этике. — М.: МИРОС, 1994. — 136 с.
14. Этика психолога профессиональная // Психология: Словарь. — 2-е изд. / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — М.: Политиздат, 1990.
15. Этические стандарты для психолога. Мадрид. Испания // Вопр. психологии. — 1987. — №5. — С. 158–162.
16. Яценко Т. С. Етичні вимоги до керівника АСПН // Психологічні основи групової психокорекції. — К.: Либідь, 1996. — С. 80–82.
17. American Psychological Association: Ethical Principles for psychologists and code of conduct // Amer. Psychol. — 1992. — Vol. 47. — P. 1597–1611.
18. British Psychological Society. Code of conduct // The Psychologist: Bull British Psychol. Soc. — Vol. 8. — P. 452–453.
19. Guidelines for Providers of Psychological Services to Ethics, Linguistic, and Culturally Diverse Populations: Handbook of Multicultural Counseling / Eds. J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki, C. M. Alexander. — Thousand Oaks, California: Sage Publ. Inc., 1995. — P. 609–614.
20. Kohlberg L. Philosophy of Moral Development. — New York: Harper and Row, 1981. — P. 409–412.
21. Miller S. R., Warren I. H. Conflicts of interest and ethical issues for the inside and outside counsel // The Business Lawyer. — 1985. — № 40. — P. 631–668.
22. Montgomery D. J., Herald G. R. Ethical Consulting: Risk as a Function of State, Role and Activity // Responsible Communication: Ethical issues in business, industry, and professions / Eds J. A. Jaksa, M. S. Pritchard. — Cresskill, NJ: Hampton Press Inc., 1996. — P. 377–388.
23. Schein E. N. Process consultation: Its role in organization development. — Reading, MA: Addison-Wesley, 1987. — Vol. 1.