



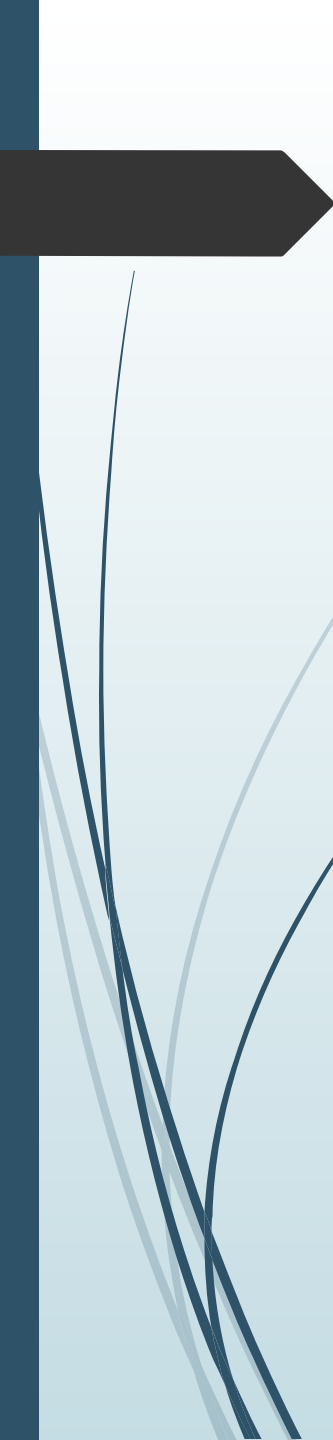
# ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Подготовила:

студентка 1 курса

группы 4734

Морозова Наталья



□ *Психологическая служба* - система практического использования психологии для решения комплексных задач психологической экспертизы, диагностики, консультации в сферах производства, транспорта, народного образования, здравоохранения, спорта, охраны правопорядка и др.

□ Психологическая служба на производстве представляет собой специализированное подразделение в структуре предприятия, предназначенное для проведения практической психологической работы, использующее психологические методы в работе, на основе которых осуществляется прием на работу, планирование стратегии и тактики организации, прогнозируется дальнейшее развитие.

*Сегодня практические психологи промышленных предприятий выделяют три аспекта трудовой деятельности, требующие их вмешательства.*

Эти аспекты работы психолога предприятия связаны с решением трех основных задач и реализацией определенных целей:

□ 1) психологического отбора кандидатов на трудоустройство

Цель - получение информации о психологических особенностях претендентов и позволяют сделать заключение о степени ценности данного специалиста в данной организации или в различных профессиональных областях.

□ 2) психологического сопровождения карьеры персонала

Цель - развитие и повышение способностей сотрудников справляться с причинами и симптомами дезадаптации.

□ 3) психологической оценки сотрудников предприятия

Цель - определение степени соответствия психологических особенностей и способностей специалистов требованиям новой должности или новым условиям работы



# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР КАНДИДАТОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

1. формирование «банка» данных (оценивается резюме, рекомендации претендентов, заполняются анкеты);
2. психологическое тестирование;
3. составление заключения (интерпретация полученных данных, в которой описывается степень соответствия кандидата на трудоустройство требованиям профессии; насколько психологические особенности претендента отвечают требованиям подразделения организации и подходит ли он к работающей команде).

# ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА

```
graph TD; A[ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА] --> B[исследовательское]; A --> C[коррекционное]; A --> D[просветительское]; B --> E[проводится в соответствии с социальным заказом администрации]; C --> F[развертывание программ поддержки психологического здоровья сотрудников предприятия (релаксация, тренинги, консультации и др.)]; D --> G[лекционная и семинарская работа по информированию о психологических факторах, влияющих на повышение эффективности трудовой деятельности];
```

исследовательское

проводится в  
соответствии с  
социальным  
заказом  
администрации

коррекционное

развертывание  
программ поддержки  
психологического  
здоровья сотрудников  
предприятия (релаксация,  
тренинги, консультации  
и др.)

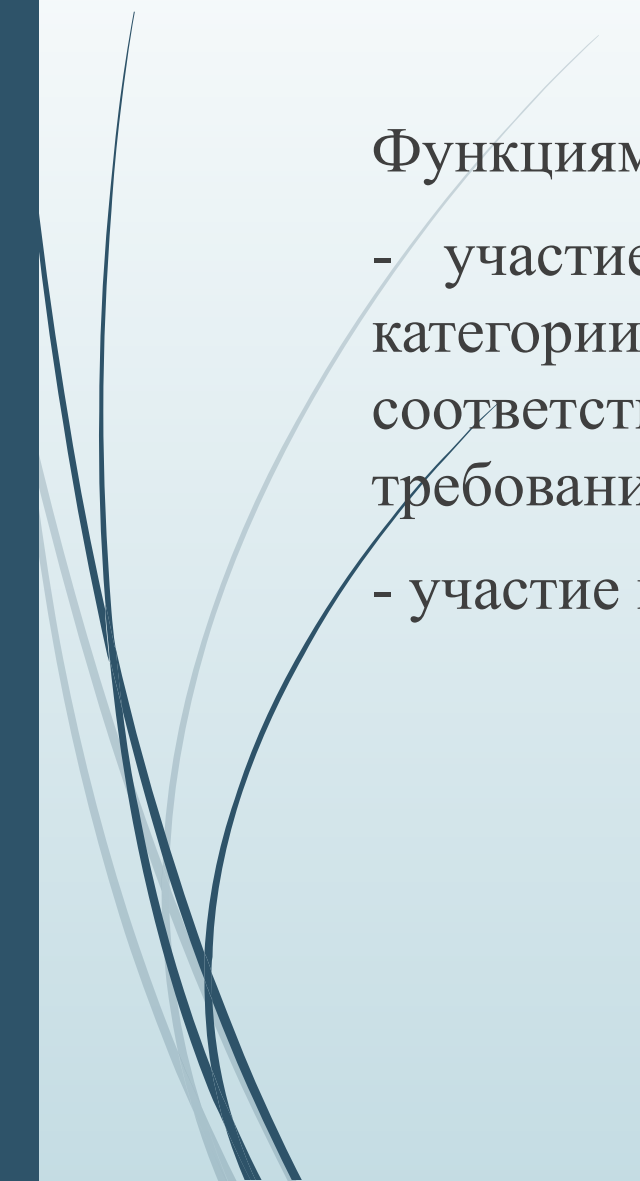
просветительское

лекционная и семинарская  
работа по информированию  
о психологических факторах,  
влияющих на повышение  
эффективности трудовой  
деятельности



# ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Функциями психолога в этом направлении могут быть:

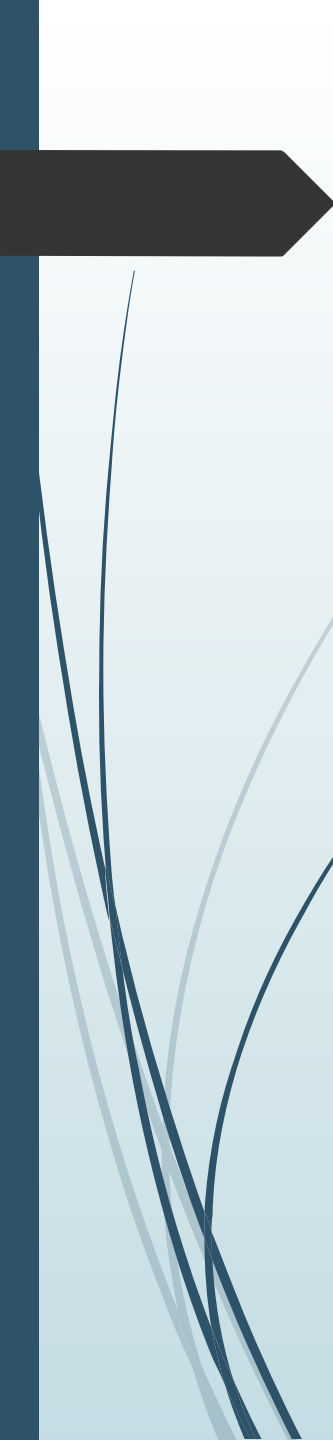
- участие в оценочных процедурах сотрудников при повышении их категории, переводе на другую должность, при определении степени соответствия психологических особенностей и способностей специалистов требованиям новой должности или новым условиям работы;
  - участие в создании банка специалистов, претендующих на карьерный рост.
- 

# ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ПСИХОЛОГА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Должностные обязанности психолога на предприятии определены в квалификационном справочнике должностей служащих.

Они включают:

- 1) изучение психологических особенностей трудовой деятельности работников предприятия в целях создания благоприятных условий труда и повышения его эффективности;
- 2) проведение совместно с физиологом индивидуальных обследований рабочих и служащих различных профессий и специальностей, связанных с проверкой психофизиологических условий труда, экспериментами по определению влияния условий труда на психику человека, анализом трудовых процессов и психологического состояния человека во время работы;
- 3) разработку детальных психологических характеристик работников различных профессий и должностей, определяемых влиянием производственной сферы на нервно-психическое напряжение работающего;
- 4) разработку (на базе анализа психофизиологических особенностей трудовой деятельности) рекомендаций и предложений, способствующих совершенствованию трудовых процессов, установлению рациональных режимов труда и отдыха, улучшению условий труда и повышению работоспособности человека.



Психолог на предприятии выступает как социальный инженер. В качестве социального инженера психолог принимает участие не только в проектировании систем организации труда на предприятии, организации рабочих мест с учетом эргономических требований, но и в совершенствовании системы материального и имморального стимулирования, в разработке методов управления кадрами и социальным развитием предприятия. Психологи, практикующие на предприятиях, могут работать в качестве организационных консультантов (консультанты по управлению, по развитию организации), кадровых консультантов, менеджеров по подбору персонала, тренинг-менеджеров (люди, которые занимаются профессиональным обучением и развитием персонала внутри организации).

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Егудина Т.Н., Лапина О.А., Цернес О.Р. Психологическая служба на предприятии//Вопросы психологии.-1987.-№5.-С. 182-184.
- 2. Забродин Ю. М. Основные проблемы организации психологической службы // Психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. - Курган, 1981.-100 с
- 3. Забродин Ю. М. Теоретические и практические проблемы психологии производственной организации: Проблемы и задачи психологической службы на промышленном предприятии // Социально-психологическая служба промышленного предприятия: теория, опыт, практика. - Курган, 1983. - С. 137-147.
- 4. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н.Истратова, Т.В.Эксакуство. - Ростов н/Д: Феникс, 2006. - 638 с.
- 5. Кабаченко Т.С. Общее представление о кадровых процессах в организации//Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов: Хрестоматия/Сост. Л.В. Винокуров.-Спб.:Питер, 2001.-512 с.
- 6. Липатов С. А. Методы социально-психологической диагностики организации // Введение в практическую социальную психологию. - М.: Наука, 1994. - С. 171-182.
- 7. Ломов Б. Ф. Психологическая служба страны // Вестн. АН СССР. - 1980. - № 1. - С. 20-30.
- 8. Муканов М. М. Психологическая служба в Казахстане // Психол. журнал. - 1981. - Т. 2. - № 1.
- 9. Нафтульев А. И. Психологическое обеспечение гибких производственных систем / А. И. Нафтульев, Н. М. Лебедева, В. С. Тимошук // Психологическое обеспечение трудовой деятельности. - Л.: ЛГУ, 1987.-100 с.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 10. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учеб. пособие / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. - СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2001. - 24 с.
- 11. Психологическая служба: учебно-методическое пособие / авт.-сост. Г. В. Матвеева. - Киров: Изд-во ВятГГУ, 2007. - 63 с.
- 12. Психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. - Курган, 1981. - С. 20-21.
- 13. Психологическое обеспечение трудовой деятельности. - Л.: ЛГУ, 1987.
- 14. Психология труда / Пер. Г. В. Матвеевой. - М.: Профиздат, 2009. - 216 с.
- 15. Саксакум Т. И. Психолог на предприятии. - М.: Эргономика, 1982. - 100 с.
- 16. Таранов Е. В. Методологические и организационные основы социально-психологической службы производственной организации // Социально-психологическая служба промышленного предприятия: теория, опыт, практика. - Курган, 1983. - С. 12-26.
- 17. Цехновичер В. М. Психологическая служба торговли: проблемы и перспективы // Вопросы психологии. - 1985. - №4. - 109-113.
- 18. Шейнис М. Ю. Рабочая книга психолога организации / М. Ю. Шейнис. - Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2001. - 224 с.

