### РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

### ФИЛИАЛ В Г.МИНСКЕ

### Специальность «Психология»

### Заочное отделение

### Реферат

### Психолог на предприятии

### Минск 2007

### ОГЛАВЛЕНИЕ

### Кто такой психолог

### Психологическая служба организации

### Типизация и формы профессиональной деятельности

1. Положение о психологической службе предприятия

Заключение

Список использованных источников

### КТО ТАКОЙ ПСИХОЛОГ?

Профессия психолога для многих остается неизвестной. Те же, кто что-то слышал о ней, упорно воспринимают психолога в роли эдакого советчика в личностных и семейных драмах. На самом деле это лишь крупица того, чем занимается психолог. Психолог - это, прежде всего специалист в области психологии, а психология, как нам известно, наука о душе. Отсюда мы можем сделать вывод, что психолог - это специалист в науке о душе. Однако в силу выделения в психологии множества отраслей и областей, не все психологи одинаковы.

1. Психологическая помощь в трудных жизненных ситуациях: разрыв значимых отношений, адаптация к новым жизненным условиям, помощь в принятии решений.
2. Консультирование по вопросам детско-родительских отношений. Самой частой причиной, по которой люди обращаются к психологу - жалобы на ребенка.
3. Семейное консультирование: помощь в преодолении непонимания между супругами, восстановление позитивного семейного общения.
4. Психологическое сопровождение с целью глубоких личностных изменений.
5. Психолог-консультант организации. Он решает такие вопросы как: профессиональный подбор персонала, оценка профессиональной компетентности и другие.

При этом нужно подчеркнуть, что круг проблем, решаемых психологом в рамках организации, достаточно широк.

Это может быть:

* анализ текущей ситуации в связи со структурными преобразованиями;
* отбор кандидата на вакантную должность;
* оценка профессиональной пригодности и компетентности сотрудников;
* разрешение конфликтной ситуации на предприятии;
* развитие мотивации сотрудников и т.п.

1. **Психологическая служба организации**

Необходимость психологической помощи человеку, обусловленная ростом темпов жизни, увеличением объема информации, кризисными явлениями в природе и обществе, сегодня признается как специалистами, так и населением вообще. Организация психологической службы стала одним из направлений оптимизации работы, например, учреждений образования. Однако, только стабильные средние предприятия и крупные фирмы могут позволить себе иметь в штате психолога, тем более – психологическую службу. По ряду экономических причин мелкие и средние предприятия и фирмы обращаются к услугам психолога лишь время от времени. Этим обусловлена неразработанность нормативных основ работы психологической службы организации. Часто организации отдельных отраслей разрабатывают свою нормативную системы, основанную на общих принципах, функциях и направлениях работы практического психолога. [1, с.7]

**3. Типизация и формы профессиональной деятельности**

Для выполнения работы подобного рода требуются квалифицированные специалисты, получившие специальное образование. Не любая деятельность психолога на предприятии является профессиональной с точки зрения характера выполняемой им работы, хотя он и использует запас приобретенных и накопленных им знаний. часто применялся термин «психологическая экспертиза», однако в общем смысле слово «экспертиза» обозначает не вполне адекватное понятие. Этот термин скорее выражает понятие, которое на словацком языке значит «квалифицированный отзыв, рекомендация специалиста». Под эти понятием одновременно подразумевается, что эксперт занимается особыми, специальными проблемами и использует для решения их собственные средства, методы и технику. Следует констатировать, что дискуссия о том, как назвать профессиональную деятельность психолога труда, затрагивает вопросы семантики. Необходимо приложить усилия для того, чтобы достичь унификации в понятиях и терминологии. З. Буреш [2] придерживается мнения, что помощь, получаемую предприятием от различных организаций, можно назвать словом «экспертиза», а помощь или услугу одного специалиста, оказываемую в форме консультации, можно назвать индивидуальным советом. Направленность содержания работы у отдельных психологов различна и зависит от того, где они трудятся. Несмотря на разнообразие и неодносторонность задач психологов на различных предприятиях, виды их деятельности можно подразделить на шесть групп: консультации, индивидуальные консультации и советы, кратковременное обследование или анализ ситуации, исследовательская деятельность, работа по реализации рекомендаций и предложений, остальные виды деятельности (просветительная, лекционная, административная и т.п.). Выбор того или иного вида деятельности психолога на данном конкретном предприятии зависит от ряда определяющих факторов, и в том числе от специфики производства, его организационных, технических и технологических особенностей и др. Как подтвердила практика, все перечисленные выше виды деятельности психолога реальны, важны и зачастую специалисту приходится комбинировать их. [3, с. 22]

1. **Положение о психологической службе предприятия**

Положение о структурном подразделении является основным нормативным документом, регламентирующим назначение и место подразделения на предприятии, основные его функции и задачи, права и ответственность. Положение о подразделении утверждается руководителем предприятия.

Общая часть

1. Психологическая служба подчиняется заместителю генерального директора по кадровым вопросам.

2. Психологическая служба создается, реорганизуется и ликвидируется приказами директора по решению правления предприятия.

3. Руководитель психологической службы должен иметь высшее психологическое образование и опыт практической работы. На должности психологов принимаются специалисты с высшим базовым психологическим образованием, а также специалисты с высшим образованием, прошедшие специальную переподготовку в области практической психологии на факультетах и курсах переподготовки, подтвержденную документом государственного образца.

4. В своей деятельности психологическая служба руководствуется следующими нормативно-правовыми документами:

— Конституция РФ;

— Гражданский кодекс РФ;

— КЗоТ;

— Устав предприятия;

— Философия предприятия;

— План экономического и социального развития предприятия;

— Положение об оплате труда;

— Правила внутреннего трудового распорядка;

— Коллективный договор;

— Организационно-методологические принципы психологической службы.

5. Основной целью деятельности психологической службы является психологическое обеспечение реализации кадровой политики предприятия.

П. Функции и задачи

1. Проведение профессионально-психологического отбора кандидатов на работу.

1.1 Разработка и оптимизация критериев профотбора различных должностных и профессиональных категорий работников.

1.2. Подбор и стандартизация методик профотбора.

2. Работа по оценке и аттестации персонала.

2.1. Участие в работе аттестационной комиссии.

2.2. Проведение психологического анализа трудового вклада и потенциальных возможностей аттестуемых сотрудников.

2.3. Проведение работы по психологической профилактике должностных преступлений и нарушений трудовой дисциплины.

3. Участие в расстановке кадров в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями работников.

3.1. Проведение работы по анализу социально-психологических процессов в структурных подразделениях и выработка рекомендаций по управлению ими.

3.2. Осуществление динамического психологического наблюдения за сотрудниками (регулярное повторное тестирование, анализ поведенческих фактов в быту и на работе и т. д.).

3.3. Проведение психологического анализа управленческой деятельности должностных лиц и кадровых решений (по решению первого лица организации).

4. Обучение персонала основам психологических знаний.

4.1 Обучение сотрудников приемам эффективного общения и разрешения конфликтных ситуаций.

4.2 Проведение психолого-педагогического обучения руководителей структурных подразделений.

4.3 Обучение персонала приемам саморегуляции психического состояния.

III. Права

1. Запрашивать у должностных лиц необходимую информацию и документацию для решения задач от структурных подразделений (отделом, служб, участков) в рамках компетенции службы.

2. Пользоваться услугами вычислительного центра, библиотеки, множительной лаборатории предприятия при решении задач. А также пользоваться услугами социальных и оздоровительных учреждений. Для осуществления профессиональной деятельности психологу выделяется отдельный рабочий кабинет и кабинет психологической разгрузки, которые оборудуются электронно-вычислительной и аудио-, видеотехникой, учебными и методическими пособиями, диагностическими методиками.

3. Проводить индивидуально-психологические и социально-психологические обследования структурных подразделений и давать соответствующие рекомендации.

4. Вносить предложения руководству организации о совершенствовании структуры и работы службы.

5. Разрабатывать должностные инструкции для подчиненных работников на основе типовых должностных инструкций и осуществлять контроль за их выполнением. Вносить предложения вышестоящему руководству о поощрении работников в соответствии со ст. 131 и ст. 134 КЗоТ РФ и о взыскании с работников за нарушение трудовой дисциплины в соответствии со ст. 135 КЗоТ РФ.

6. Вносить предложения по подбору и расстановке кадров, устанавливать подчиненным работникам должностные оклады при составлении штатного расписания и премировать работников в соответствии с индивидуальным вкладом в конечные результаты.

7. Организовывать и проводить оперативные совещания предприятия по всем вопросам, входящим в компетенцию психологической службы.

8. Участвовать в научно-практических семинарах и конференциях, посвященных психологическим проблемам. Обращаться к другим специалистам за консультацией.

Привлечение специалистов из других предприятий (организаций) осуществляется только по разрешению генерального директора.

IV. Ответственность

Руководитель психологической службы несет ответственность:

1. За несвоевременное и некачественное выполнение функций и задач, предусмотренных данным положением.

2. За несвоевременное и некачественное предоставление исходной информации по решаемым задачам генеральному директору, его заместителю по кадровым вопросам и в структурные подразделения.

3. За необоснованную и некачественную разработку планов и невыполнение заданий службы, указанных в плане экономического и социального развития.

4. За нарушение правил охраны труда, техники безопасности.

5. За нерациональное использование трудовых, материальных, технических, энергетических и финансовых ресурсов.

V. Поощрения

1. За своевременное и качественное выполнение функций и задач коллектив психологической службы предприятия может поощряться всеми мерами, согласно ст. 131 и ст. 134 КЗоТ РФ, по приказам генерального директора.

2. Показателями качества труда психологической службы являются: качество и своевременность проводимых обследований, надежность принимаемых на их основе решений, качество оформления заключений и рекомендаций и уровень трудовой дисциплины.

3. Сотрудники психологической службы стимулируются за выполнение следующих показателей:

- уменьшение потерь рабочего времени на 1 работника;

- уменьшение текучести кадров;

- увеличение надежности работы персонала (уменьшение возможной величины сбоев в работе по вине работников);

- увеличение коэффициента равномерности загрузки персонала работой;

- повышения уровня трудовой дисциплины;

- увеличение качества труда персонала предприятия;

своевременное изучение и оптимизация социально-психологического климата в структурных подразделениях.

4. Оценка, оплата и поощрение каждого сотрудника осуществляется руководителем психологического службы исходя из фактически отработанного времени, качества труда и индивидуального вклада в конечный результат. Оценку работы руководителя психологической службы, осуществляет заместитель генерального директора предприятия по кадровым вопросам. [1, с.8]

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Итак, мы выяснили, что психолог на предприятии – это человек, цель которого является психологическое обеспечение реализации кадровой политики предприятия. Задачами его являются: проведение профессионально-психологического отбора кандидатов на работу, работа по оценке и аттестации персонала, участие в расстановке кадров в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями работников, обучение персонала основам психологических знаний. Деятельность организационного психолога осуществляется по традиционным направлениям работы психолога-практика: прикладная психодиагностика, психокоррекционная и развивающая работа, психологическое просвещение, психологическое консультирование, социально-диспетчерская деятельность.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакуство. Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 638 с.
2. Лаптева А. Формы работы. Организационно-деятельностная игра. http://www.antroponika.ru/lib/wforms\_odi.php
3. Психология труда. [Пер. со словац. Г.В. Матвеевой-Муниповой]. – М.: Профиздат, 1979. – 216 с.