

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СЛУЖБА КАК СИСТЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Государственное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ
УНИВЕРСИТЕТ (МГОУ)

Путивцев Павел Викторович,
кандидат психологических
наук, доцент



Вопросы:

1.1. Общие положения о психологической службе организации (предприятия)

1.2. Система работы психолога организации

1.3. Должностные требования к сотруднику психологической службы

1.4. Материальная база психологической работы

1.5. Планирование и нормирование профессиональной деятельности сотрудников психологической службы

1.6. Рекомендации по расчёту трудоёмкости психологической работы

1.7. Функциональная организация психологического подразделения



1.1. Общие положения о психологической службе организации (предприятия)



Содержание психологической службы

Во-первых, психологическая служба - это **система психологического обеспечения профессиональной деятельности**, основанная на использовании эффективных организационно-методических форм, средств и методов психологической работы. Она организовывается с целью совершенствования отбора и расстановки кадров, а также эффективного функционирования подразделений.

Во-вторых, психологическая служба может быть представлена как **технология практического осуществления процесса социально-психологического сопровождения** служебной деятельности сотрудников.

В-третьих, психологическая служба – это профессионально организованное сообщество психологов **предоставление психологических услуг населению**.



Теоретический анализ

О создании особой прикладной модели работы психолога в организации посвящено значительное количество публикаций:

- «Психодиагностика в кадровой работе» (Носс И.Н. 2010),
- «Успешный психолог» (Двинин А.П. 2007),
- «Справочник психолога-консультанта организации» (Истратова О.Н. 2007),
- «Рабочая книга психолога организации» (Шейнис М.Ю. 2005),
- «Психологическая служба в учреждениях социально-педагогической поддержки детей и подростков» (Быков А.В., Шульга Т.И. 2004),
- «Организация психологической работы в воинской части в мирное время» (Сыромятников И.В. 2000) и др.



Основные направления работы организационного психолога:

- 1) определение «социально-психологического диагноза» (выявление закономерных связей между службой конкретного сотрудника и жизнедеятельностью общества);
- 2) социально-психологическая диагностика организаций, результатом которой является знание социально-психологических факторов, определяющих жизненно важные позиции организаций;
- 3) выявление закономерностей и тенденций личностного и профессионального развития госслужащего в процессе труда;
- 4) раскрытие закономерностей, возможностей и факторов психофизиологической регуляции организма в условиях профессиональной деятельности.



Предположение:

Не все предлагаемые модели работы практического психолога одинаково востребованы в организациях государственной службы и в существенной степени зависят от непосредственных социальных заказчиков – потребителей психологических услуг.



Опыт психологической работы в силовых и правоохранительных ведомствах, центрах профессиональной адаптации и профориентации военнослужащих, уволенных в запас, выявил основные модели работы практического психолога в организации:

- 1) «Ориентированность на формирование трудового коллектива»;**
- 2) «Ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника»;**
- 3) «Ориентированность на профессиональный результат»;**
- 4) «Ориентированность на профессионализацию работника».**



Модели психологической работы

Ориентированность на формирование трудового коллектива

- участие в формировании кадровой политики;
- профессионально-психологический отбор;
- расстановка кадров;
- обеспечение профессиональной и личностной надёжности сотрудников;
- профилактика трудовых конфликтов;
- сплочение коллектива;
- предотвращение кадровой текучести;
- сохранение и приумножение внутрикорпоративных традиций.

создание социально-психологических условий для успешной профессиональной деятельности и личностного роста сотрудника

Ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника

оказание помощи сотрудникам с психологическими проблемами

Ориентированность на профессиональный результат

психологическое обеспечение достижения конечного результата профессиональной деятельности

Ориентированность на профессионализацию работника



Модели психологической работы

В рамках первой модели **«Ориентированность на формирование трудового коллектива»** суть психологической деятельности заключается в научно-методическом обеспечении кадровой и воспитательной работы.

Вторая модель **«Ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника»** предполагает основное направление деятельности психолога – оказание помощи сотрудникам, испытывающим различные психологические или социально-психологические трудности.



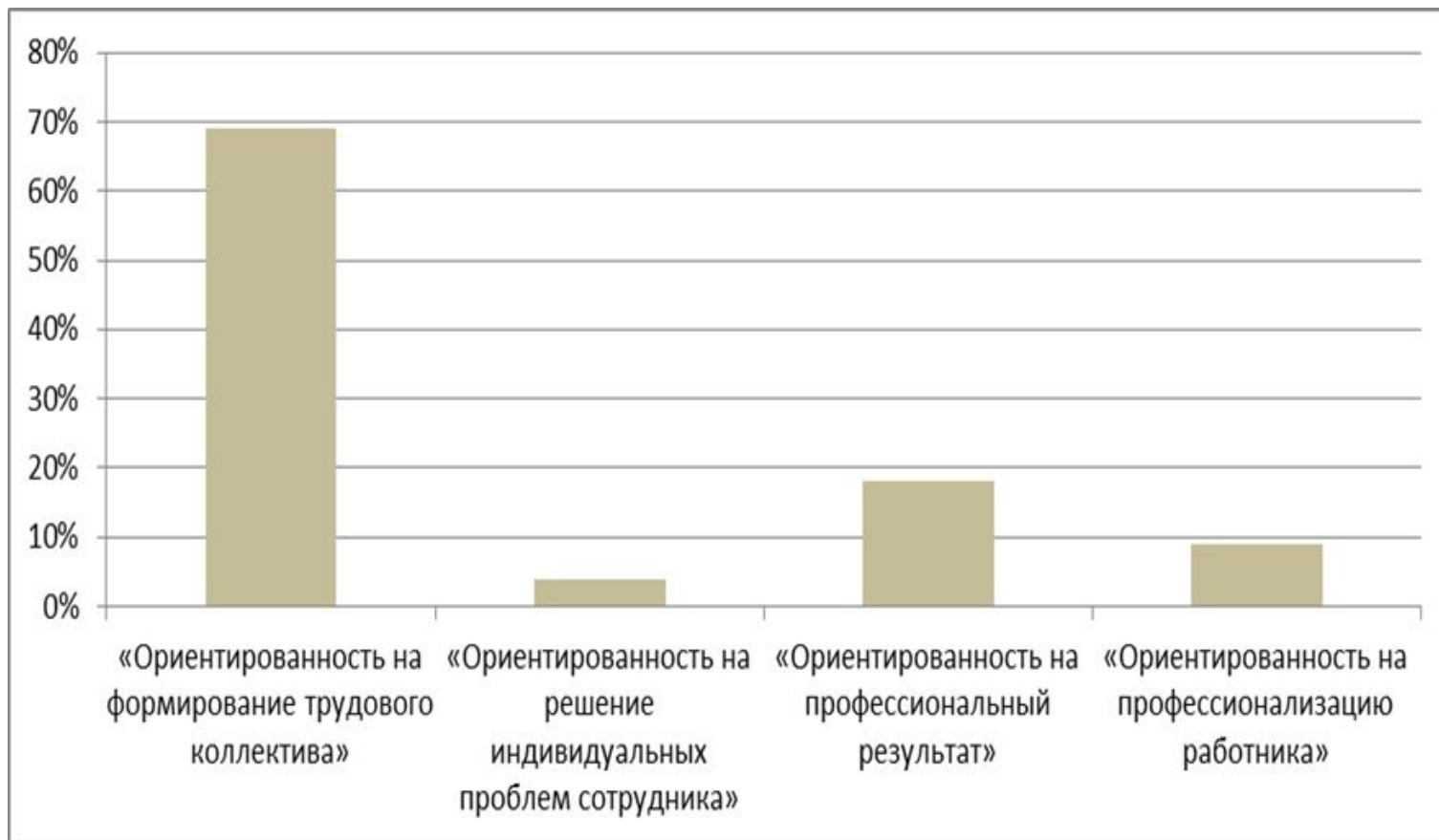
Модели психологической работы

Третья модель «**Ориентированность на профессиональный результат**» имеет сущность - психологическое обеспечение достижения конечного результата профессиональной деятельности.

Основой четвёртой модели работы психолога «**Ориентированность на профессионализацию работника**» является психологическое сопровождение профессионализации, заключающееся в создании социально-психологических условий успешной профессиональной деятельности сотрудников и их личностного роста.



Частота предпочтительного использования указанных моделей деятельности в организациях госслужбы





Анализ запросов на деятельность организационного психолога в учреждениях госслужбы

- а) **вышестоящие контрольные органы** испытывают потребность в отчётах психолога с *максимальным количеством показателей в работе;*
- б) **руководство организации** более всего заинтересовано в достижении итогового результата, нуждаются в *конкретных управленческих рекомендациях специалиста-психолога;*

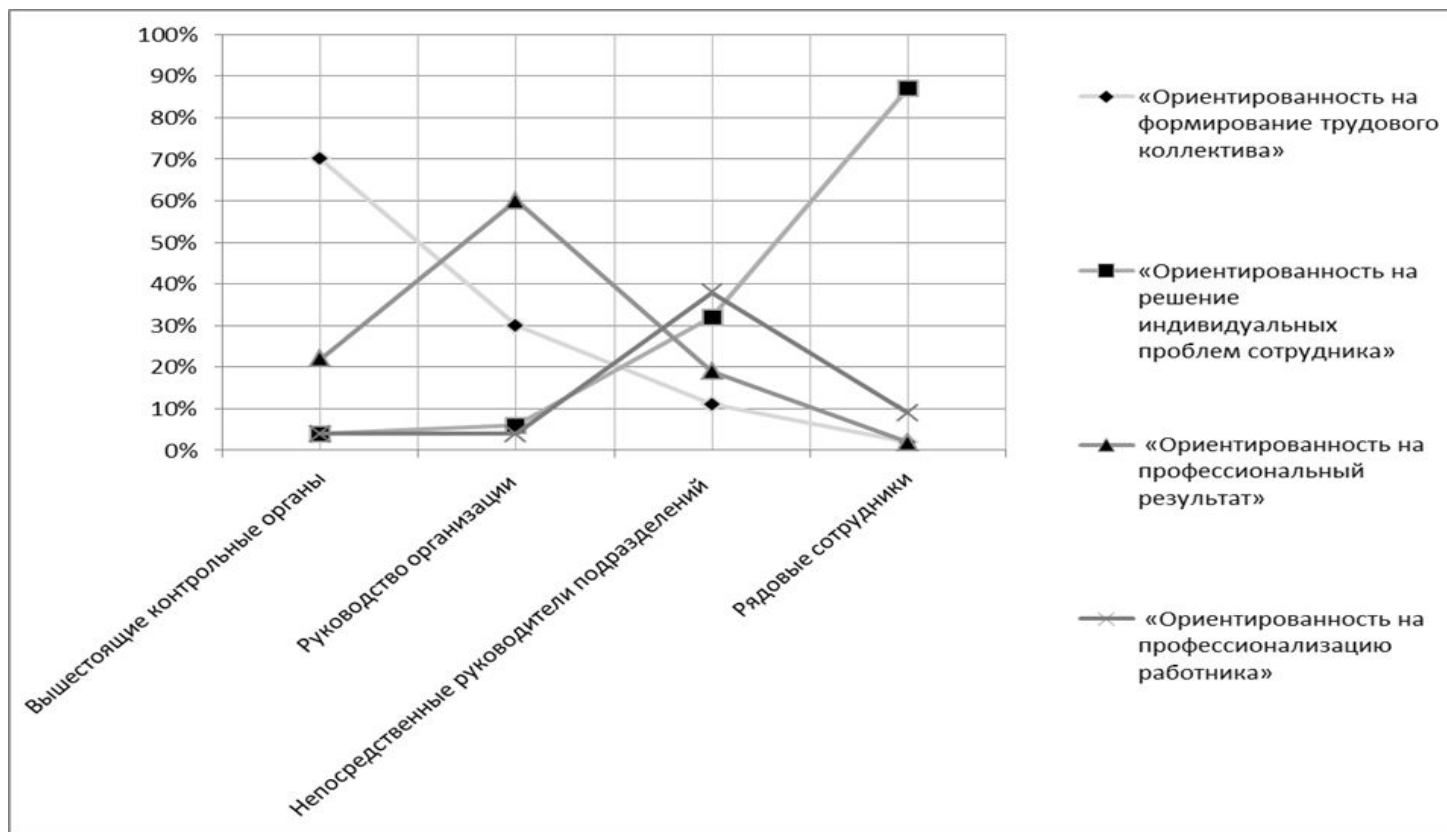


Анализ запросов на деятельность организационного психолога в учреждениях госслужбы

- **в) руководители отдельных подразделений** в большей степени хотели бы видеть организационного психолога *в качестве личного помощника в решении проблем работы с персоналом* с целью разделить ответственность за работу с людьми с должностным лицом учреждения;
- **г) рядовые сотрудники** требуют к себе *повышенной заботы в индивидуальном порядке.*



Запросы на деятельность организационного психолога в учреждениях госслужбы





Чем выше должностное положение руководства, тем чаще у него возникают запросы на работу психолога по модели «Ориентированность на формирование трудового коллектива» ($r_{xy} = 0,63; p \leq 0,05$).

Чем ниже уровень статуса руководителя и ответственности за принятие управленческих решений, тем больше обращается внимания на недостаток реализации модели психологической работы «Ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника» ($r_{xy} = - 0,52; p \leq 0,05$).



Выводы по п.1.1.

1. Психологическая служба - это система психологического обеспечения профессиональной деятельности, основанная на использовании эффективных организационно-методических форм, средств и методов психологической работы.
2. Содержанием психологической службы является организация эффективного проведения психологической деятельности.
3. Методологическую основу психологической службы составляет системно-деятельностный подход, согласно которому психологическая работа определяется как процесс изучения, анализа, формирования, развития и коррекции субъектов труда.
4. Организационной основой психологической службы является совокупность профессиональных правил взаимоотношений психолога с руководством, персоналом, клиентами и другими пользователями психологической информацией.
5. В ходе теоретико-методологического и эмпирического анализа функционирования психологической службы установлен ряд основных моделей работы практического психолога в организации: 1) научно-методическое обеспечение кадровой и воспитательной работы; 2) оказание индивидуальной помощи сотрудникам, испытывающим различные психологические или социально-психологические трудности; 3) психологическое обеспечение достижения конечного результата профессиональной деятельности; 4) психологическое сопровождение профессионализации сотрудников. Эффективность психологической деятельности требует комплексное применение всех обозначенных основных моделей работы практического психолога в организации.



1.2. Система работы психолога организации



Система психологической работы с персоналом - ЭТО КОМПЛЕКС СОГЛАСОВАННЫХ, ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННЫХ, ВЗАИМОСВЯЗАННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОЗДАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТРУДА.



Система психологической работы с персоналом
включает основные подсистемы:

- подбор и отбор персонала;
- психологическая паспортизация;
- аттестация сотрудников;
- расстановка кадров;
- обучение персонала.



В рамках каждой подсистемы психологической работы можно выделить следующие направления деятельности психолога:

- организационная работа,
- психодиагностика персонала,
- психокоррекционная работа,
- психологическое консультирование,
- психологическое просвещение,
- научно-исследовательская деятельность,
- социально-координационная работа,
- профессиональное самосовершенствование.



Содержание системы психологической работы





Система работы психолога во взаимодействии с должностными лицами организации

Субъект взаимодействия	Виды работы психолога
Руководитель учреждения	Информирование о состоянии социально-психологического климата организации; консультирование по вопросам принятия управленческих и кадровых решений; выполнение отдельных поручений.
Заместители руководителя учреждения	Информирование о состоянии социально-психологического климата организации; выдача рекомендаций по улучшению воспитательной работы и укреплению служебной дисциплины; выполнение задач.
Руководители среднего звена	Плановые психодиагностические мероприятия; работа по заявкам; психологическое консультирование и обучение; профилактика негативных явлений в подразделениях; выдача рекомендаций по работе с персоналом и получение необходимой социально-психологической информации.
Наставники	Психологическое консультирование и обучение; выдача рекомендаций по работе с наставляемым персоналом и получение необходимой социально-психологической информации о профессиональном становлении молодых сотрудников.
Сотрудники резерва выдвижения на руководящие должности	Психологическое консультирование и психологическое просвещение; выдача рекомендаций по профессионально-управленческому становлению.
Сотрудники	Плановое социально-психологическое исследование коллективов, участие в отборе и расстановке кадров, психологическое консультирование и коррекция лиц с акцентуациями характера; психопрофилактика и психологическое просвещение.



система работы организационного психолога:

ежедневно:

- *изучение социально-психологических процессов* в подразделениях в целях поддержания благоприятного социально-психологического климата и эффективного решения служебных задач;
- *социально-психологический анализ служебной дисциплины*, личностной и профессиональной надёжности персонала, участие в мероприятиях по предупреждению негативных явлений;
- *психологическое изучение кандидатов* на работу в организацию, обработка и интерпретация психодиагностических данных, подготовка заключений по результатам психодиагностики кандидатов и сотрудников;
- *индивидуально-психологическая работа* с лицами с признаками затруднённой адаптации, акцентуациями характера;
- *оказание методической помощи* и осуществление контроля за проведением психологической подготовки персонала к профессиональной деятельности;
- *консультирование сотрудников*, обратившихся за психологической помощью.



система работы организационного психолога:

еженедельно:

- *осуществление социально-психологического контроля* жизнедеятельности коллективов организации, участие в совещаниях, собраниях, инструктажах и других мероприятиях, проводимых в подразделениях организации;
- *работа в трудовых коллективах в объёме обязанностей психолога*, психологическое сопровождение эффективности управленческой деятельности в подразделениях, наставничества, выработка рекомендаций по совершенствованию стиля управления персоналом;
- *самостоятельная работа* по повышению своего уровня теоретической и методической профессиональной подготовки.



система работы организационного психолога:

ежемесячно:

- *анализ информации о социально-психологическом климате* в подразделениях, социально-психологических процессах, протекающих в них, подготовка отчётных документов по результатам социально-психологических исследований, разработка рекомендаций и предложений и доведение их до руководства организации;
- *участие в разработке и выполнении плана мероприятий учреждения* по вопросам психологического обеспечения служебной деятельности;
- *оказание методической помощи руководителям* среднего звена, проведение занятий с сотрудниками по психолого-педагогической подготовке;
- *психологическое консультирование членов семей сотрудников;*
- *информирование руководства о мероприятиях психологической работы* по обеспечению ответственных периодов в жизни организации;
- *подведение итогов социально-психологической работы*, обобщение и распространение передового опыта;
- *координация психологической деятельности* с коллегами других организаций и ведомств;
- *участие в развитии материальной базы психологической работы.*



Выводы по п.1.2.

Система психологической работы с персоналом представляет собой комплекс согласованных, целенаправленных, взаимосвязанных мероприятий по созданию социально-психологических условий эффективности профессионального труда.

- Система психологической работы с персоналом включает основные подсистемы: подбор и отбор персонала, психологическая паспортизация и аттестация сотрудников, расстановка кадров и обучение персонала.
- В рамках каждой подсистемы психологической работы можно выделить направления деятельности психолога: организационная работа, психодиагностика персонала, психокоррекционная работа, психологическое консультирование, психологическое просвещение, научно-исследовательская деятельность, социально-координационная работа, профессиональное самосовершенствование. Для эффективной работы психологической службы предполагается организация полного цикла психологической работы с применением всех указанных направлений деятельности.
- Система работы психолога может быть представлена с учётом характера и порядка функциональных взаимоотношений с должностными лицами организации как субъектов взаимодействия.
- Системность в работе психолога организации предполагает обязательное выполнение основного перечня мероприятий ежедневно, еженедельно, ежемесячно.



1.3. Должностные требования к сотруднику психологической службы



Определения основных понятий

Психологическая информация - информация, полученная в ходе психологических исследований и представленная в виде числовых результатов, текстовых описаний, выводов и рекомендаций в устной форме, на бумажных и электронных носителях.

Испытуемый - кандидат на замещение вакантной должности или работник предприятия (организации).

Заказчик - руководитель предприятия (организации).

Пользователи - должностные лица предприятия, имеющие доступ к психологической информации.



Статус психологической информации определяется следующим содержанием:

- психологическая информация относится к **конфиденциальной информации** (т. е. используется только определенным кругом должностных лиц);
- информация имеет **рекомендательный характер**. Окончательное решение по выводам психолога принимает руководитель (директор) предприятия (организации);
- **прямой доступ к психологической информации** имеют руководитель (директор) предприятия, его заместители, руководители кадровой службы. Другие должностные лица предприятия (организации) могут получить **информацию ограничено, в части их касающейся**, с разрешения руководства предприятия;
- по запросам должностных лиц психолог сообщает **конкретную информацию по конкретному вопросу**, ориентируясь при этом на защиту интересов личности испытуемого, проявляя профессиональную корректность;
- психологическая информация используется **исключительно в служебных целях**.



Принципы оформления результатов исследований и правила хранения информации:

- выводы формулируются **объективно**, исключая симпатии и антипатии к испытуемому;
- в заключении указывается степень **достоверности** информации и границы её применения;
- окончательные вывод и рекомендации по результатам психологического обследования кратко формулируются **в терминах, понятных для пользователя**, в такой форме, **исключающей двоякого толкования**;
- психологическая информация относится к **конфиденциальной информации** и используется исключительно в служебных целях;
- психологическая информация имеет **рекомендательный характер**;
- протоколы обследований и заключения хранятся в кабинете психолога **в сейфе в опечатанном виде**.



Права психолога:

- **проводить** психодиагностические и социально-психологические **исследования;**
- **получать конфиденциальную информацию** о сотруднике из других документальных источников и от компетентных лиц;
- **обсуждать результаты** психологических обследований с компетентными коллегами;
- **прекращать доступ** к психологической информации должностным лицам, допустившим нарушение её конфиденциальности;
- **использовать материалы** психологической работы в научно-исследовательских целях и публиковать их результаты в открытой психологической печати в установленной форме.



Обязанности психолога:

- **знакомить испытуемого, заказчика и пользователей с этическими нормами и принципами своей работы;**
- **уведомлять заказчика о пределах своей компетентности и пределах своих возможностей в области сформулированного заказчиком запроса;**
- **использовать стандартизированные методики, адекватные целям проводимого исследования.**



Права и обязанности испытуемых:

Права испытуемых:

- **получать** психологическую информацию о себе в части касающейся;
- при нарушении данных правил ходатайствовать о дисциплинарном наказании виновных или **обратиться в судебные органы.**

Обязанности испытуемых:

- кандидаты на замещение вакантных должностей и сотрудники предприятия (организации) **обязаны содействовать работе психолога.**



Обязанности испытуемых:

- кандидаты на замещение вакантных должностей и сотрудники предприятия (организации) обязаны содействовать работе психолога.



Права и обязанности пользователей психологической информацией

Права пользователей психологической информацией:

- получать психологическую информацию;
- предложить провести дополнительное психологическое исследование;
- обращаться с просьбой о проведении повторного психологического исследования комиссией, состоящей из специалистов-психологов.

Обязанности пользователей психологической информацией:

- оформлять запрос на выполнение психологической работы в установленном порядке;
- использовать психологическую информацию строго по назначению, в служебных целях;
- соблюдать конфиденциальность психологической информации.



Организационно-функциональное место психолога в структуре учреждения





Этические принципы и правила работы психолога

1. Принцип уважения личности.

- **правило беспристрастности.** Не допускается предвзятое отношение к испытуемому. Все действия и результаты психолога основываются на данных, полученных научными методами, и исключают субъективное впечатление;
- **правило равного отношения.** Недопустимость дискриминации испытуемого по социальному положению, полу, вероисповеданию и любым другим признакам;
- **правило ненанесения ущерба** испытуемому (клиенту);
- **правило отказа от психологического вмешательства** в том случае, если психолог считает, что его действия могут нанести вред испытуемому (клиенту).



Этические принципы и правила работы психолога

2. Принцип профессиональной компетенции.

- **правило научности применяемых методов.** Психолог должен использовать методы, получившие научное признание;
- **правило взаимодействия с заказчиком.** Уведомлять заказчика о пределах своей компетентности и возможностях психологической науки относительно решений конкретных практических вопросов;
- **правило повышения профессиональной квалификации.** Психолог может обратиться за консультацией к более квалифицированным коллегам. Постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений - обязанность каждого специалиста-психолога.



3. Принцип конфиденциальности.

- **правило использования психологической информации.** Психологическая информация о сотруднике не должна подлежать открытому обсуждению или передаче кому-либо за исключением заранее оговоренных случаев;
- **правило ограничения разглашения информации личного характера.** При осуществлении психологического вмешательства по просьбе сотрудника, полученная информация о нём может быть сообщена третьему лицу только по разрешению самого сотрудника и в определенных им пределах.



4. Принцип ответственности.

- **правило безопасности методов работы.** Психолог должен применять только те методы, которые являются безопасными для клиента;
- **правило предотвращения необоснованных ожиданий;**
- **правило невовлечения в профессионально неопределенную ситуацию,** т. е. в ту ситуацию, в которой роль или функции психолога окажутся неуместными или двусмысленными.



5. Принцип профессиональной независимости.

- **правило пересмотра результатов психологического обследования.** Пересмотреть результаты психологического обследования может только экспертная комиссия, состоящая из группы психологов, квалификация которых не ниже, чем квалификация специалиста, представившего первоначальный результат;
- **правило профессиональной независимости.** Психолог должен стремиться к тому, чтобы его заключение было максимально объективным.



6. Принцип честности

- психолог должен **стремиться содействовать открытости** науки, обучения и практики в психологии. В этой деятельности психолог должен быть честным, справедливым и уважающим своих коллег. Психологу надлежит четко представлять свои профессиональные задачи и соответствующие этим задачам функции.



Выводы по п.1.3.

Основными требованиями к сотруднику психологической службы являются требования и условия получения, практического применения и хранения психологической информации, а также права и обязанности психолога, испытуемых, заказчиков и пользователей информацией данного вида.

В связи с особым должностным статусом и значением психологической информации психолог строго руководствуется соблюдением этических норм работы.



1.4. Материальная база психологической работы



Материальная база психологической работы в организации может включать:

- 1) отдельный рабочий кабинет психолога;
- 2) комната (центр) психологической разгрузки;
- 3) класс психологической подготовки персонала;
- 4) специальные средства психологической подготовки.



Материальная база психологической работы

В отдельном рабочем кабинете психолога организации
должны быть:

- письменный стол, не менее 4 стульев;
- автоматизированное место психолога (ПЭВМ, принтер, сканер);
- шкаф для хранения психологической литературы и иной служебной документации;
- сейф для хранения психологической документации конфиденциального характера;
- журнальный столик, 2 кресла;
- зашторивающееся окно (окна).



Материальная база психологической работы

Комната психологической разгрузки может оснащаться психофизиологической аппаратурой и тренажёрами психокоррекционного и восстановительного назначения, видео и аудио-аппаратурой, картинами релаксационного содержания, мебелью для отдыха и т.п.



Материальная база психологической работы

Класс психологической подготовки персонала имеет назначение:

- а) **психологическая диагностика** состояний, образований, процессов и свойств личности, а также психологических явлений в трудовых коллективах;
- б) **проведение мероприятий по профессионально-психологическому отбору** кандидатов на работу и сотрудников на вышестоящие, руководящие и другие должности;
- в) **психопрофилактика** негативных нервно-психических состояний;
- г) **психологическое просвещение** персонала, повышение психологической образованности и культуры руководителей, формирование первичных навыков и умений самостоятельного решения основных задач психолого-педагогической подготовки;
- д) **проведение психологического консультирования** сотрудников и членов их семей;
- е) **организация психотренингов** профессионального и личностного роста персонала, занятий в группах повышения управленческих навыков для руководителей.



Материальная база психологической работы

В классе психологической подготовки должны быть:

- столы, стулья;
- классная доска, мел, маркеры;
- ПЭВМ, аудио-, видеотехника, другие технические средства обучения;
- стенды, схемы, плакаты, фотографии и рисунки, раскрывающие сущность, структуру и содержание психологической подготовки персонала;
- справочная психологическая литература прикладного характера и другие материалы, способствующие развитию профессионально-важных качеств сотрудников, формированию профессиональных и общекультурных компетенций персонала.



Материальная база психологической работы

Помещение для проведения специальных психофизиологических исследований (СПФИ) – это стационарный кабинет, как правило, для проведения опросов с применением полиграфа.



Материальная база психологической работы

Специальные средства психологической подготовки:

- музей (комната) трудовой (боевой) славы;
- тренировочные полосы и участки психологической подготовки;
- макеты и имитационные средства.



Вывод п.1.4.

Материальная база психологической работы в организации предусматривает наличие

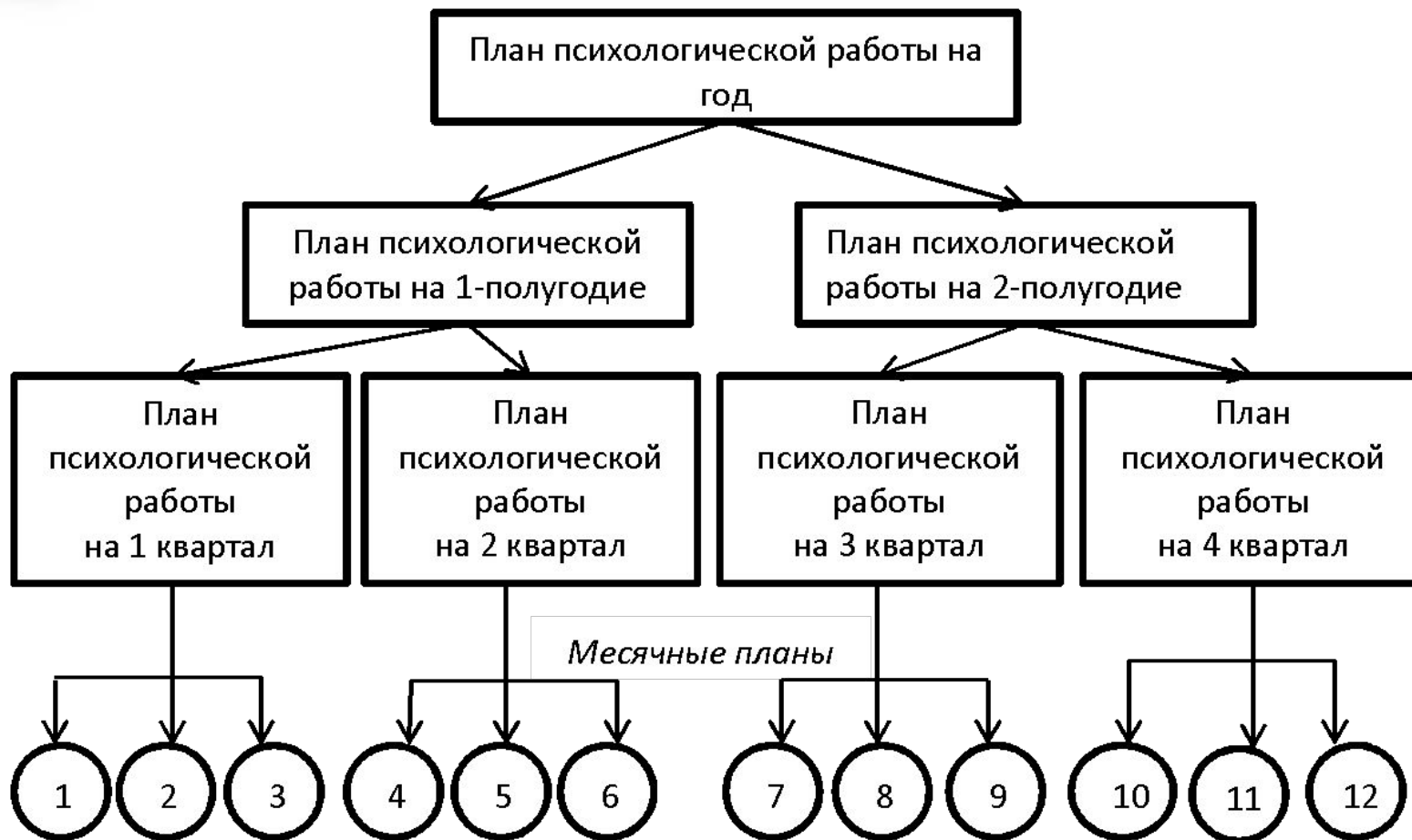
- отдельного рабочего кабинета психолога;
- комнаты (центра) психологической разгрузки;
- класса психологической подготовки персонала;
- кабинет СПФИ, специальных средств психологической подготовки.



1.5. Планирование и нормирование профессиональной деятельности сотрудников психологической службы



Схема планирования психологической работы





Этапы планирования психологической работы

- 1) подготовительный;
- 2) оформительский;
- 3) корректировочный;
- 4) ознакомительный.



Этапы планирования психологической работы

Подготовительный этап планирования включает:

- *изучение перспективных и текущих планов* деятельности предприятия (организации);
- *изучение общей социально-психологической обстановки* на предприятии (в организации);
- *выделение «проблемных зон»* или приоритетных направлений, работа в которых является первоочередной;
- *оценка имеющихся* трудовых, временных и материальных ресурсов;
- *предварительная оценка* предполагаемого *результата работы*.



Этапы планирования психологической работы

Оформительский этап планирования предполагает:

- формулировка психологических мероприятий;
- оформление содержательной части плана.

Корректировочный этап предусматривает:

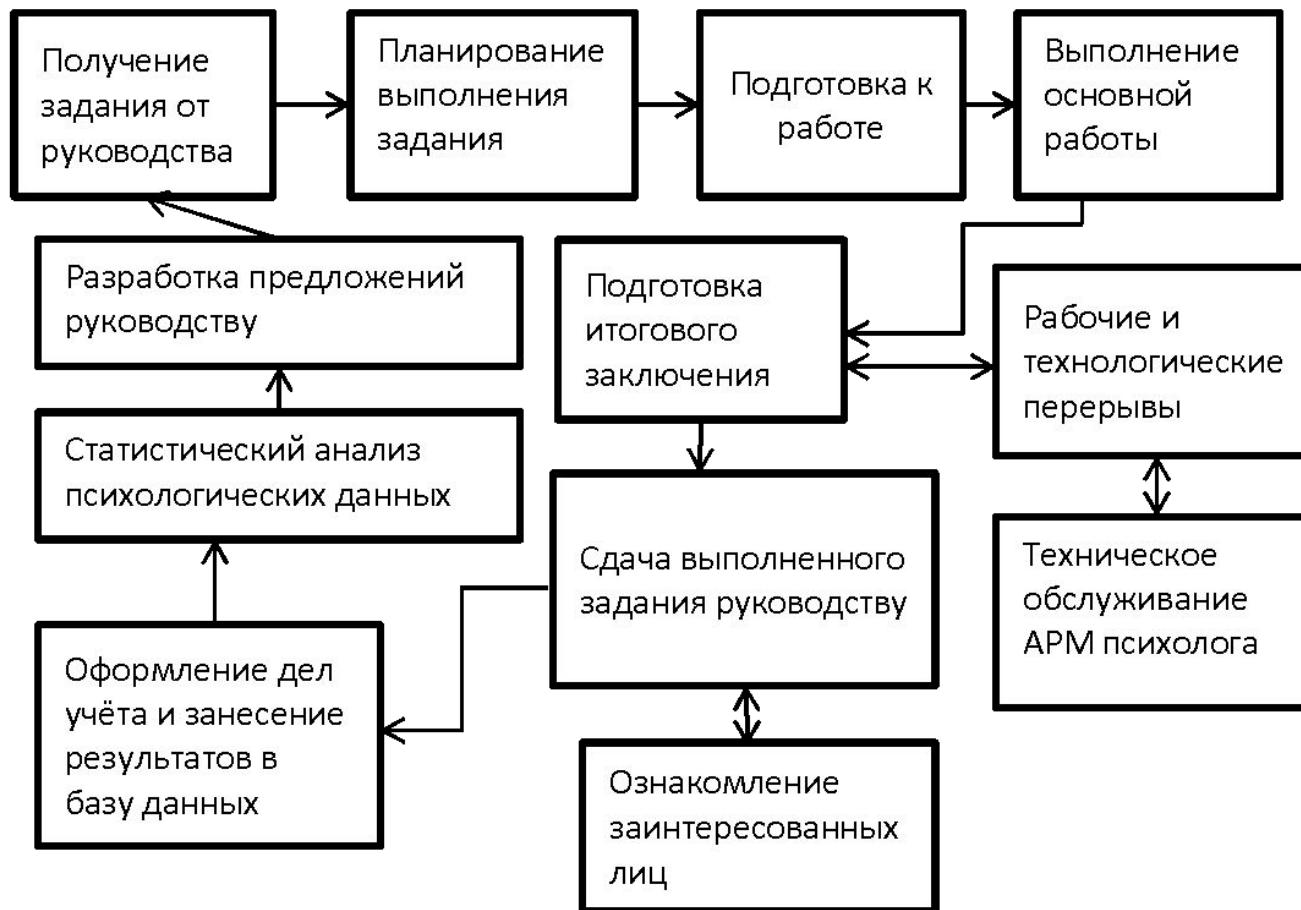
- согласование плана психологической работы с работой смежных структурных подразделений организации;
- внесение поправок и дополнений в план психологической работы.

Завершающий ознакомительный этап:

- утверждение плана психологической работы руководством;
- регистрация, ознакомление и рассылка плана в подразделения организации.



Схема расчёта времени для выполнения задания руководства





Выводы п.1.5.

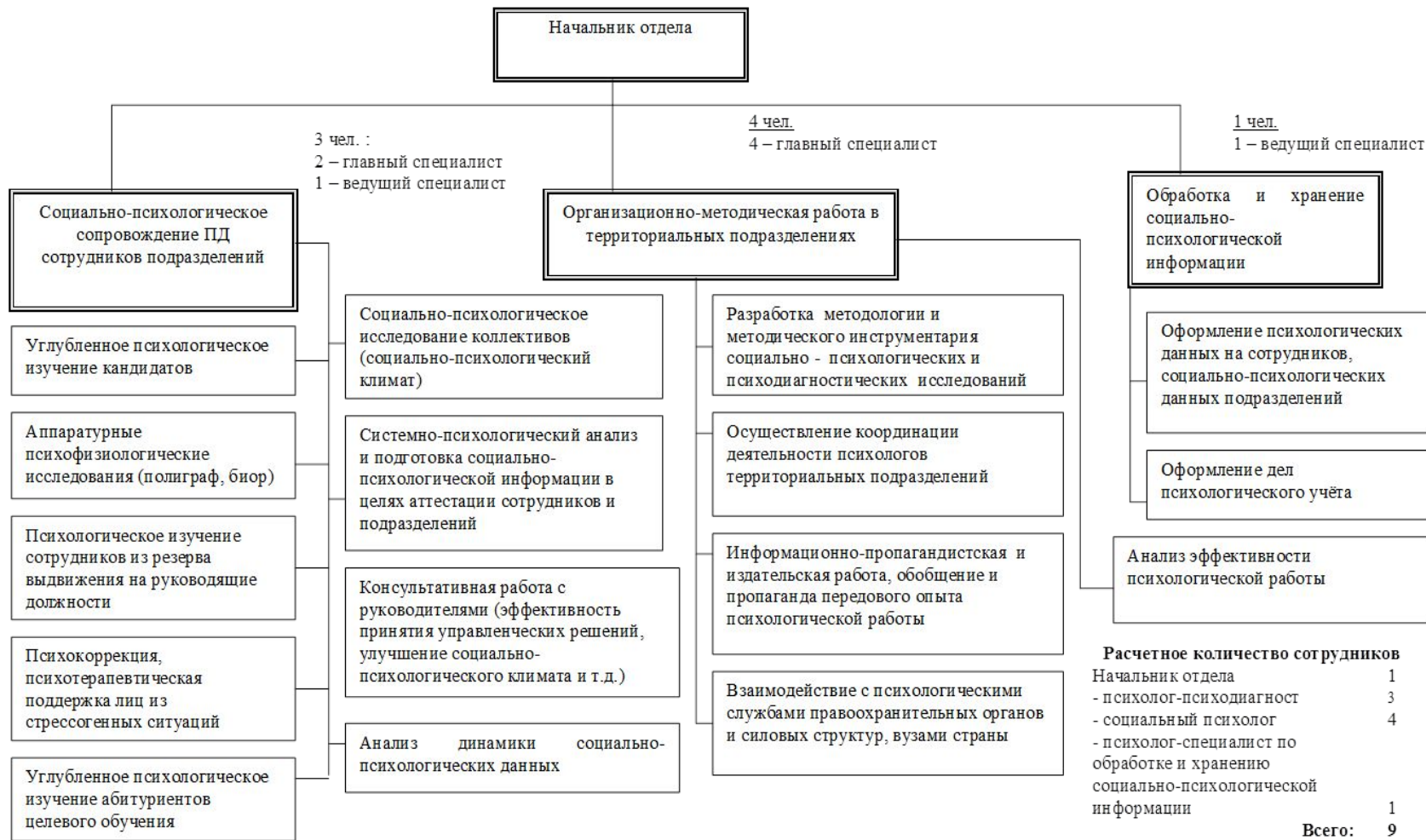
- основная задача планирования психологической работы – это распределение психологических мероприятий в соответствии с приоритетными задачами организации с учётом имеющихся трудовых и материальных ресурсов.
- Планирование психологической работы осуществляется в четыре этапа: подготовительный; оформительский; корректировочный; ознакомительный.
- Планирование психологической работы требует расчёта трудоёмкости планируемых мероприятий.
- Для определения трудоёмкости психологической работы существуют методы: метод аналитического нормирования; метод экспертного нормирования.
- При расчёте временных затрат на выполнение задачи целесообразно учитывать время получения задания от руководства; планирования выполнения задания; подготовки к работе; выполнения основной работы; подготовки итогового заключения; технического обслуживания АРМ психолога; рабочих и технологических перерывов; сдачи выполненного задания руководству; ознакомления заинтересованных лиц; оформления дел учёта и занесения результатов в базу данных; статистического анализа психологических данных и разработки предложений руководству.



1.7. Функциональная организация психологического подразделения



Структурная схема организации отдела психологического обеспечения профессиональной деятельности





Функциональная организация психологического подразделения предусматривает :

- 1) систему регламентированного распределения задач;
- 2) систему функциональных обязанностей специалистов-психологов.

Высокий должностной статус организационного психолога обусловлен:

- принадлежностью к управленческому звену;
- конфиденциальным характером информации, касающейся непосредственно руководителей подразделений.



Выводы

- 1. Психологическая служба** - это система психологического обеспечения профессиональной деятельности, основанная на использовании эффективных организационно-методических форм, средств и методов психологической работы.
- 2. Система психологической работы с персоналом** включает основные подсистемы: подбор и отбор персонала, психологическая паспортизация и аттестация сотрудников, расстановка кадров и обучение персонала.
- 3. Основными правилами пользования психологической информацией** являются требования и условия получения, практического применения и хранения психологической информации, а также права и обязанности психолога, испытуемых, заказчиков и пользователей информацией данного вида.



Выводы

4. **Материальная база психологической работы в организации** предусматривает наличие отдельного рабочего кабинета психолога; комнаты (центра) психологической разгрузки; класса психологической подготовки персонала; кабинет СПФИ, специальных средств психологической подготовки.

5. **Основная задача планирования психологической работы** – это распределение психологических мероприятий в соответствии с приоритетными задачами организации с учётом имеющихся трудовых и материальных ресурсов. Планирование психологической работы осуществляется в четыре этапа: подготовительный; оформительский; корректировочный; ознакомительный.

Планирование психологической работы требует расчёта трудоёмкости планируемых мероприятий.



Выводы

- 6. Расчёт трудоёмкости психологической работы** осуществляется в целях подготовки плана работы, адекватного имеющимся силам и средствам психологической службы.
- 7. Функциональная организация психологического подразделения** предусматривает стройную систему регламентированного распределения задач и функциональных обязанностей специалистов-психологов.



Спасибо за внимание!