

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный технологический
университет»

Е.О. Аболина

**Содержание и методы работы психолога
труда - практика**

Утверждено редакционно – издательским советом СибГТУ в качестве
учебного пособия для студентов специальности
030301 - «Психология» очной формы обучения

Красноярск 2010

Аболина, Е.О. Содержание и методы работы психолога труда - практика: учебное пособие для студентов специальности 030301 - «Психология» очной формы обучения /Е.О. Аболина. – Красноярск: СибГТУ, 2012 – 129с.

Рецензенты:

канд. пед. наук, доцент Е.Н. Байдашева (КГТЭИ);

канд. философ. наук, доцент Е.С. Медведева (научно-методический совет СибГТУ).

Учебное пособие содержит теоретический и практический материал по дисциплине «Содержание и методы работы психолога труда – практика». Оно включает в себя актуальные материалы лабораторного блока. Каждая тема оснащена контрольными вопросами, к большинству тем приведены вопросы для самостоятельного изучения и рекомендуемая литература. Данное пособие можно использовать для подготовки к лабораторным занятиям, контрольным работам, экзамену.

© Е.О. Аболина, 2012

© ФГБОУ ВПО «Сибирский
государственный технологический
университет», 2012

ВВЕДЕНИЕ

Учебное пособие «Содержание и методы работы психолога труда - практика» разработано для студентов специальности 030301 «Психология» очной формы обучения. Курс «Содержание и методы работы психолога труда - практика» является важнейшим элементом в подготовке специалистов в области психологии.

Цель курса – ознакомить студентов с содержанием и спецификой работы психолога труда-практика, сформировать общекультурные и профессиональные компетенции, которые должны составить основу профессиональной деятельности специалиста и обеспечить ее выполнение на высоком профессиональном уровне.

Задачи курса: ознакомить с основными понятиями, требованиями к профессии, рассмотреть основные направления и виды деятельности практического психолога в различных сферах, выявить возможные трудности, возникающие в ходе профессиональной деятельности психолога труда – практика; развить у студентов навыки планирования и решения задач, связанных с реализацией профессиональных функций; способствовать формированию состояния личной готовности к работе и ответственности за нее.

Для решения поставленных задач учебное пособие раскрывает множество аспектов труда психолога-практика. Значительное место уделяется темам профессиональной этики, основным направлениям работы практического психолога, нормативно-правовым основам деятельности. Учебное пособие содержит материалы по всем разделам курса. К каждой теме приведены вопросы для обсуждения, материалы к занятию, контрольные вопросы, вопросы для самостоятельного изучения и литература к теме курса.

Тема 1 Прикладная психология и психологическая практика

План

- 1 Практическая психология
- 2 Психологическая практика

1 Практическая психология

Слободчиков В.И., Исаев Е.И. выделяют два понимания «практической психологии»:

1) практическая психология как «прикладная дисциплина», особенностью которой является «ориентация на академическую исследовательскую психологию естественнонаучного типа»;

2) практическая психология как «особая психологическая практика», где главная ориентация не на исследование психики, а на «работу с психикой».

Таким образом «прикладная психология» даже по своему названию ориентирована на помощь в решении тех задач, которые уже поставлены перед психологом его «заказчиками».

Перечень сфер работы психолога очень широк: это педагогическая психология, медицинская психология, индустриальная психология, психология труда, психология туризма и организация досуга и т.д. Во всех этих и других случаях психологу приходится, с одной стороны, не терять свой специфический предмет (психику, субъектность человека), а с другой стороны, учитывать специфику работы в той отрасли, которую он обслуживает. Исходя из этого, психолог–прикладник со временем вынужден все больше и больше исследовать, а в ряде случаев и включаться в ту производственную среду, где он пытается оптимизировать коллективную деятельность работников. Таким образом, он фактически сам постепенно превращается в неотъемлемого участника

производственного процесса и становится реальным членом данного трудового коллектива (поскольку без него коллектив уже не сможет эффективно работать). Именно поэтому психологов все чаще приглашают на работу (постоянную работу) в различные фирмы и организации. Психолог, работающий в организации, стратегические задачи определяет, как правило, не сам, но он самостоятельно ставит перед собой и реализует тактические и оперативные задачи.

В серьезных организациях обычно работает не один, а несколько психологов. Кроме того, при решении сложных проблем (связанных, например, с реорганизацией фирмы) к работе обычно подключаются как собственные психологи (внутренние консультанты), так и приглашенные (внешние консультанты). Все это позволяет сообща (вместе с достаточно опытным руководством) грамотно ставить задачи и решать их. Тем не менее, остается проблема «грамотного заказчика», поскольку и у опытных руководителей встречается иногда и некоторая предубежденность, и некоторое недоверие к психологам. Поэтому реально психологу–прикладнику иногда приходится брать на себя несколько большую ответственность и самому заявлять о стратегических проблемах и целях своей работы, одновременно формируя и психологическую культуру у своих начальников — производственников и заказчиков.

2 Психологическая практика

Несколько иная картина складывается, если под практической психологией понимать «особую психологическую практику». Здесь психолог обычно работает с клиентами, которые в большей степени доверяются психологу как специалисту. В этих случаях психолог самостоятельно ставит перед собой и стратегические задачи (клиент в значительной степени доверяет ему в этом), и тактические и конкретные оперативные задачи исследования и вмешательства в ситуацию данного

клиента. В каком-то смысле ответственность такой работы у психолога выше, чем в случаях решения прикладных задач, поскольку психолог в большей степени выступает субъектом собственной деятельности.

Практическая психология как специально выделяемая психологами отрасль, нуждающаяся в особом научном обосновании, развивается в России последние пятнадцать двадцать лет (особенно активно в 90е годы). В силу ряда объективных обстоятельств (тоталитарный режим и, как следствие, гонения на психологию, стремление в свое время заменить предмет психологической науки предметом рефлексологии и физиологии и т. п.) в отечественной практической психологии до настоящего времени можно зафиксировать серьезное отставание от западных стран. Отечественная психология долгое время представляла собой академическую науку, занимавшуюся исследованиями, но не решением реальных психологических проблем конкретных людей.

В настоящее время практическая психология может рассматриваться не только как сфера приложения психологических знаний, не только как психологическая практика и способ проверки умозрительных психологических моделей, но и как новая активно развивающаяся отрасль психологической науки, имеющая свой предмет изучения и разработки. В качестве такового выступают принципы, методы и формы психологической помощи, психологической поддержки, психологического содействия и психологического сопровождения развития человека. Абрамова Г.С. предметом практической психологии считает индивидуальность, неповторимость человека и конкретных обстоятельств его жизни.

В силу новизны данной отрасли окончательное определение предмета практической психологии является делом будущего.

Вачков И.В., Гриншпун И.Б., Пряжников Н.С., говоря о задачах практической психологии, выделяют разные их уровни:

1) научно–исследовательские задачи связаны с решением проблем изучения закономерностей развития и формирования личности с целью разработки методологических основ деятельности практического психолога, способов, средств и методов профессионального применения психологических знаний в условиях различных социальных систем;

2) прикладные задачи практической психологии диктуются необходимостью психологического обеспечения оптимального функционирования учреждений и организаций, труда персонала и отдельных индивидуумов, что предполагает составление специальных обучающих программ, создание учебников и учебных пособий по практической психологии, разработку психологических рекомендаций и методических материалов, программ подготовки и переподготовки кадров, психологическое обоснование деятельности служб практической психологии, создание проектов нормативных документов такой деятельности;

3) практические задачи определяются конкретными проблемами непосредственно по месту профессиональной деятельности психолога: в учреждениях и организациях различного профиля, в специализированных психологических кабинетах и центрах — в форме оказания психологической помощи конкретным людям [6.С.151].

Вопросы для обсуждения

1. Обмен впечатлениями об известных вариантах трудоустройства выпускников факультета в различные учреждения.

2. Анализ работы психолога в различных типах учреждений (организаций, предприятий), на основе знаний, полученных студентами в период прохождения производственной практики.

3. Выбор темы контрольной работы по курсу.

Контрольные вопросы

1. Сферы деятельности практического психолога.
2. Практическая психология как сфера деятельности профессиональных психологов.
3. Типы учреждений, в которых работают практические психологи.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Области применения прикладной психологии.
2. Преподавание как сфера деятельности профессиональных психологов.

Литература к теме:

1. Болотова, А.К. Прикладная психология [Текст] учебник для вузов / А.К. Болотова, И.В. Макарова. – М.: АспектПресс, 2001. – 383 с.
2. Карандашев, В.Н. Психология: введение в профессию [Текст] / В.Н. Карандашев. - М.: Смысл, 2000. - 288с.

Тема 2 Деятельность психолога в организации

План

- 1 Организация и ее характеристики
- 2 Стадии жизненного цикла организации

1 Организация и ее характеристики

Организация представляет собой сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, функционирующее на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей [16. С. 223].

Среди характеристик организаций, которые нашли отражения во многих теориях помимо большого размера и сложности, как правило,

выделяются такие характеристики, как формализация, рациональность, иерархическая структура и специализация.

Для организационной психологии размер организации прежде всего выступает как фактор, детерминирующий характер межличностных отношений. В больших организациях межличностные отношения в значительной степени утрачивают свою непосредственность.

Сложность организации связана со степенью дифференциации. Она включает уровень специализации или разделения труда, количество уровней в иерархии и степень территориального распределения ее подразделений.

Формализация отчасти является результатом ее размера и отражает потребность в структурированном контроле. Отсутствие непосредственных контактов в большой организации не позволяет работникам формировать общие основания для взаимодействий. Заранее разработанные и установленные правила и процедуры, определяющие поведение работников, выступают ориентирами для различных форм взаимодействия. Формализация, таким образом, — это правила и процедуры, изложенные в письменной форме и выступающие устойчивыми поведенческими ориентирами для всех работников. Они могут охватывать как общие, так и очень специфические формы поведения и даже отдельные действия. Индивид, приходя на работу, оказывается перед лицом уже четко установленных форм действий и взаимодействий, которые облегчают ему процесс «вхождения» в новую для него структуру.

Рациональность — еще один атрибут большой организации. Создание организационной структуры предполагает упорядочение социальной или социотехнической системы, имеющей некоторую цель. Система должна быть рациональной, т. е. основываться на логике и научном знании (или, по меньшей мере, на здравом смысле). Поведение

каждого работника должно быть ориентировано на достижение организационной цели. Только целенаправленное поведение позволяет эффективно использовать ресурсы. Рациональность также достигается дроблением цели на задачи, которые поручаются подразделениям организации. Таким образом, выполнение элементами системы своих задач обеспечивает выполнение общей цели всей организации. Индивид, согласившийся принять руководство элементом системы, обязан взять на себя ответственность за выполнение его задачи, т. е. фактически должен рассматривать цель своего подразделения как свою собственную, личную. Эти обязанности, принимаемые на себя индивидом, находят свое выражение в так называемых должностных или служебных обязанностях.

Иерархическая структура во многом является отражением системы задач и целей организации. Иерархия — это наличие различных властных полномочий на разных организационных уровнях, цепочка формальных взаимоотношений руководства-подчинения, идущая от вершины организационной пирамиды до ее основания и связывающая всю организацию воедино. Степень власти или объем властных полномочий на каждом уровне может быть определен, исходя из возможностей индивида контролировать материальные и трудовые ресурсы. Как правило, индивиды, занимающие более высокие посты, обладают более широкими возможностями в контроле ресурсов. Посредством властной вертикали деятельность подразделений получает необходимую координацию и направленность на достижение общей цели.

Еще одной характеристикой сложной организации выступает специализация. Она связана с определенным группированием деятельности, выполняемых отдельными индивидами. Набор действий, предписываемых определенной должности или отдельному индивиду, должен быть рациональным с точки зрения эффективности.

Специализация может выступать в двух формах — как разделение труда и профессионализация. В первом случае конкретная задача на основании анализа делится на элементы, повторяемость которых выше, а сложность значительно ниже всей задачи. Это позволяет упростить обучение и замену персонала. Во втором — специализация касается не задачи, а знаний и навыков индивида. Профессионализация означает формирование комплекса знаний и навыков, которые в силу своей сложности, динамичности или уникальности не могут быть сведены к отдельным операциям, доступным практически любому члену организации [39.С.228].

2 Стадии жизненного цикла организации

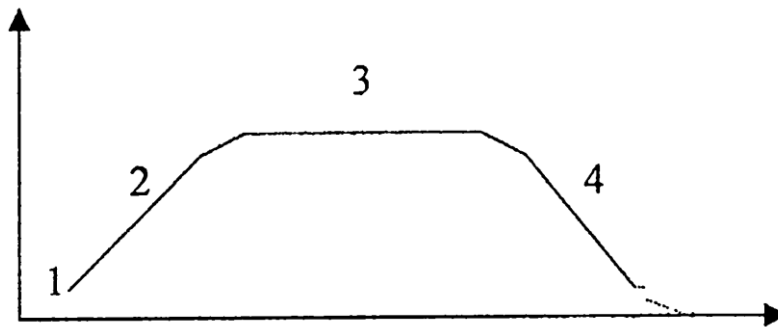
Организации проходят определенные циклы жизни — последовательные этапы развития, которые происходят через определенное время. Жизненный цикл организации отражает содержательный временной срез и структуру системных параметров организации, которые характеризуют определенное качество ее способностей сохранять единство и целостность (по отношению к цели) в большем сегменте состояний и проявлений внешней среды [29.С.68].

Критерий классификации этапов зависит от теоретического подхода — концепции, которая конкретизирует смысл представления как о самой организации, так и о ее цели.

Мильнер Б.З. выделяет следующие стадии жизненного цикла организации: рождение, детство, отрочество, ранняя зрелость, расцвет сил, полная зрелость, старение.

Власов П.К., Маничев С.А., Суходольский Г.В. выделяют следующие этапы развития организации: первый этап — «этап замысла», второй этап — «создание инициативной группы», третий этап — «ориентация и формализация», четвертый этап — «структурирование организации», пятый этап — «тиражирование идей».

Огнев А.С., Гончаров Ю.Н. выделяют четыре стадии жизненного цикла организации: зарождение организации, активный рост, стабилизация, спад (рисунок 1).



1 - зарождение организации; 2 - активный рост; 3 - стабилизация; 4 - спад

Рисунок 1 – Стадии жизненного цикла организации

На стадии зарождения организации основная задача, которая должна быть решена для обеспечения ее дальнейшего выживания – выявление системообразующей цели. Ведущую роль на этой стадии играют творцы организации, изобретающие различные варианты совместной деятельности. На этой стадии работа организации зачастую носит ненормативный характер. Члены организации основную часть своего времени посвящают работе, причем, нередко в ущерб другим личным интересам. На этом этапе в организации активно поощряются энтузиазм, генерирование различных идей относительно стратегических целей и миссии организации.

Характерной особенностью второй стадии является бурный рост размеров организации и масштабов ее деятельности. Это требует привлечения новых средств, что соответственно выдвигает на первый план задачу быстрого получения прибыли. Часто на этой стадии организация сталкивается с дефицитом ресурсов, недостатком опыта и численности персонала. Ключевую роль на этой стадии начинают играть продавцы

товаров и услуг, так как только за счет привлекаемых ими средств можно обеспечить дальнейший рост организации.

На третьей стадии происходит стабилизация. Ее признаками являются прекращение стремительного увеличения размеров, численности персонала, масштабов деятельности. Основной задачей организации на этой стадии развития становится поддержание определенного уровня производства товаров и услуг. В организации начинают поощряться стремление к оптимизации деятельности, детальная разработка технологии для всех видов деятельности. Это ведет к интенсивной бюрократизации организации. Появляется множество инструкций, типовых положений, правил, в которых зафиксирован накопленный опыт решения типовых задач. На этой стадии ключевую роль начинают играть технологии в широком смысле слова, выявляющие и фиксирующие условия работы, при которых с высокой степенью вероятности можно гарантировать наперед заданный результат. Жесткая формализация отношений, преобладание стереотипных форм поведения снижают чувствительность организации в целом к происходящим переменам. В результате происходит запаздывание в системе реагирования на актуальные перемены и ряд поведенческих форм приобретает абсурдный характер.

Особенностью четвертой стадии является нарастание кризисных процессов в организации, которые усиливают рост неэффективности основной деятельности организации. В конце концов, может даже возникнуть вопрос о целесообразности существования организации. У людей в организации на этом этапе нарастает чувство неопределенности, так как размываются или даже полностью утрачиваются цель и смысл основной деятельности. В массовом порядке возникает и усиливается стремление к выходу из организации. Это обычно ведет к потере, прежде всего перспективных работников. Для успешного преодоления спада

требуется одновременное наличие сотрудников, выполняющих те ролевые функции, которые были значимы на всех предыдущих этапах развития организации.

На этапе спада либо преобладают тенденции к ликвидации организации, либо к ее возрождению в новом качестве [29.С.164].

Вопросы для обсуждения

1. Организация. Этапы развития организации (различные авторские подходы по выбору студента).
2. Работа психолога с организацией на различных этапах ее жизнедеятельности.
3. Психологическая служба в организации.
4. Деятельность организационного психолога-консультанта в организации.

Материалы к занятию

1. Головин, С.Ю. Словарь практического психолога [Текст] / С.Ю. Головин. – Минск: АСТ, Харвест, 2001. – 800 с.
2. Григорьев, В.П., Жукова, Т.И. Русакова, Е.В. Модель работы психологической службы промышленного предприятия [Текст] / В.П. Григорьев, Т.И. Жукова, Е.В. Русакова. // Прикладная психология. – 2001. - № 4. – С. 86-92.
3. Дафт, Р. Организации [Текст] учебник для психологов и экономистов. / Р. Дафт. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – 352 с.
4. Егудина, Т.Н. Психологическая служба на предприятии [Текст] / Т.Н. Егудина, О.А. Лапина, О.Р. Цернес // Вопросы психологии. – 1987. - №5. – С.182-184.
5. Занковский, А.Н. Организационная психология: учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология»

- [Текст] / А.Н. Занковский . – 2-е изд. – М.: Флинта: МПС, 2002. – 648 с.
6. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 638 с.
 7. Огнев, А.С. Рабочая книга организационного психолога [Текст] / А.С. Огнев, Ю.Н. Гончаров. – Воронеж: Издательство Фонда «Центр духовного возрождения Черноземного края», 2000, - 299 с.
 8. Шейнис, М.Ю. Рабочая книга психолога организации [Текст] /М.Ю. Шейнис. – Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2005. – 224 с.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризовать этапы развития организации.
2. Цели и задачи психологической службы в организации (предприятии).
3. Работа психолога с увольняемыми и уходящими на пенсию работниками.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Трудности в работе организационного психолога.
2. Психологическая служба в правоохранительных органах.
3. Психологическая служба в образовании.

Литература к теме:

1. Копосов, Е. Психологическая служба вуза: теория и практика [Текст] /Е. Копосов, В. Бобылев, В. Кручинин, // Высшее образование в России. – 2007. - №3. С.10-13.
2. Мамонтова, С.Н. Прикладная юридическая психология [Текст] / С.Н. Мамонтова. – М.: Юрист, 2002. – 385 с.

3. Практическая психология образования [Текст]: учебное пособие / Под редакцией И.В. Дубровиной. 4-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 592 с.
4. Шульц, Д. Психология и работа [Текст] / Д. Шульц, С. Шульц. — СПб.: Питер, 2003. — 560 с.

Тема 3 Трудовой пост психолога-практика в учреждении (организации)

План

- 1 Трудовой пост
- 2 Структура трудового поста
- 3 Рабочее место

1 Трудовой пост

Ключевым компонентом основных понятий, характеризующих профессиональную трудовую деятельность, является «трудовой пост».

Трудовой пост - это ограниченная вследствие разделения труда и зафиксированная документально область приложения сил человека с целью создания социально- ценного продукта (материальных вещей, информации, услуг, функционально, эстетически и социально-полезных эффектов, упорядоченного протекания социальных процессов).

Трудовой пост - не то, что можно «очертить конкретно», но некоторое разн - и многопризнаковое системное образование. Трудовой пост понимается как одна из форм существования профессии, как одна из его подсистем.

2 Структура трудового поста

В совокупности своих различных признаков трудовой пост выступает многомерным и обладающим разными признаками системным

образованием, основными составляющими которого являются:

- заданные цели, представления о результате труда (фиксируются в обществе посредством образцов соответствующей работы, их изображений, описаний, формулировки общих требований к ним);
- заданный предмет (Предмет, предметная область труда - система свойств и взаимоотношений объектов, явлений, процессов, которыми человек должен мысленно или практически оперировать на определенном трудовом посту);
- система средств труда (любая реальность, дающая возможность человеку взаимодействовать с предметом труда сообразно его цели; выделяют вещественные средства, орудия труда, внешние функциональные средства труда, внутренние функциональные средства труда);
- система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций);
- система прав работника (на справедливую и своевременную оплату труда, безопасные для здоровья и жизни условия работы и другие в соответствии с существующим трудовым законодательством);
- производственная среда (предметные, социальные условия труда).

3 Рабочее место

Под рабочим местом понимают трудовой пост, заданный и ограниченный совокупностью специфических условий; реальное пространство трудовой деятельности субъекта, определяемое конкретными физическими, организационными, социальными, психологическими, этическими и правовыми факторами [39. С.88].

Особенности рабочего места сравнительно с другими «единицами» труда – профессией и трудовым постом таковы:

- 1) высокая динамичность технологий профессиональной

- деятельности;
- 2) высокая динамичность (изменчивость, гибкость) служебных обязанностей субъекта на конкретном рабочем месте;
 - 3) предельная специфичность трудовых действий и операций и соответственно служебных обязанностей;
 - 4) высокая значимость организационных факторов (корпоративная культура, стиль руководства, уровни служебной иерархии и др.);
 - 5) воздействие внешних факторов среды (историческая эпоха, культура и субкультура региона, социально-экономическое положение в стране и др.);
 - 6) высокая значимость индивидуальных особенностей субъекта (образование, уровень профессионализма, мотивация труда, особенности личности и др.) [39.С.103].

Вопросы для обсуждения

1. Трудовой пост и его составляющие.
2. Рабочее место.
3. Основные виды деятельности практических психологов.
4. Задачи деятельности практического психолога.
5. Задачи и сферы деятельности специалистов по психологии труда.

Задания для студентов

1. Выявите возможные причины появления трудового поста психолога – практика в учреждении (организации).
2. Опишите составляющие трудового поста психолога в какой-либо организации. (Каковы заданные цели, представления о результате труда. Каков заданный предмет. Опишите систему средств труда. Дайте характеристику системы профессиональных служебных обязанностей

(заданных трудовых функций). Какова система прав работника. Опишите производственную среду (предметные, информационные, социальные условия труда).

Материалы к занятию

1. Вачков, И.В. Введение в профессию «Психолог» [Текст] учеб. пособие / И.В. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2002. – 464 с.
2. Введение в профессию в схемах и таблицах [Текст] учебно-методическое пособие /сост. А.Ю. Маленова. – Омск: изд-во ОмГУ, 2004. – 44 с.
3. Карандашев, В.Н. Психология: введение в профессию [Текст] / В.Н. Карандашев. – М.: Смысл, 2000. – 288 с.
4. Климов, Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) [Текст] учебное пособие / Климов Е.А. Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003.- 320 с.
5. Толочек, В.А. Современная психология труда [Текст] учебное пособие /В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2006. – 497 с.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие «трудовой пост».
2. Как соотносятся понятия «профессия», «трудовой пост», «рабочее место».
3. Задачи психолога труда – практика в различных сферах деятельности:
 - в отделе (лаборатории) научной организации труда предприятия;
 - отраслевой научно-практической, исследовательской лаборатории, группе;
 - в проектной организации, конструкторском бюро;
 - в кабинете (центре, пункте) профориентации;

- в методическом кабинете системы профессионального образования, в составе психологической службы (вуза или других учреждений профессионального образования);

- в методическом кабинете, ориентированном на общеобразовательную школу;

- в психологическом вузе.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Требования трудового поста к человеку.
2. Виртуальное рабочее место.

Литература к теме:

1. Климов, Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) [Текст]: учебное пособие / Е.А. Климов. Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003.- 320 с.
2. Шульц, Д Психология и работа [Текст] / Д. Шульц, С. Шульц. – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.

Тема 4 Взаимодействие психолога с руководителями

подразделений и со специалистами – смежниками

План

- 1 Позиция психолога в организации
- 2 Концепция ролевого кольца
- 3 Основные этапы работы психолога

Большинство практических психологов осуществляют свою профессиональную деятельность, являясь сотрудником конкретных организационных структур: клиник, банков, школ, консультаций, агентств и т.д. По мнению Ю.М. Жукова, «уяснение психологом-практиком собственной позиции при взаимодействии с другими участниками тех или

иных акций – одна из важнейших задач, и она должна непременно решаться в процессе организации собственной активности» [5.С.29].

1 Позиция психолога в организации

Работающий в организации психолог может занимать одну из двух позиций: 1) «внешнюю» - психолога-консультанта и исследователя (в качестве примера можно привести работу по заказу различных фирм, чаще всего связанную с оценкой и аттестацией персонала, изучением психологического климата, разрешением конфликтных ситуаций, обучением персонала и т.д.); 2) «внутреннюю» практического психолога, работающего непосредственно в организации. Эти позиции различаются между собой и по содержанию, и по структуре деятельности. Например, позиция психолога-консультанта и исследователя предполагает возможность нейтрального подхода к решению многих и особенно кадровых задач, но одновременно нередко возникают проблемы из-за недостаточного знания реальных организационных ситуаций, невозможности сразу же определить глубинные причины и условия возникновения какого-либо явления или процесса. Описанная позиция в полной мере представлена в деятельности многочисленных современных консалтинговых компаний, действующих на рынке труда, оценки и подбора персонала, осуществляющих рекрутинговые услуги. Вторая позиция также, наряду с несомненными плюсами (например, доскональное знание организационной и кадровой ситуации и возможность профилактики конфликтов), имеет и свои минусы (при длительной работе на предприятии часто происходит снижение статуса психолога до статуса члена коллектива, переход к позиции «коллективной жилетки», к которой обращаются сотрудники по любому поводу). Занимая вторую позицию, психологи чаще всего работают в структуре отдела кадров, отделов обучения, в качестве заместителя директора по персоналу. В решении

многих вопросов они взаимодействуют и с другими специалистами фирмы - социологами, гигиенистами, юристами, экономистами [32.С.11].

Внутри организации психолог, как правило, занимает определенную иерархическую позицию. В работах Л. Тобиаса отмечается, что психолог всегда находится в положении подчиненного. В результате руководители относятся к нему без особого трепета, а «низовые» служащие испытывают глубокие сомнения насчет его объективности».

По отношению к субъектам взаимодействия внутри организации психолог может занимать следующие позиции:

- позиция «под», т.е. находится в подчиненном положении (например, школьный психолог по отношению к директору школы);

- позиция «рядом», т.е. занимает равную статусную позицию (например, психолог, консультирующий в поликлинике, по отношению к другим специалистам);

- позиция «над», т.е. психолог может входить в более высокую иерархическую структуру (например, в состав совета директоров) [5.С.30].

Не во всех организациях статус психолога, а также уровень его влияния на внутриорганизационные процессы определены должностными инструкциями, во многом это зависит от личности самого психолога и сложившихся отношений в коллективе.

2 Концепция ролевого кольца

Важным шагом является определение круга лиц (заинтересованных сторон), вовлеченных в процесс взаимодействия. В наипростейшем случае этих лиц всего два: психолог и его клиент. Однако и в этой, на первый взгляд незамысловатой, ситуации положение дел несколько сложнее, чем кажется, во всяком случае, ролевая структура ситуации включает в себя более широкий ролевой репертуар по той причине, что каждый из двух участников может исполнять несколько ролей.

В качестве модели, описывающей пространство профессиональной деятельности психолога в организации, можно использовать концепцию ролевого кольца, состоящего из наиболее важных ролей: клиента, заказчика, спонсора, посредника, подрядчика, исполнителя (рисунок 2) [5.С.32].

Применение приведенной схемы полезно при рассмотрении проблемы перераспределения функций и ответственности, что неминуемо происходит в случае опосредования взаимодействия психолога с клиентом структурами организации [14.С.21].

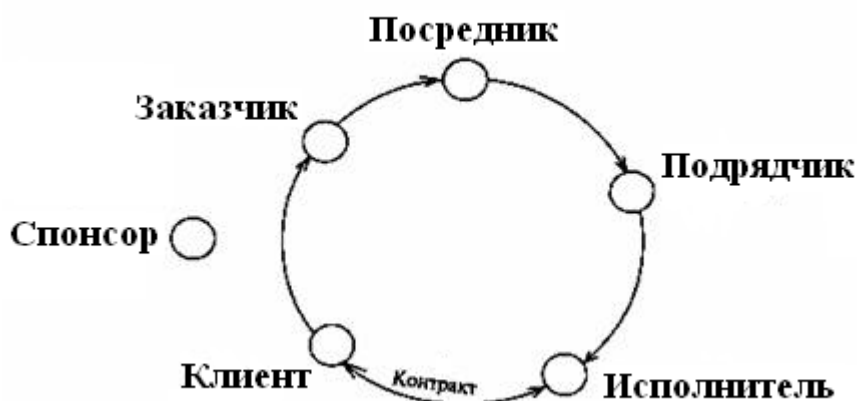


Рисунок 2 – Ролевое кольцо

Следует отметить, что четкое соответствие ролевых позиций в реальной практической работе встречается крайне редко, чаще всего несколько ролей совмещает в себе одно и то же лицо или, наоборот, одну роль одновременно и последовательно выполняют несколько разных лиц [5.С.33].

3 Основные этапы работы психолога

1. Психолог получает заказ от заказчика (или клиента), на основании которого составляет программу работы, договаривается о распределении

прав между психологом, заказчиком и клиентом, о взаимных обязательствах в современной деятельности.

2. Психолог выбирает адекватные задачам психологической деятельности теоретические концепции, методы работы, конкретные методики исследования и формы работы с клиентом, способы регистрации и обработки первичных данных.

3. Психолог осуществляет работу с клиентом в форме беседы, анкетирования, интервью, наблюдения, тестирования, психофизиологического исследования.

4. Психолог обрабатывает первичные материалы, осуществляет их интерпретацию, обсуждает полученные данные с компетентными коллегами, формулирует выводы и заключения по интересующим заказчика проблемам.

5. Психолог передает заказчику свои заключения и рекомендации в форме письменного документа или устного сообщения. В них содержатся ответы на вопросы, поставленные заказчиком.

6. Заказчик использует рекомендации психолога. Использование рекомендаций может заключаться в изменении условий трудовой деятельности, саморазвитии личности, в организации психокоррекционного, психолого-педагогического, обучающего, административного воздействия. Во многих случаях психолог по поручению заказчика сам применяет рекомендации, например, проводя психотерапию, консультирование, тренинг. Или сам клиент применяет к себе рекомендации психолога [22.С.69].

Вопросы для обсуждения

1. Ролевое кольцо.
2. Основные этапы деятельности практического психолога.
3. Позиции психолога-практика при работе с клиентом.

4. Место и роль психолога в организации.
5. Проблемы взаимодействия психолога со специалистами смежных профессий.

Материалы к занятию

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология [Текст]: учебник для студентов вузов / Г.С. Абрамова. – изд. 6-е, перераб. и доп. – М.: Академический проект, 2003. – 496 с.
2. Болотова, А.К. Прикладная психология [Текст]: учебник для вузов / А.К. Болотова, И.В. Макарова. – М.: АспектПресс, 2001. – 383 с.
3. Вачков, И.В., Гриншпун, И.Б., Пряжников, Н.С. Введение в профессию «Психолог» [Текст] учеб. пособие / И.В. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2002. - 464 с.
4. Введение в профессию в схемах и таблицах [Текст]: учебно-методическое пособие /сост. А.Ю. Маленова. – Омск: изд-во ОмГУ. 2004. – 44 с.
5. Жуков, М.Ю. Введение в практическую социальную психологию [Текст] / Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, О.В. Соловьева; под общ. ред. Ю.М. Жукова. – Изд. 3-е, испр. – М.: Смысл, 1999. - 377с.
6. Карандашев, В.Н. Психология: введение в профессию [Текст] / В.Н. Карандашев. – М.: Смысл, 2000. – 288 с.
7. Лидерс, А.Г. Психологический тренинг с подростками [Текст]: /учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 256 с.
8. Огнев, А.С. Рабочая книга организационного психолога [Текст] / А.С. Огнев, Ю.Н. Гончаров. – Воронеж: Издательство Фонда «Центр духовного возрождения Черноземного края», 2000. – 299 с.

9. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология [Текст]: учебное пособие. – СПб.: Изд-во «Речь», 2002. – 298 с.
10. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации, [Текст] /М.Ю. Шейнис - Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2005. – 224 с.

Задания для студентов

1. Составьте пример ролевого кольца и определите последовательность этапов работы психолога-практика.
2. Обозначьте проблемы взаимодействия психолога со специалистами – смежниками на промышленном предприятии, в организации.

Контрольные вопросы

1. Феномены, возникающие в процессе взаимодействия участников ролевого кольца.
2. Позиция психолога-практика в структуре организации.
3. Позиция психолога-практика при возникновении конфликтных ситуаций.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Межличностные конфликты в организации и пути их конструктивного разрешения.
2. Особенности построения деловых взаимоотношений.
3. Взаимодействие практического психолога с педагогическим коллективом.

Литература к теме

1. Вачков, И.В. Введение в профессию «Психолог» [Текст]: учеб. пособие / И.В. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников. — М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2002. - 464 с.

2. Леви, Т.С. К вопросу о взаимодействии психолога и педагогического коллектива [Текст] / Т.С. Леви, // Журнал практической психологии 1997. - №1. – С. 58-63.

3. Огнев, А.С. Рабочая книга организационного психолога [Текст] / А.С. Огнев, Ю.Н. Гончаров. Воронеж: Издательство Фонда «Центр духовного возрождения Черноземного края» 2000. – 299 с.

4. Практическая психология образования [Текст]: учебное пособие / Под редакцией И.В. Дубровиной 4-е изд. — СПб.: Питер, 2004. – 592 с.

Тема 5-7. Профессиональная этика и деонтология в работе практического психолога

План

- 1 Этика в работе психолога
- 2 Этические дилеммы и их решение

1 Этика в работе психолога

Профессиональная этика — раздел этической науки, исследующий специфику морали в условиях профессиональной деятельности. Профессиональная (или прикладная) этика представляет собой совокупность моральных требований, принципов и норм деятельности специалистов, которая является ответственной, обязательной, но вместе с тем добровольной, т. е. свободной деятельностью свободных людей, которые подчиняются правилам, но лично независимы, соотносятся с законом, но выполняют долг.

Профессиональная этика в некоторых случаях именуется профессиональной деонтологией, или учением о долге. Термин «деонтология» был обозначен И. Бентамом в 1834 г. и первоначально отождествлялся с учением о нравственности, затем стал пониматься как

одна из концепций морали (в противоположность аксиологии — учению о ценностях) и, наконец, как один из разделов этики. Сегодня под деонтологией часто понимают моральные обязательства специалиста, то, что может быть сопряжено с опасностью, риском, физическим напряжением, перегрузками психики и пр. Под прикладной этикой или прикладными проблемами — вопросы теории морали профессиональной деятельности в связи с непредвиденными ситуациями, которые возникают в практике специалистов. Профессиональная этика — наиболее широкое понятие, поскольку наряду с названными прикладными и деонтологическими аспектами предполагает также определенные обязательства и нормы как внутри профессиональной среды, так и вне работы.

Специфика деятельности практического психолога определяет важность и необходимость соблюдения принципов, основой которых являются ответственность и обязательства в профессиональных взаимоотношениях с другими людьми [5.С.10].

Нормативными источниками формирующейся этики психолога являются: работы по социальной психологии, посвященные проблемам профессиональной ориентации, профессиональной адаптации, профессиональной психодиагностики, профессиональному самоопределению, психологической культуре, психологической подготовке личности, психологической совместимости, психологическому моделированию, психологическому познанию, деятельности психологических служб, официальные документы международных сообществ [21.С.445].

Во многих странах мира существуют Этические кодексы психолога, регулирующие его профессиональную деятельность. Под этическим кодексом понимают ряд принципов и правил этического поведения,

предназначенных для контроля за решениями и действиями профессионалов.

Нарушение стандартов и требований, составляющих данные кодексы, может привести к лишению психолога лицензии, диплома, права на оказание психологических услуг и ведение частной практики [5.С.10].

2 Этические дилеммы

Психолог нередко попадает в этически противоречивые ситуации, когда, придерживаясь требований одной нормы, он нарушает другую [24].

Этическая дилемма предполагает ситуацию, в которой психолог, принимая то или иное решение, вынужден расставлять приоритеты между нормативами профессиональной этики, собственными моральными убеждениями, общественным мнением, требованиями руководства.

Таким образом, в случае любого выбора не соблюдается кодекс этики. Этические дилеммы в значительно большей мере, чем прямые нарушения кодекса этики, помогают понять ограниченность этических кодексов при решении возникающих в практической деятельности проблем.

Дуглас С. описывает шесть типов дилемм различного происхождения. «Дилеммы компромисса» предусматривают выбор в пользу традиционного и инновационного (ориентированного на лучший результат, хотя и рискованного по сути) подхода в практике психологической помощи.

«Дилеммы границ» ставят специалиста перед выбором той границы, за которой техника превращается в эмоционально близкие отношения.

«Дилеммы преданности» заставляют психолога задуматься над монотеоретичностью его подхода: стремится ли он дальше работать в пределах конкретной школы или хочет изменить методологию работы, попробовать что-то новое.

«Дилеммы ролей» требуют определения направления собственной деятельности: преподаватель или консультант, научный работник или практик.

«Дилеммы ответственности» касаются выбора степени личной ответственности за благополучие клиента.

«Дилеммы безысходности», в которых речь идет о понимании нецелесообразности дальнейшей работы при невозможности ее завершения в силу различных причин.

Решая этическую дилемму, психолог не может руководствоваться лишь собственными моральными принципами или потребностями клиента; он должен также ориентироваться на требования профессиональной этики, законодательные нормы, принимать во внимание общечеловеческие ценности, учитывать общественное мнение, философию организации-работодателя, свои должностные обязанности [10.С.114].

Вопросы для обсуждения

1. Значимость этики в профессиональной деятельности психолога – практика.
2. Основные варианты и уровни рассмотрения этических проблем в психологии.
3. Профессиональная этика психолога – практика: основные принципы.
4. Принципы пользования психологической информацией.
5. Этические проблемы в научно-исследовательской деятельности психолога.
6. Основные этические проблемы и «соблазны» практической психологии.
7. Этические дилеммы в психологической практике.

Задания для студентов

1. Провести сравнительный анализ этических кодексов гуманитарных профессий (психолога, врача, социального работника).

2. Анализ содержания зарубежных и российского этических кодексов психологов.

3. Приведите примеры возможных этических дилемм в психологической практике. Предложите пути решения, используя предложенный алгоритм.

Алгоритм решения этической дилеммы.

Этап I. Определение этической дилеммы. Конкретизация этического конфликта, анализ возможных вариантов развития событий с учетом последствий.

Этап II. Идентификация носителей конфликтных ценностей, анализ содержания ценностного конфликта.

Таблица 1 - Структура ценностей как регуляторов профессиональных отношений психологов

Ценности	Носители ценностей
Всеобщие ценности	
Ценности человечества	Моральные нормы и законы
Ценности общества	Традиции, общественное мнение
Ценности государства	Законы
Локальные ценности	
Ценности профессионального общества	Этический кодекс
Ценности психолога	Личность психолога, этический кодекс

Окончание таблицы 1

Ценности организации – работодателя	Философия организации, служебные обязанности, личность руководителя организации
Ценности клиента	Личность клиента

Этап III. Поиск путей ценностного компромисса и его реализация на практике. Анализ возможностей достижения своих целей участниками этического конфликта. Поиск контрольных путей ценностного компромисса – практическая реализация [10.С.115].

Материалы к занятию

1. Болотова, А.К. Прикладная психология [Текст]: учебник для вузов / А.К. Болотова, И.В.Макарова. – М.: АспектПресс, 2001. – 383 с.

2. Вачков, И.В. Введение в профессию «Психолог» [Текст]: учеб. пособие / И.В. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2002. - 464 с.

3. Горбунова, В.В. Этические дилеммы в психологической практике [Текст] / В.В. Горбунова, // Психологический журнал. - 2010. Том 31. - № 4. - С. 113-119.

4. Карандашев, В.Н. Психология: введение в профессию [Текст] / В.Н. Карандашев. – М.: Смысл, 2000. – 288 с.

5. Кодекс этики и практики консультантов Британской ассоциации консультирования [электронный ресурс] // Журнал практической психологии и психоанализа. 2000. - №2 - Режим доступа: <http://www.psyjournal.ru/>

6. Кочюнас, Р. Основы психологического консультирования [Текст] / Р. Кочюнас. – М.: Академический проект, 1999. – 240 с.

7. Практикум по общей и экспериментальной психологии [Текст] / Под ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. -2-е изд–е. -СПб.: Москва, Харьков, Минск, 2000. – 560 с.

8. Протанская, Е.С. Профессиональная этика [Текст] Учебное пособие: Е.С. Протанская. – СПб.: Алетейя, 2003. – 288 с.

9. Профессиональный кодекс этики для психологов. Бонн, ФРГ, 1986г. // Вопросы психологии. 1990 . - № 6. - С. 148-153.

10. Шейнис, М.Ю. Рабочая книга психолога организации [Текст] / М.Ю. Шейнис. - Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2005. – 224 с.

11. Этические стандарты для психолога. Мадрид. Испания. 1987 [Текст] // Вопросы психологии. 1990. - №5. - С.158-16.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятия «этика», «профессиональная этика», «деонтология».

2. Характеристика принципов профессиональной этики.

3. Пользование психологической информацией в системе: заказчик – клиент – пользователь: возможности и ограничения.

4. Типы этических дилемм в психологической практике.

5. Алгоритмы принятия решения в ситуации этической дилеммы.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Связь психологии с этикой.

2. Причины обособления профессиональной этики в системе этического знания.

3. Комиссии и комитеты по этике как формы корпоративной ответственности и контроля деятельности профессионалов.

4.Этические проблемы в психологической практике: зарубежный опыт.

5.Этические основы психотерапии.

Литература к теме

1. Основные направления современной психотерапии [Текст] / ред. А.М. Боровиков. – М.: Когито-Центр, 2000. - 379с.
2. Братусь, Б.С. Психология и этика. Опыт построения дискуссии [Текст]: учебное пособие /Б.С. Братусь, В.И. Левин. – Самара. Бахрах, 1999. – 128 с.
3. Протанская, Е.С. Профессиональная этика [Текст]: учебное пособие / Е.С. Протанская. – СПб.: Алетейя, 2003.- 288 с.
4. Протанская, Е.С. Профессиональная этика психолога [Текст]: учебное пособие / Е.С. Протанская. Санкт-Петербургский государственный университет культуры и искусства. - СПб.: Изд-во С.- Петербургского ун-та, 2008. – 176 с.
5. Форман, Н. Этические проблемы в психологии: британский опыт [Текст] / Н. Форман, Р. Роулз. // Психология. - 2004. - №1. С. 110-123.
6. Шмелева, И.А. Введение в профессию. Психология [Текст]: учебное пособие. / И.А. Шмелева. – Спб.: Питер, 2007. – 256 с.

Тема 8 Профессиональные организации и сообщества психологов – практиков в России и за рубежом

План

- 1 Психологические сообщества
- 2 Европейская ассоциация по психологии труда и организационной психологии (EAWOP)
- 3 Манифест профессиональной психотерапевтической лиги

1 Психологические сообщества

Профессионалы — не только психологи, но и представители многих других профессий — организуют сообщества (союзы, ассоциации, объединения), действующие как общественные организации и служащие главным образом целям профессионального общения, обмена опытом, выработки стратегий и тактик профессионального развития, выявлению резервов и перспектив. Эти сообщества различны по масштабам, объединяя как всех профессионалов, так и профессионалов определенного региона либо определенного направления [6].

Психологическое сообщество составляют психологи, выполняющие профессиональную психологическую работу.

Первые психологические лаборатории появились в конце 19 в. в Германии — В. Вундта в Лейпциге (1879), в США — С. Холла при университете Джона Хопкинса (1883), в Великобритании — Ф. Гальтона в Лондоне (1884), во Франции — А. Бони и А. Бине в Сорбонне (1889) и в др. странах. Первая в России лаборатория экспериментальной психологии была основана В. М. Бехтеревым в Казани (1886); психологические лаборатории были созданы вскоре также в Одессе, (Н.Н. Ланге), Киеве (Г.И. Челпанов), Юрьеве (В.Ф. Чиж), Петербурге (А.Ф. Лазурский и А.П. Нечаев), Москве (С.С. Корсаков и А.А. Токарский), Харькове (П.И. Ковалевский) и др. городах. Первый в России институт психологии был основан Г.И. Челпановым в Москве (1912) при историко-филологическом факультете Московского университета.

Первые психологические общества: Московское психологическое общество (1885), Британское психологическое общество, Американская психологическая ассоциация (1892), Французское психологическое общество (1901), Немецкое психологическое общество (1903). Исходной формой международного союза научной психологии были

организационный и патронажный комитеты 1-го Международного психологического конгресса в Париже (1889).

Во всех странах, как правило, существуют национальные психологические сообщества или ассоциации. Все психологические общества и ассоциации проводят регулярные встречи, съезды, конференции. На них психологи обсуждают научные и практические проблемы профессиональной деятельности, а также организационные вопросы. Многие общества и ассоциации выпускают регулярные информационные бюллетени, журналы [22.С.221].

Среди множества профессиональных психологических сообществ можно выделить следующие международные организации: Международный союз психологической науки (объединяет 40 национальных обществ), Европейская федерация ассоциаций профессиональных психологов [42.С.204].

Кроме того существует огромное количество международных обществ и ассоциаций по отдельным направлениям научной и практической психологии. К их числу относятся Международная ассоциация прикладной психологии, международная ассоциация кросс-культурной психологии, Международная ассоциация школьной психологии, Международная ассоциация групповой психотерапии, Ассоциация научной психологии стран французского языка; Международная ассоциация психоанализа; Международная ассоциация аналитической психологии.

Среди национальных психологических обществ и ассоциаций следует отметить Американскую психологическую ассоциацию в США, Британское психологическое общество в Великобритании, Российское психологическое общество в России, Украинскую ассоциацию профессиональных психологов на Украине.

2 Европейская ассоциация по психологии труда и организационной психологии (EAWOP)

Миссия

Содействовать развитию и оказывать поддержку психологии труда и организационной психологии в Европе и способствовать укреплению связи между европейскими учеными и практикующими специалистами, работающими в этой области.

EAWOP как организация

Европейская ассоциация по психологии труда и организационной психологии была основана в 1991 году. Философия организации базируется на философии многообразия. За точку отсчета EAWOP взяла политическое, культурное и лингвистическое многообразие Европы. В своей деятельности EAWOP учитывает существование различных интеллектуальных сообществ, которые отличаются друг от друга своим взглядом и подходом к проблемам психологии труда и организационной психологии. Осознавая фундаментальное равенство этих интеллектуальных сообществ, EAWOP старается открыть границы и установить длительные эффективные связи сотрудничества.

EAWOP была создана как открытое сообщество, в которое входят ассоциации (называемые «Конституэнтами») и индивидуальные специалисты. Ассоциации – часто «секции» или «подразделения» национальных психологических ассоциаций – должны играть решающую роль в EAWOP, открывая некоторые направления своей деятельности для участия в ней других членов EAWOP из разных стран. В рамках EAWOP общение ассоциаций должно происходить через так называемую «Специальную сеть», разделы которой соответствуют направлениям психологии труда и организационной психологии. Ассоциации могут самостоятельно организовывать новые направления работы, согласовав их

с секретариатом EAWOP, и развивать их совместно с другими ассоциациями и членами организации. Психологи, будучи членами Конституэнтов, могут принимать участие в работе организации индивидуально, либо через коллективное соглашение, либо напрямую, от своего лица.

EAWOP состоит из генеральной ассамблеи, совета, имеющего законодательную власть и исполнительного комитета. Высшим органом EAWOP является Генеральная ассамблея. Она определяет основную политику и бюджет ассоциации. Она выбирает Президента и Исполнительный комитет.

Исполнительный комитет развивает, разрабатывает и внедряет политику EAWOP. Им оказывают поддержку Специальная комиссия и Секретариат.

Законодательный совет, состоящий из представителей Конституэнтов, консультирует Исполнительный комитет по любому вопросу.

Значительное количество направлений работы организации находится не под прямым контролем Генеральной ассамблеи или Исполнительного комитета. К таким направлениям относится работа Специальной сети (управляемая Конституэнтами) и Самостоятельной сети (управляемой индивидуальными членами).

Европейский контекст психологии труда и организационной психологии

В 2004 году в Европейский союз вступили 10 новых государств. Этот факт делает работу EAWOP по поддержке организационных психологов более значимой. Кроме того, EAWOP признает, что организационная психология и психология труда гораздо шире границ Евросоюза.

Развитие европейского законодательства, имеющего отношение к Европейскому Диплому по Психологии (European Diploma in Psychology), могло бы обеспечить мобильность задачи через признание общего стандарта по квалификации для ведения профессиональной практики. EAWOP полагает, что такая квалификация должна подразумевать особые знания и навыки, необходимые работе в области психологии труда и организационной психологии. Однако остается впечатление, что такая квалификация определенно необходима и ее признание обусловлено, но она может оказать влияние на обучение организационных психологов в Европе. В более широком контексте это звучит следующим образом: европейские организационные психологи будут иметь влияние на другие страны, не входящие в Евросоюз. Однако отношения с другими странами уже начали складываться, например, отношения с организацией SIOP, находящейся в США. Ассоциации, являющиеся членами EAWOP, уже начали расширять границы своего присутствия в мире, что может значительно повлиять на европейскую организационную психологию и психологию труда, которая будет построена в будущем.

Стратегические цели

Еврокомиссия определила для EAWOP 4 основные стратегические цели:

- Рост степени влияния;
- Вклад в процессы изменения и развития;
- Усиление взаимодействия;
- Улучшение деятельности.

Задачи

Долгосрочные задачи EAWOP, выделенные Генеральной ассамблеей в Лиссабоне в мае 2003 года:

1. Повысить значение ЕАWOP в Европе, а также увеличить степень влияния европейского законодательства на эффективность работы организационных психологов
2. Увеличить численность членов ЕАWOP
3. Более профессионально управлять делами ЕАWOP [11].

3 Манифест профессиональной психотерапевтической лиги

Профессиональная психотерапевтическая лига это:

- сообщество единомышленников;
- наш путь в профессию;
- наш рост в профессии;
- новый взгляд на психотерапию;
- новые возможности полной самореализации.

Профессиональная Психотерапевтическая Лига (ППЛ) объединяет специалистов в области психотерапии. Стать членом ППЛ может каждый, кто использует психотерапию в своей профессиональной деятельности.

ППЛ входит в Европейскую ассоциацию психотерапии и разделяет её концепцию психотерапии как отдельной, самостоятельной профессии.

ППЛ содействует развитию и поддержанию творческих и деловых отношений внутри Лиги, с другими лицами и организациями, с зарубежными партнёрами и международными организациями.

ППЛ занимается научными исследованиями в области психотерапии. Собирает и обобщает опыт научно-практических разработок в области психотерапии, в том числе полученный членами ППЛ.

Организует съезды, конференции, семинары в России и за рубежом. Защищает профессиональные интересы членов ППЛ.

Прилагает усилия по распространению цивилизованной психотерапии, препятствующей возникновению и развитию феномена сгорания специалистов.

ППЛ пропагандирует психотерапию, в том числе в средствах массовой информации.

ППЛ содействует формированию в обществе цивилизованного рынка услуг в области психотерапии. Создает рабочие места для психотерапевтов. Занимается издательской деятельностью и распространением профессиональных изданий.

ППЛ занимается образовательной деятельностью в области психотерапии и смежных областях. Реализует большие образовательные проекты с выдачей сертификатов ППЛ, сертификатов Европейской ассоциации психотерапии, сертификатов супервизоров ППЛ. Проводит обучение в Москве и регионах, а также за рубежом.

ППЛ объединяет усилия ведущих российских и зарубежных специалистов в области образования. Публикует перечень учреждений и отдельных профессионалов, признаваемых ППЛ компетентными для реализации образовательных программ ППЛ.

ППЛ объединяет специалистов, профессиональные группы и общественные организации. Внутри ППЛ её члены объединяются по интересам к отдельным направлениям психотерапии и в секции по профессиям.

Средства ППЛ формируются из вступительных и членских взносов, добровольных и целевых взносов, доходов от образовательной и возможной предпринимательской деятельности.

ППЛ оценивает вклад организаций и отдельных деятелей в развитие психотерапии, сохранение и развитие психологического здоровья и награждает их медалями и дипломами ППЛ. По данным направлениям вводятся номинации - организация года, специалист года [34].

Вопросы для обсуждения

1. Причины появления психологических сообществ.

2. Аспекты жизни психологического сообщества.
3. Российские профессиональные общества и ассоциации.
4. Зарубежные профессиональные общества и ассоциации.
5. Публикации и поиск психологической информации.
6. Конференции. Повышение квалификации.

Материалы к занятию

1. Вачков, И.В. Введение в профессию «Психолог» [Текст] учеб. пособие / И.В. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников – М.: МПСИ.: Воронеж: МОДЭК, 2002. - 464 с.
2. Варга, А.Я. Психолог в обществе и профессиональное сообщество /А.Я. Варга, // Семейная психология и психотерапия. 1999. № 9.- С.68-76.
3. Европейская ассоциация психологии труда и организационной психологии [электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.eawop.org>.
4. Карандашев, В.Н. Психология: введение в профессию [Текст] / В.Н. Карандашев. – М.: Смысл, 2000. – 288 с.
5. Климов, Е.А. Сообщество психологов России: сущее и должное [Текст] / Е.А. Климов // Вопрос психологии. -1995. - № 2. – С. 118-124.
6. Профессиональная психотерапевтическая лига [электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.oppl.ru>.
7. Российское психологическое общество [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rpo.sfedu.ru>.
8. Санкт-Петербургское психологическое общество [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.spbo.ru>.
9. Устав Российского психологического сообщества (РПО) // Психологический журнал. 1995. – Т.16.- № 3. – С.12-22.
10. Шмелева, И.А. Введение в профессию. Психология [Текст]: / учебное пособие / И.А. Шмелева . – Спб.: Питер, 2007. - 256с.

11. Щедрина, Е.В. Американская психологическая ассоциация / Е.В. Щедрина // Вопросы психологии. - 1993. - №2. - С.117-121

При подготовке к занятиям студенты по своему усмотрению могут использовать и другие источники.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие «психологическое сообщество».
2. Кто составляет психологическое сообщество.
3. Устав сообщества или ассоциации, условия членства (на примере психологического сообщества по выбору студента).
4. Какие возможности предоставляет психологу членство в профессиональных организациях?

Задание для студентов

1. Проведите сравнительный анализ профессиональных организаций и сообществ психологов в России и за рубежом.
2. Предложите свой вариант психологического студенческого сообщества. Сформулируйте цели и задачи, условия членства.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Маркетинг и реклама психологических услуг.
2. Статус психолога в обществе.

Литература к теме

1. Болотова, А.К. Прикладная психология [Текст] / учебник для вузов / А.К. Болотова, И.В. Макарова. – М.: АспектПресс, 2001. – 383 с.
2. Зинченко, Ю.П. Нужно отстаивать высокий статус психолога в обществе [электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.gazetamim.ru/opinion/zinchenko.htm>
3. Шмелева, И.А. Введение в профессию. Психология [Текст]: учебное пособие / И.А. Шмелева – Спб.: Питер, 2007. – 256 с.

Тема 9 – 10. Нормативно-правовые основы деятельности психолога – практика

План

- 1 Нематериальные блага
- 2 Штатное расписание

1 Нематериальные блага

Нематериальные блага характеризуют социально-правовое положение личности в обществе. Они отражают духовный интерес личности в обществе, ее индивидуальность, моральные и эстетические запросы. Под нематериальными благами понимают не имеющие экономического содержания и неотъемлемые от их носителя блага и свободы, признаны действующим законодательством. Это блага особой категории: они носят четко выраженный личный характер, само существование этих благ невозможно вне связи с определенным физическим лицом, в силу чего они приобретают свою неповторимую индивидуальную окраску. В своем нарушенном состоянии право на честь, достоинство, право на жизнь, личную неприкосновенность и другие права не предполагают возникновения имущественных прав у их обладателей. Данные права полностью лишены какого-либо экономического содержания, только в случаях их нарушения законодатель допускает денежную компенсацию морального вреда, что, однако не является стоимостным эквивалентом личного нематериального блага [44.С.2]

К первой группе нематериальных благ относятся жизнь и здоровье, достоинство личности, личная неприкосновенность, честь и доброе имя, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна. Блага первой группы (приобретаемые в силу рождения) объективно

существуют независимо от их правовой регламентации и только в случаях посягательств на них нуждаются в правовой защите.

Ко второй группе относятся право свободного передвижения, право выбора места пребывания и жительства, право на имя, право авторства, иные личные и неимущественные права и другие нематериальные блага (право на жизнь и здоровье). Применительно к юридическим лицам в силу их создания возникают такие нематериальные блага, как деловая репутация, а в силу закона – право на фирму, товарный знак и иные права. Блага второй группы (приобретаемые в силу закона) являются субъективными правами, образующими содержание конкретного правоотношения, и тем самым уже урегулированы нормами права. Эти права пользуются правовой защитой в тех случаях, когда наступает факт их нарушения [2.С.45].

Объектами гражданских прав являются честь, достоинство и деловая репутация. В юридической литературе и гражданском праве выделяют следующие определения этих понятий.

Честь – объективная оценка личности, определяющая отношение общества к гражданину или юридическому лицу, это социальная оценка моральных и иных качеств.

Достоинство – самооценка личности, осознание ею своих личных качеств, способностей, мировоззрения, выполненного долга и своего общественного значения. (Самооценка должна основываться на социально-значимых критериях оценки моральных и иных качеств личности, достоинство определяет субъективную оценку личности).

Репутация – сложившееся о лице мнение, основанное на оценке общественно значимых его качеств.

Деловая репутация – сопровождающееся положительной оценкой общества отражение качеств лица в общественном сознании [31.С.23].

2. Штатное расписание

Штатным расписанием называется внутренний акт организации, в котором зафиксирована ее структура, штатный состав и штатная численность. Форма штатного расписания - унифицированная форма № Т-3 «Штатное расписание» - утверждена постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» (Приложение В). Согласно трудовому кодексу в штатном расписании содержится перечень структурных подразделений, должностей; сведения о количестве штатных единиц, должностных окладов, надбавках и месячном фонде заработной платы.

Отсюда следует, что если трудовым договором определена должность, специальность или профессия (как это обычно бывает), то работодатель, заключивший такой договор с работником, обязан иметь штатное расписание. И наоборот, если во всех трудовых договорах, заключенных данным работодателем с работниками, описывается трудовая функция (т.е. описывается конкретная работа, которую обязан выполнять работник), то необходимость в штатном расписании отпадает.

В случаях, когда наименование должностей в штатном расписании и трудовом договоре или должностной инструкции не совпадают, все противоречия, возникшие из-за этого, трактуются в пользу работника (ст. 8 ТК РФ).

После составления штатное расписание подписывает главный бухгалтер и руководители структурных подразделений организации, после чего документ подается руководителю организации на утверждение. И лишь после подписи руководителя или уполномоченного им лица штатное расписание вступает в силу.

Если в трудовых договорах или должностных инструкциях работников присутствует пункт, гласящий, что оклад устанавливается в соответствии со штатным расписанием, то все сотрудники организации должны быть с ним ознакомлены. В подобных ситуациях, как правило, к каждому трудовому договору (должностной инструкции) прикладывается копия штатного расписания [15.С.6]

Вопросы для обсуждения

1. Нематериальные блага.
2. Компенсация морального вреда.
3. Способ и размер компенсации морального вреда.
4. Защита чести, достоинства, деловой репутации.
5. Охрана изображения гражданина.
6. Авторское право.
7. Право публикатора на произведение науки, литературы искусства.
8. Должностные инструкции (правовое регулирование, структура, содержание).
9. Штатное расписание.

Задание для студентов

Приведите примеры ситуаций, возможные в рамках психологической практики, связанные с защитой чести, достоинства и деловой репутации, авторским правом.

Материалы к занятию

1. Бабенко, А. О некоторых аспектах компенсации морального вреда [Текст] / А. Бабенко. // Право и экономика. – 2007. - №1. – С. 132-135.
2. Захарьина, А.В. Полный сборник должностных инструкций [Текст] /А.В. Захарьина. - 2-е изд. – М.: Эксмо, 2008. - 448 с.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая, вторая, третья, четвертая) по состоянию на 1 апреля 2010 года. Кодексы. Законы. Нормы. (выпуск 20(178)) – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2010. – 473 с.

4. Грачев, С.М. Сборник должностных инструкций. Более 350 образцов [Текст] /С.М. Грачев. – М.: Проспект, 2007. – 832с.

5. О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц [Текст] // Закон. - 2005. - №5. -С.72-77.

6. Эрделевский, А.М. Новое в судебных подходах к защите неимущественных благ [Текст] // А.М. Эрделевский // Закон. - 2005. - №5. - С.78-81.

Контрольные вопросы

1. Нематериальные блага как объекты гражданского права.
2. Дайте определения понятий «честь», «деловая репутация», «достоинство», «моральный вред».
3. Объекты авторских прав.
4. Срок действия исключительного права публикатора.
5. Содержание должностной инструкции психолога – практика (по выбору студента).

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Клевета.
2. Оскорбление.

Литература к теме

1. Уголовный кодекс Российской Федерации (по состоянию на 1 апреля 2010 года. [Текст] /Кодексы. Законы. Нормы. (выпуск 25(183)) – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2010. – 160 с.

Тема 11 –12 Особенности составления трудового договора

План

1 Цели и задачи трудового законодательства

2 Трудовой договор

1 Цели и задачи трудового законодательства

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об

охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами [40.С.19].

2 Трудовой договор

Гражданско-правовые договоры, к которым относится и трудовой договор, в настоящее время весьма популярны. Как правило, термином «договор» обозначают гражданское правоотношение, возникающее из договора, и документ, в котором изложено содержание договора, заключенного в письменной форме.

Заключение договора позволяет учесть особенности взаимоотношений сторон, согласовать их индивидуальные интересы, а также создает юридические гарантии для его участников.

Трудовой кодекс Российской Федерации дает четкую характеристику понятия трудового договора. Трудовой договор представляет собой соглашение работника и работодателя, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В содержание трудового договора включаются взаимные права, обязанности и ответственность сторон. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Гражданин становится работником, заключив трудовой договор, на все время его действия. Второй стороной трудового договора является работодатель в лице определенного предприятия, учреждения, организации.

В настоящее время выделены три категории работодателей:

- организации;
- физические лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями;
- физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями [15.С.8];

Вопросы для обсуждения

1. Трудовой договор. Общие положения.
2. Содержание и структура трудового договора.
3. Срок трудового договора.
4. Изменение трудового договора.
5. Прекращение трудового договора.

Материалы к занятию

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (по состоянию на 1 апреля 2010 года). [Текст] / Кодексы. Законы. Нормы. (выпуск 24 (182)) – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2010. – 189 с.

Контрольные вопросы

1. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.
2. Вступление трудового договора в силу.
3. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
4. Гарантии при заключении трудового договора.

5. Форма трудового договора.
6. Испытание при приеме на работу.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Защита персональных данных работника.
2. Гарантии и компенсации.
3. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

Литература к теме:

Трудовой кодекс Российской Федерации (по состоянию на 1 апреля 2010 года). [Текст] / Кодексы. Законы. Нормы. (выпуск 24 (182)) – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2010. – 189 с.

Тема 13. Организация рабочего пространства психолога – практика в учреждении

План

- 1 Рабочее место практического психолога

1 Рабочее место практического психолога

Успешная работа психолога во многом определяется наличием соответствующих условий для работы. Поэтому организация пространства и создание интерьера кабинета практического психолога чрезвычайно важны.

Примерное материальное обеспечение рабочего места психолога включает в себя такие составляющие:

1. Рабочий кабинет психолога с сейфом для хранения материалов.
2. Комната психологической разгрузки:
 - для проведения психологической релаксации;
 - снятия нервно-психологического напряжения;
 - эмоциональной разгрузки;

- индивидуального и группового психологического консультирования;
- психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий;
- работы пункта, почты или телефона доверия.

3. Материальная база психотерапевтического воздействия:

- аудиотехника;
- аудиокассеты и диски с записями психотерапевтического характера;
- проекционная аппаратура;
- проекционные материалы психотерапевтического характера;
- специальная светотехническая система и другие средства, способствующие осуществлению психотерапевтического воздействия;

4. Материальная база психодиагностики:

- канцелярские принадлежности;
- аудиотехника с записями стимульного материала, специальные бланки;
- персональный компьютер, калькулятор и другая ЭВТ.

5. Материальная база психологического просвещения и психологической подготовки:

- учебно-методические материалы;
- наглядные пособия;
- специально-оборудованное помещение [20.С.25]

Кабинет психолога можно рассматривать как своеобразное поле взаимодействия психолога с клиентом, в центре которого сосредоточены интересы личности. Оборудование кабинета практического психолога определяется задачами и целями психологической деятельности.

Кабинет должен территориально включать несколько зон, каждая из которых имеет специфическое назначение и соответствующее оснащение. Важно также учитывать требования цветопсихологии, суть которых сводится к обеспечению композиционной и цветовой целостности среды, ее визуального содержания, в котором должны найти свое место адекватное психологическому воздействию цветовое решение пространства, отражающее относительный покой, настроенность на диалог, доверительное общение. Цветовой климат выступает важной составной частью организации кабинета практического психолога и для занятий корректирующей гимнастикой и релаксационными упражнениями, социально-психологическим тренингом. Эффект релаксации и снятия психоэмоционального напряжения может быть достигнут и под воздействием определенных элементов обстановки, частоты изменений слайдовых изображений и светового оформления кабинета.

Все эти особенности организации эффективной деятельности психолога учитывает разработанный проект кабинета практического психолога. Он функционирует на базе обычного кабинета учебного, образовательного, медицинского или муниципального учреждения и включает не только рекомендации по пространственно-цветовому решению и планировке различных зон, но также методический инструментарий и психодиагностические методики. Организация такого кабинета поможет начинающим психологам обрести свою профессиональную нишу для последовательного решения всего многообразия проблем психологической поддержки населения [5.С.49].

Вопросы для обсуждения

1. Задачи кабинета практического психолога.
2. Организация кабинета практического психолога.

3. Интерьер кабинета практического психолога.
4. Организация пространства (зонирование).
5. Материально-техническое оснащение кабинета.
6. Методическое обеспечение работы практического психолога.

Задание для студентов

Составьте модель кабинета практического психолога, работающего в той или иной сфере (по выбору студента).

Составьте рекомендации по оборудованию компьютерного рабочего места.

Материалы к занятию

1. Анисимова, Н.Л., Солнцева, Л.И. Модель кабинета практического психолога в дошкольном учреждении для детей с нарушением зрения [Текст] / Н.Л. Анисимова, Л.И. Солнцева. //Дефектология. - 1996 - №6 - С.72-76
2. Болотова, А.К., Макарова, И.В. Прикладная психология [Текст]: /учебник для вузов / А.К. Болотова, И.В. Макарова. – М.: АспектПресс, 2001. – 383 с.
3. Детская практическая психология [Текст] учебник /Под ред. проф. Т.Д. Марцинковской. — М.: Гардарики, 2000. — 255 с.
4. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 638 с.
5. Карандашев, В.Н. Психология: введение в профессию [Текст] / В.Н. Карандашев. – М.: Смысл, 2000. – 288 с.
6. Практическая психология образования [Текст]: учебное пособие. 4-е изд. / Под ред. И.В. Дубровиной — СПб.: Питер, 2004.- 592 с.

Контрольные вопросы

1. Рабочее место практического психолога.
2. Цветовое оформление кабинета.
3. Освещение.
4. Музыкальные средства.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Эргономика рабочих мест.
2. Рекомендации по организации кабинета психологической релаксации.

Литература к теме

1. Рабочая книга пенитенциарного психолога [Текст] / Под. ред. А.И. Мокрецова, В.П. Голубева, А.В. Шамиса. - Москва: ВНИИ МВД России, ГУИН МВД России, 1998. – 518 с.

2. Рогов, Е.И. Настольная книга практического психолога [Текст]: учеб. пособие / Е.И. Рогов. –М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 1999. –Кн.2. Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения. – 480 с.

3. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие [Текст] /С.А. Боровикова, Т.П. Водолазская, М.А. Дмитриева, Л.Н. Корнеева; Ред. Г.С. Никифоров. Санкт - Петербургский государственный университет. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1991. – 107 с.

4. Щур, Д. Эргономика рабочих мест: требования законодательства [электронный ресурс] / Д. Щур. //Кадровый Менеджмент 2007. - №5. – Режим доступа: [http:// www. hrm.ru](http://www.hrm.ru)

Тема 14-15. Требования к профессиональной подготовке и личности психолога

План

- 1 Должностные обязанности психолога
- 2 Требования к квалификации
- 3 Психологическая модель специалиста

1 Должностные обязанности психолога

Базовая характеристика должности психолога представлена в квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих. Она предназначена для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных форм собственности, организационно-правовых форм и отраслей экономики независимо от их ведомственной подчиненности. На основе квалификационной характеристики разрабатываются должностные инструкции для конкретных работников (Приложение Г).

Психолог

Должностные обязанности. Изучает влияние психологических, экономических и организационных факторов производства на трудовую деятельность работников предприятия, учреждения, организации в целях разработки мероприятий по улучшению их условий труда и повышения эффективности работы. Выполняет работу по составлению проектов планов и программ социального развития, определению психологических факторов, оказывающих влияние на работающих. Проводит совместно с физиологом обследования индивидуальных качеств работников, особенностей трудовой деятельности рабочих и служащих различных профессий и специальностей, а также связанные с профессиональным подбором, проверкой психологических условий труда, выявлением

интересов и склонностей, удовлетворенностью трудом. Участвует в экспериментах по определению влияния условий труда на психику работающих. Анализирует трудовые процессы и психологическое состояние работника во время работы. Совместно с социологом и другими специалистами участвует в определении задач социального развития. Осуществляет выбор наиболее актуальных вопросов и проблем, требующих решения (текучесть кадров, нарушения трудовой дисциплины, малоэффективный труд), определяет пути устранения причин, их вызывающих. Разрабатывает профессиограммы и детальные психологические характеристики профессий рабочих и должностей служащих, определяемые влиянием производственной среды на нервно-психическое напряжение работающего, дает рекомендации относительно условий оптимального использования личных трудовых возможностей человека с учетом перспективы развития его профессиональных способностей. Участвует в осуществлении мер по производственной и профессиональной адаптации молодых рабочих и специалистов. Подготавливает рекомендации и предложения по внедрению результатов психологических исследований в практику, а также мероприятия по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием, способствующие организации оптимальных трудовых процессов, установлению рациональных режимов труда и отдыха, улучшению морально-психологического климата, условий труда и повышению работоспособности человека, осуществляет контроль за их выполнением. Анализирует причины текучести кадров, подбор и их расстановку, исходя из требований организации труда и управления производством, разрабатывает предложения по обеспечению стабильности кадров, принятию необходимых мер по адаптации работников. Принимает участие в формировании трудовых коллективов, в проектировании систем

организации труда (организации рабочего времени, рационализации рабочих мест) с учетом психологических факторов и эргономических требований. Консультирует руководителей предприятия, учреждения, организации по социально-психологическим проблемам управления производством и социального развития коллектива, а также работников, занимающихся кадровыми и трудовыми вопросами.

Должен знать: постановления, распоряжения, приказы, другие руководящие и нормативные документы, относящиеся к вопросам практической психологии; психологию труда и управления, инженерную и социальную психологию; методы изучения психологических особенностей трудовой деятельности работников; технические средства, применяемые при изучении условий труда; передовой отечественной и зарубежный опыт работы психологов; основы технологии производства; основы экономики, организации производства, труда и управления; основы профориентационной работы; законодательство о труде; правила внутреннего трудового распорядка; правила и нормы охраны труда.

2 Требования к квалификации

Психолог I категории: высшее профессиональное (психологическое) образование и стаж работы в должности психолога II категории не менее 3 лет.

Психолог II категории: высшее профессиональное (психологическое) образование и стаж работы в должности психолога не менее 3 лет.

Психолог: высшее профессиональное (психологическое) образование без предъявления требований к стажу работы [33.С.71].

3 Психологическая модель специалиста

В психологической науке и практике существуют разные описания психологической модели специалиста. Наиболее известные из них можно разделить по трем основаниям.

1. По предмету и характеру профессиональной деятельности. Эта модель сконструирована в соответствии с требованиями к определенному виду профессиональной деятельности и отражена в профессиограмме.

2. По требованиям, предъявляемым к специалисту. Модель отражает совокупность качеств личности, позволяющих эффективно выполнять требования профессии, и представлена психограммой.

3. По степени соответствия/ несоответствия психологических качеств индивида требованиям профессии.

По мнению Д.Д. Бекоевой, приближение к идеальным качествам возможно путем расширения практической направленности образовательных программ. В научной литературе проблема практической направленности обучения была поставлена Г.П. Щедровицким. Он подчеркивал, что настала необходимость учить не конкретным навыкам, а методологии приобретения знаний и их наилучшего использования при изменяющихся условиях социальной среды. Перспективным путем такого обучения он считал перенесение акцента с предметного усвоения на методологическое освоение, на процесс непрерывного получения знаний, на компетентностный подход в использовании знаний.

С психологической точки зрения возможность методологического освоения предмета должна базироваться на развитии функциональных компонентов деятельности личности. В профессиональной деятельности практического психолога основой этих компонентов являются гностические, проективные, конструктивные, организационные, коммуникативные способности и умения, иначе говоря, умения, позволяющие ответить на вопрос «как?»: как продуктивно работать? Как осуществлять профессиональную деятельность эффективно? Какие средства использовать? Какие компетенции необходимы? Каждый из этих компонентов отражает определенные психологические результаты –

социализацию, адаптацию личности, ее социальную и профессиональную компетентность, приобретения умения и профессиональное мастерство. Индивид аккумулирует свои базовые способности и проявляет их в функциональных компонентах деятельности, в умении получать и накапливать психологическую и деловую информацию, легко осваивать новые методы работы и виды деятельности. При этом уровень освоения профессиональной деятельности может быть разным и соответствовать той или иной психологической модели [4.С.10].

Вопросы для обсуждения

1. Профессиональная подготовка психолога
2. Проблема подготовки психологов.
3. Государственный образовательный стандарт как основа предметной подготовки психолога.
4. Модель специалиста.
5. Должностные обязанности.
6. Требования к квалификации.
7. Профессиональная компетентность психолога.

Контрольные вопросы

1. Профессионально-важные качества психолога.
2. Противопоказания для работы психолога.
3. Профессиограмма психолога.

Материалы к занятию

1. Абдуллаева, М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход [Текст] / М.М. Абдуллаева. // Психологический журнал. – 2004. - №2. - С. 86-95.
2. Андриенко, А.В. Проблемы организации педагогических практик студентов будущих психологов [Текст] /А.В. Андриенко. // Инновации в образовании. 2006. - №4,- С. 28-32.

3. Бекоева, Д.Д. Практическая психология [Текст]: / учеб. пособие. /Д.Д. Бекоева. – М.: Издательский центр «Академия», 2009.-192 с.
4. Буякас, Т.М. Основания и условия профессионального становления студентов – психологов [Текст] / Т.М. Буякас. // Вестник Московского университета. – 2005. - № 2. - С. 7 – 17.
5. Власова, Ю.В. К вопросу о профессиональном становлении и развитии личности психолога [Текст] / Ю.В. Власова, О.А. Белобрыкина // Психология в вузе. - 2004. - № 2. - С. 86-99.
6. Журавлёв, Л. Наша задача – производить новое психологическое знание [электронный ресурс] /Л. Журавлёв // Психологическая газета: Мы и мир: 2004. №3 (91) – Режим доступа: <http://www.gazetamim.ru/mirror/interview/Zuravlev.htm>
7. Зотова, Н.Н. Динамика индивидуальном - личностных особенностей студентов в процессе профессионального обучения по профессии «психолог» (лонгитюдное исследование) [Текст] /Н.Н. Зотова, П.Н. Прудков, О.Н. Родина // Мир психологии. -2008. - №4 С. 249-262.
8. Карандашев, В.Н. Психология: введение в профессию [Текст] / В.Н. Карандашев. – М.: Смысл, 2000. – 288 с.
9. Карпов, В.А. Психология труда [Текст]: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений / А.В. Карпов. – М.: Изд-во Владос - пресс, 2003. – 352 с.
10. Кочюнас, Р. основы психологического консультирования [Текст] / Р. Кочюнас. - М.: Академический проект, 1999. – 240 с.

11. Новый Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих [Текст] /- М.: Эксмо, 2009. – 432 с.
12. Пименова, Е.В. Развитие профессионально-важных качеств будущих психологов в условиях обучения в вузе [Текст] / Е.В. Пименова //Высшее образование сегодня. 2008. - №6. С. 54-57.
13. Пряжников, Н.С Психология труда и человеческого достоинства [Текст]: учебное пособие / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 480 с.
14. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности [Текст] пособие для специалистов, работающих с персоналом. /Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача Л.Г. Лаптева. – М.: Издательство Института психотерапии, 2001.- 497 с.
15. Романова, Е. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы [Текст].- 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 464 с.
16. Спиркина, Е.А. Подготовка психотерапевтов и психологов консультантов (проблемы адаптации западного опыта) [Текст] / Е.А. Спиркина // Психологический журнал. - 1994. – Т.15. - № 6. – С. 121-127.
17. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 030300 Психология (квалификация (степень) «бакалавр»). – Режим доступа: [Электронный ресурс] http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_09/m759/html.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Профессиональная подготовка психологов в России.
2. Профессиональная подготовка психологов за рубежом.
3. Личность психолога.

Литература к теме:

1. Карандашев, В.Н. Психология: введение в профессию [Текст] / В.Н. Карандашев. – М.: Смысл, 2000. – 288 с.
2. Литвак, М.Е. Профессия – психолог. [Текст] /М.Е. Литвак. – Ростов/Нд: изд-во. «Феникс», 1999. – 325 с.
3. Ткаченко А.А. Духовно-природная психотерапия. (Эсхатологический аспект). Личностная и профессиональная элитарность [Текст] /А.А. Ткаченко. — Кировоград: КОД, 2001,- 220 с.
4. Шмелева, И.А. Введение в профессию. Психология [Текст] Учебное пособие / И.А. Шмелева. – Спб.: Питер, 2007. – 256 с.

Тема 16-17 Основные направления деятельности практического психолога

План

1. Основные направления деятельности психолога организации
2. Прикладная психодиагностика
3. Психокоррекционная и развивающая работа
4. Психологическое просвещение
5. Психологическое консультирование
6. Социально-диспетчерская деятельность

1 Основные направления деятельности психолога организации

Основной задачей практической психологии является не только познание психической реальности, но и выработка средств практической

помощи и психологической поддержки личности, испытывающей затруднения в решении жизненных проблем, преодолевающей последствия социальных и природных аномалий и катастроф, в организации оптимальных условий жизнедеятельности, способствующих наилучшей социальной и психологической адаптации и снятию напряжения и последствий пережитых травмирующих ситуаций, преодолению посттравматических стрессов и нарушений.

Направления деятельности практического психолога, описанные в литературе, разнообразны. К основным направлениям деятельности психолога в организации относятся: прикладная психодиагностика, психокоррекционная и развивающая работа, психологическое просвещение, психологическое консультирование, социально-диспетчерская деятельность.

2 Прикладная психодиагностика

Первым направлением является прикладная психодиагностика.

Диагностика включает в себя разделы:

1. Психодиагностика при приеме на работу. Ее целью выступает определение степени способности кандидата соответствовать требованиям трудовой деятельности.
2. Периодическая психодиагностика сотрудников, работающих в организации. Эта диагностика в первую очередь нацелена на помощь работникам в личностном росте и сохранении психического здоровья. Она проводится в два этапа:

- Первичная психодиагностика сотрудников. Она проводится со всем персоналом организации, ее цель – выявить группу лиц, нуждающихся в психологической помощи.

- Углубленное психологическое обследование. Оно проводится с теми, кто нуждается в психологической помощи для подтверждения

гипотезы о причинах существования проблем. Эта гипотеза выдвигается на основании данных первичной психодиагностики.

3 Психокоррекционная и развивающая работа

Вторым направлением выступает психокоррекционная и развивающая работа. Одним из направлений коррекционной работы является психологическая профилактика трудностей развития и взаимоотношений сотрудников. Сущность психопрофилактики состоит в формировании психолого-педагогическими методами условий для успешного процесса социальной адаптации клиентов, предотвращения развития девиантного поведения а также для предупреждения невротических и психотических расстройств у лиц группы риска, в повышении психологической толерантности к психотравмирующим факторам в различных стрессовых ситуациях, улучшении социально-психологического климата в семье, коллективе, иных объединениях.

В этой работе можно выделить два направления. Первое состоит в профилактике психотравмирующих факторов, постоянно сопровождающих человека в его жизни и труде. Второе заключается в психологической профилактике возможных отклонений в группе риска, прогнозируемых в ходе психодиагностики.

Психокоррекция проводится, если в ходе психологической диагностики выявлены отклонения от функциональной нормы в поведении индивидуального или группового клиента. Выделяют индивидуальную и групповую психокоррекцию. Можно выделить два направления индивидуальной психокоррекции. Первое представляет собой комплекс индивидуализированных мероприятий по усилению регулирующих функций психики, развитию эмоционального самоконтроля и самоуправления, укреплению самообладания.

Второе направление индивидуальной коррекции – нормативно-ценностная коррекция – заключается во внесении определенных направлений в индивидуально-личностную систему норм и поведенческих эталонов, в соответствии с которыми клиент вносит коррективы в исполнение своих жизненных и деятельностных функций.

Методы групповой психокоррекции направлены на развитие коммуникативных способностей клиентов, их рефлексивных навыков, умения адекватно воспринимать себя и окружающих. При этом вырабатываются и корректируются нормы личностного поведения и межличностного взаимодействия, а также развивается способность гибко реагировать на ситуацию, быстро перестраиваться в различных условиях и разных группах.

4 Психологическое просвещение

Третьим направлением работы психолога является психологическое просвещение. Его главной задачей является устранение дефицита психологических знаний, умений, навыков, необходимых клиентам. При проведении психолого-просветительской работы могут быть использованы лекции, беседы, семинары, выставки психологической литературы, просмотр и обсуждение художественных фильмов с точки зрения психологического анализа поведения героев.

5 Психологическое консультирование

Четвертое направление деятельности психолога – психологическое консультирование сотрудников и руководителей структурных подразделений. Основные виды работ в данном направлении деятельности:

- Консультирование сотрудника. Оно может проводиться как по его запросу, так и в форме плановой беседы по результатам первичной психодиагностики.

- Консультирование руководителя среднего звена. В этот раздел работы входит консультирование руководителя по проблемам эффективного управления вообще и по поводу проблем взаимодействия конкретных сотрудников в отделе.

- Посредническая работа в межличностных и межгрупповых конфликтах.

6 Социально-диспетчерская деятельность

Пятое направление деятельности психолога организации – социально-диспетчерская деятельность. Заключается в переадресовке сотрудника к другим специалистам в том случае, когда он не в состоянии оказать необходимую помощь. Задачами психолога в этом случае являются: поиск специалиста, отслеживание взаимодействия сотрудника со специалистом, осуществление психологической поддержки сотрудника в процессе работы со специалистом [20.С.20].

Вопросы для обсуждения

1. Психодиагностическая работа.
2. Психокоррекционная и развивающая работа.
3. Психопрофилактическая работа.
4. Психологическое просвещение.
5. Психологическое консультирование.

Материалы к занятию

1. Болотова, А.К. Прикладная психология [Текст]: учебник для вузов / А.К. Болотова, И.В. Макарова. – М.: АспектПресс, 2001. – 383 с.

2. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности [Текст]: пособие для специалистов, работающих с персоналом. /Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача Л.Г. Лаптева. – М.: Издательство Института психотерапии, 2001.- 497 с.

3. Вачков, И.В. Введение в профессию «Психолог» [Текст]: учеб. пособие / И.В. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2002. – 464 с.

4. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 638 с.

5. Практическая психология образования [Текст] / учебное пособие / Под редакцией И.В. Дубровиной. -4-е изд. — СПб.: Питер, 2004. – 592 с.

Контрольные вопросы

1. Особенности диагностической работы психолога в организации.
2. Особенности психокоррекционной и развивающей работы в психолога в организации.
3. Особенности психологического консультирования в организации.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Работа психолога в аттестационной комиссии.
2. Психотерапия в деятельности практического психолога.
3. Кадровое консультирование.
4. Консультирование посредством Интернет.

Литература к теме

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология [Текст]: учебник для студентов вузов / Г.С. Абрамова. – изд. 6-е, перераб. и доп. – М.: Академический проект, 2003. – 496 с.

2. Болотова, А.К. Прикладная психология [Текст]: учебник для вузов / А.К. Болотова, И.В.Макарова. – М.: АспектПресс, 2001. – 383 с.

3. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 638 с.

4. Меновщиков, В.Ю. Консультирование и психотерапия в Интернете: «за» и «против» [Текст] / В.Ю. Меновщиков // Психологический журнал. - 2010. Том 31. - №3. - С. 102-108.

5. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации [Текст] /М.Ю. Шейнис - Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2005. – 224 с.

Тема 18 Принципы планирования и специфика документирования работы и отдельных трудовых заданий психолога

План

1 Принципы, лежащие в основе документации практического психолога

2 Документация практического психолога

1 Принципы, лежащие в основе документации практического психолога

Важным компонентом профессиональной деятельности практического психолога является оформление различного рода документации. Жесткой регламентации в отношении документального оформления работы практического психолога как таковой не существует. В большинстве случаев требования к количеству, содержанию и надлежащему оформлению документов разрабатываются в рамках конкретных учреждений, в которых работает психолог. При этом требования к оформлению документации весьма разнородны в разных учреждениях, нет единого шаблона и стандарта [5.С.79].

Так, например, в образовательном учреждении в основу всей документации заложены следующие принципы.

Документация педагога-психолога должна:

— основываться на имеющихся основных нормативных документах Министерства образования РФ;

- охватывать все виды работ педагога-психолога и строиться в соответствии с основными направлениями его деятельности;
- отражать в целом структуру деятельности образовательного учреждения;
- быть ориентированной на учет отдельных единиц деятельности и возможность оценки всего объема работ за отчетные периоды в соответствии с бытующими в практике службы практической психологии образования «стандартами» отчетности;
- отражать определенную периодичность деятельности психолога, удобную для отчетности в принятые для учреждений образования сроки;
- ориентироваться на деятельность психолога как координатора службы сопровождения, наиболее приближенного к ребенку и семье;
- обладать определенной унификацией как для деятельности психолога с «условно-нормативными» детьми разного возраста, так и для возможности работы с детьми с различными отклонениями в развитии;
- быть негромоздкой и по возможности занимать минимальное время на ведение.

2 Документация практического психолога

Документация должна сопровождать каждое направление деятельности практического психолога. Комплект (пакет) документации практического психолога подразделяется на следующие типы: законодательно-правовые акты и нормативные документы; специальная документация; организационно-методическая документация.

Законодательно-правовые акты и нормативные документы

Это тип документации, представляющий собой совокупность документов, определяющих стандарты и нормы профессиональной

деятельности психолога, работающего в той или иной сфере. Данная документация является нормативной базой профессиональной деятельности психолога и подлежит своевременной замене при обновлении социально-юридических норм образования в Российской Федерации.

В перечень нормативной документации психологов-практиков входят: международные, федеральные, региональные документы.

Специальная документация

Это особый вид документации практического психолога, обеспечивающий содержательную и процессуальную стороны его профессиональной деятельности. К документации данного вида относят протоколы, выписки из протоколов, выписки из медицинских карт, психологические заключения и т.д.

Организационно-методическая документация

К документации этого типа можно отнести хронометраж рабочего времени практического психолога, График работы, Годовой план работы, Дифференцированный план работы на месяц, Бланки психологических запросов, Журналы учета видов работы, Альбом диагностических методик. Справки по итогам мониторинга проводимых мероприятий и реализуемых программ. Отчет и аналитическая справка практического психолога о проделанной работе по итогам года и т.д.

Вопросы для обсуждения

1. Перечень нормативно-правовых документов, регламентирующих труд психолога-практика.
2. Документация в работе практического психолога.
3. Порядок ведения дневников наблюдения и самонаблюдения.
4. Составление плана работы психолога.

5. Учетная и отчетная документация психолога организации. Документация, используемая психологом в работе с персоналом.

6. Учетная документация психолога образования.

Материалы к занятию

1. Болотова, А.К. Прикладная психология [Текст]: учебник для вузов / А.К. Болотова, И.В. Макарова. – М.: АспектПресс, 2001. – 383 с.

2. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 638 с.

3. Шейнис, М.Ю. Рабочая книга психолога организации [Текст] / М.Ю. Шейнис. - Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2005. -224 с.

При подготовке к занятиям студенты по своему усмотрению могут использовать и другие источники.

Контрольные вопросы

1. Обозначьте принципы, на которых основана документация психолога-педагога.

2. Оформление и форма предоставления информации по психологическому обследованию сотрудника.

3. Оформление, форма предоставления информации по изучению социально-психологического климата и подготовка комплексного отчета.

4. Регламентация отношений психолога как внешнего консультанта с заказчиком и клиентом (составление договора о предоставлении услуг).

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Планирование и нормирование работы психолога.

2. Оценка деятельности практического психолога.

Литература к теме:

1. Карандашев, В.Н. Психология: введение в профессию [Текст] / В.Н. Карандашев. – М.: Смысл, 2000. – 288 с.

2. Шейнис, М.Ю. Рабочая книга психолога организации [Текст] /М.Ю. Шейнис - Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2005. - 224 с.

3. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности [Текст] /пособие для специалистов, работающих с персоналом. /Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. – М.: Издательство Института психотерапии, 2001.- 497 с.

Тема 19.Профессиональные деструкции

План

- 1 Профессиональное выгорание
- 2 Профессиональные деструкции
- 3 Профессиональные деформации

1 Профессиональное выгорание

Труд оказывает положительное влияние на психику человека Применительно же к разным видам профессиональной деятельности, принято считать, что существует большая группа профессий, которые приводят к возникновению профессиональных заболеваний разной степени тяжести. Наряду с этим существуют виды труда, которые не отнесены к вредным, но условия и характер профессиональной деятельности оказывают травмирующее воздействие на психику [18.С.203].

Под влиянием условий труда, индивидуально - типологических особенностей работников, их возраста, развиваются профессионально нежелательные качества, которые отрицательно сказываются на продуктивности профессиональной деятельности [3.С.15].

Зеер З.Ф., Сыманюк Э.Э. констатируют, что профессиональное развитие - это не только совершенствование, но и разрушение, возникновение негативных тенденций и развитие профессионально нежелательных новообразований.

Одним из таких новообразований является профессиональное выгорание. Профессиональное выгорание – негативные последствия межличностных рабочих коммуникаций (в контексте профессиональной деятельности); синдром «психического выгорания» (burnout) – «сгорание», «затухание», «затухание горения», «выгорание»).

Термин профессиональное выгорание впервые был введен американским психиатром Х.Дж. Фроинденбергером (burnout - характеристика психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами (пациентами) в эмоционально нагруженной (насыщенной) атмосфере при оказании профессиональной помощи). Позже исследователи стали связывать синдром «burnout» с психосоматическим самочувствием, соотнося его с состоянием предболезни.

Исследователи выделяют около ста симптомов, связанных с «психическим выгоранием», среди которых:

- агрессивные и упаднические чувства;
- бессонница;
- злоупотребление алкоголем;
- негативное отношение к работе;
- переживание чувства вины и зависимости;
- психосоматические недомогания [31.С.18].

2 Профессиональные деструкции

Профессиональные деструкции – нарушение усвоенных способов деятельности; разрушение сформированных профессиональных качеств;

появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, новой профессии или специальности; изменение структуры личности при переходе от одной стадии профессионального становления к другой.

Маркова А.К. на основе обобщения исследований нарушения профессионального развития личности выделила следующие тенденции профессиональных деструкций:

- отставание, замедление профессионального развития сравнительно с возрастными и социальными нормами;
- дезинтеграцию профессионального развития, распад профессионального сознания и как следствие нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;
- низкую профессиональную мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда и дезадаптацию;
- рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегают вперед, а другая отстает;
- ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, профессиональных способностей, профессионального мышления;
- искажение профессионального развития, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;
- появление деформаций личности (например, эмоционального истощения и выгорания, а также ущербной профессиональной позиции);
- прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности [18.С.230].

3 Профессиональные деформации

Профессиональные деформации личности – деструктивные изменения личности в процессе выполнения деятельности; изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса; деструкции, возникающие при многолетнем выполнении одной и той же профессиональной деятельности, негативно влияющие на ее продуктивность, порождающие профессионально нежелательные качества, изменяющие профессиональное поведение человека; изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональных обязанностей [17.С.16].

Вопросы для обсуждения

1. Профессиональное здоровье.
2. Профессиональное выгорание.
3. Профессиональные деструкции.
4. Профессиональные деформации.
5. Профилактика профессионально обусловленных деструкций личности.
6. Проблема самопомощи в деятельности практических психологов.
7. Личная психотехника и психологическая самокоррекция состояний трудовой активности.

Материалы к занятию

1. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
2. Вачков, И.В. Введение в профессию «Психолог» [Текст]: учеб. пособие / И.В. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников. — М.: МПСИ, Воронеж: МОДЭК, 2002. – 464 с.

3. Доценко, О.Н. Эмоциональная направленность как фактор «выгорания» у представителей социально-экономических профессий [Текст] / О.Н. Доценко // Психологический журнал. 2008. Том 29. -№5. -С.91-100
4. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст] учеб. Пособие, /Э.Ф. Зеер – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 240 с.
5. Зеер, Э.Ф. Психология профессий [Текст] :Учебное пособие /Э.Ф. Зеер. – 2 изд, перераб. и доп. – М.: Академический Проект, Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
6. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования [электронный ресурс] /В.Е. Орел. – Режим доступа: [http:// www. Psyjournal.ru/j3p/pap.php?id=2001031](http://www.Psyjournal.ru/j3p/pap.php?id=2001031).
7. Полунина, О.В. Увлеченность работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей /О.В. Полунина. // Психологический журнал. 2009. Том 30. - №1. С.73-83.
8. Психология здоровья [Текст]: учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. — СПб.: Питер, 2006. – 607 с.
9. Рогинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст] / Т.И. Рогинская // Психологический журнал. 2002. Том 23. - №3 С. 85-95.
10. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики [электронный ресурс] //Вестник РАТЭПП. – 1995. -№1. – Режим доступа: [http:// www.ratepp.ru/publ/3-1-9](http://www.ratepp.ru/publ/3-1-9)
11. Сыманюк, Э.Э. Профессионально обусловленные деструкции педагогов [Текст] / Э.Э. Сыманюк. // Мир психологии. 2004. - №3. С. 202-207.

12. Трунов, Д. О профессиональной деформации практического психолога [Текст] / Д. Трунов. // Психологическая газета. 1998. - № 1. С. 12-13.

Задания для студентов

1. Определить значение понимания специфики труда психолога членами его семьи. Привести примеры.

2. Составить перечень возможных профессиональных заболеваний психолога-практика.

3. Формы и содержание досуга, отдыха практического психолога.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятий профессиональная «деструкция», профессиональная «деформация».

2. Виды профессиональных деструкций.

3. Причины профессиональной деформации.

4. Уровни проявления профессиональных деформаций.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Стресс и его преодоление.

2. Кризисы профессионального становления личности.

3. Стратегии профессионального самосохранения личности.

Литература к теме

1. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.

2. Бодров, В.А. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса [Текст] / В.А. Бодров // Психологический журнал. – 2006. - Том 27. - №2. – С.113-123.

3. Бодров, В.А. Проблема преодоления стресса. Часть 3. Стратегии и стили преодоления стресса [Текст] / В.А. Бодров. // Психологический журнал. – 2006. Том 27. - №3. – С. 106-116.
4. Гремлинг, С. Практикум по управлению стрессом [Текст] / С. Гремлинг, С. Ауэрбах. – СПб.: Питер, 2002. – 240 с.
5. Зеер, Э.Ф. Психология профессий [Текст]: учебное пособие / Э.Ф. Зеер. – 2 изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект, Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
6. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст]: учеб. пособие. / Э.Ф. Зеер – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 240 с.
7. Леонова, А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции [Текст] / А.Б.Леонова // Психологический журнал. – 2004. - №2. – С.75-85.
8. Николаев, А.Н. Стресс: его преодоление и профилактика [Текст] / А.Н. Николаев. – М.: Знание, 2005. - 37с.
9. Психология: учебник для гуманитарных вузов [Текст] / Под общей ред. В.Н. Дружинина. — СПб.: Питер, 2005. - 651с.
10. Психология профессионального здоровья [Текст] / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб: Речь, 2006. – 480 с.

Тема 20. Методы работы психолога труда - практика

План

1 Методология

2 Методы психологического исследования

1 Методология

Методология – 1) учение о научном методе познания; 2) совокупность методов, применяемых в какой-либо науке.

При изучении вопросов о методологии и методах психологического исследования необходимо обратить внимание на то, что его основными принципами служат: гуманистическая направленность: проблема человека – центральная в системе современного научного знания; комплексность исследований: человек, включаясь в различные связи и отношения с окружающей действительностью, открывается разными гранями, каждая из которых может стать предметом специального изучения; принцип системности: опирается на положение системного подхода и представляет собой группу методов, с помощью которых реальный объект описывается как совокупность взаимосвязанных компонентов [42.С.141].

Категория «методология» тесно связана с некоторым множеством понятий, раскрывающих содержание познавательного процесса. Ближайшими из этих понятий являются «метод» и «методика». Методология по отношению к ним является понятием более широким и общим.

Метод есть конкретизация методологии. В нем зафиксированы возможный круг объектов и предметов исследования, основные процедурные требования к работе с объектом, предполагаемые результаты. Метод – это способ достижения результатов в познании объекта и предмета изучения. По степени общности методы делятся на всеобщие, общие и частные.

Всеобщие методы – познавательные приемы, которые могут быть использованы в любой области знаний и любой науке. Они позволяют вскрыть наиболее общие отношения, закономерности и свойства изучаемых объектов или предметов. Таковы, например, методы научного

анализа или синтеза, диалектический метод, моделирование, метод классификации, базисный метод.

Общие – (общенаучные) – это методы, которые могут применяться в разных, но не во всех областях знания и использоваться многими, но не всеми науками. Например, наблюдение эксперимент, математические методы.

Частные (специальные, конкретно-научные) – это методы, применяемые в отдельных областях знания. Они характерны для какой-либо науки или группы смежных наук. Например, специфически психологическими методами следует считать интроспекцию, психофизические методы, психодиагностическое тестирование, социометрию, психологический тренинг и т.п.

Как правило, конкретные условия применения метода налагают дополнительные ограничения, которые требуют методических уточнений. И тогда метод распадается на ряд вариантов. Некоторые из них, если степень конкретизации невысока, продолжают самостоятельную жизнь в ранге метода. Но чаще эти уточнения ведут к преобразованию метода в конкретную методику. В психологических методиках указываются конкретные частные задачи, которые могут быть решены с помощью этого метода; содержится подробное описание исследовательских процедур, стимульного материала, требований к контингенту испытуемых, к внешним (физическим) и внутренним (психологическим) условиям исследования; проводятся правила регистрации ответов и в целом фиксации исследовательского процесса, алгоритм обработки данных, а иногда и рекомендации по истолкованию результатов. Таким образом, методику можно охарактеризовать как совокупность сведений о целесообразном применении метода в конкретных условиях [27.С.43].

3 Методы психологического исследования

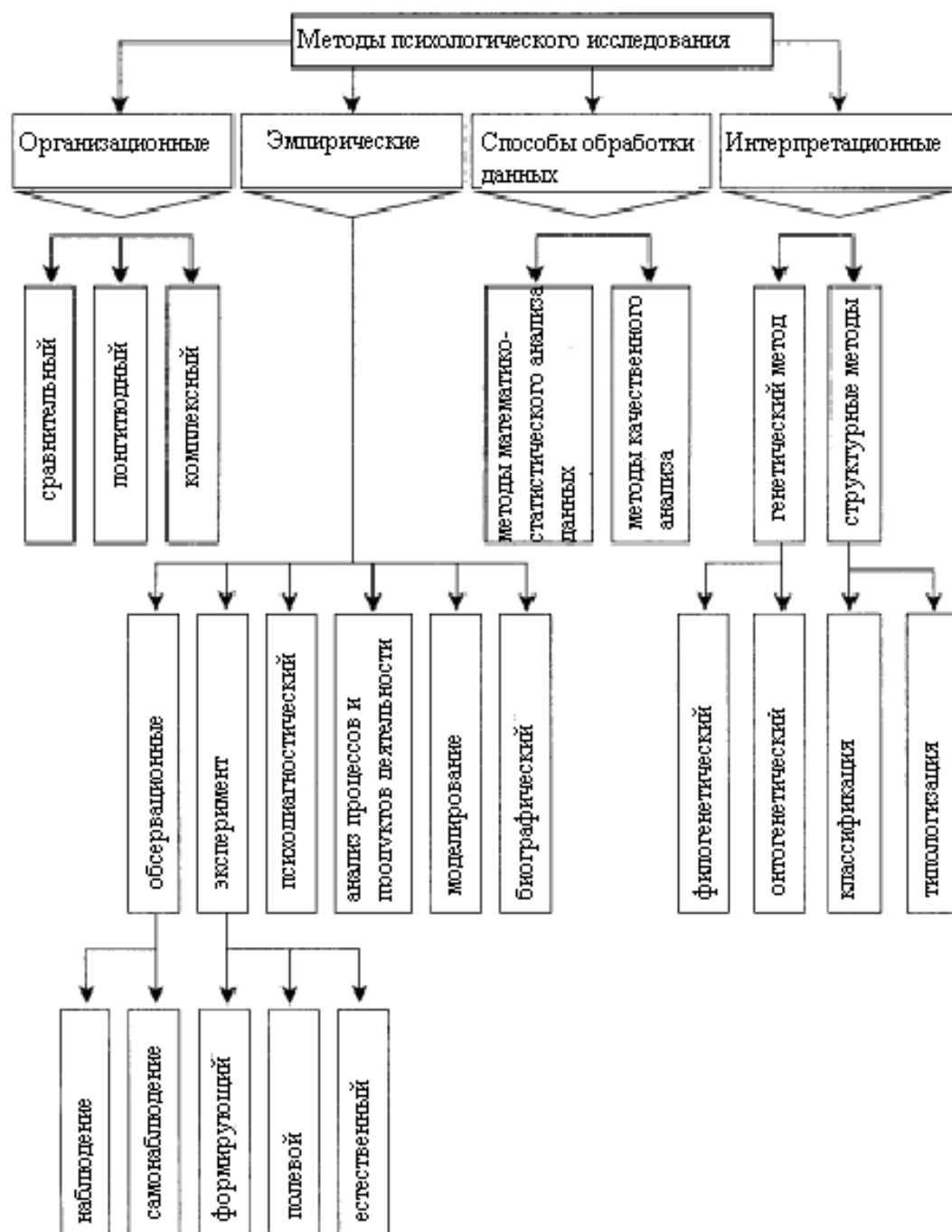


Рисунок 3 - Классификация методов психологического исследования по Б.Г. Ананьеву [1.С.37].

Вопросы для обсуждения

1. Методы, используемые психологами-практиками в профессиональной деятельности.
2. Индивидуальные методы, групповые методы, массовые методы работы психологов-практиков.
3. Достоинства и недостатки применения тех или иных методов психологом труда – практиком в профессиональной деятельности.

Материалы к занятию

1. Васильева, И.А. Внутригрупповая конформность: понятие, методы, результаты исследования [Текст] / И.А. Васильева // Психология в вузе. – 2005. - №2. – С. 62-78.

2. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг [Текст]: учеб. пособие для вузов / Ю.М.Жуков [и др.]. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 256 с.

3. Основы психодиагностики [Текст]: учебное пособие для студентов педвузов /А.Г. Шмелев [и др.]. – М., Рн/Д: Феникс, 1996. С.105-197.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятий «метод», «методология».
2. Дайте характеристику групповых методов.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Методы психологического воздействия.
2. Коучинг.
3. Метод моделирования.

Литература к теме:

1. Кабаченко, Т.С. Методы психологического воздействия [Текст] / Т.С. Кабаченко. - М.: Педагогическое общество России. - 539 с.

2. Никандров, В.В. Метод моделирования в психологии [Текст] / В.В. Никандров. – М.: Речь, 2003.-64 с.

3. Смарт, Дж. К. Коучинг [Текст] / Дж. К. Смарт. – СПб.: Нева, 2004. -192 с.

Тема 21-23 Специфика общения в профессиональном поведении психолога труда-практика

План

- 1 История социально-психологического тренинга
- 2 Активные методы в работе психолога
- 3 Правила работы в группе

1 История социально-психологического тренинга

Вачков И.В. предлагает такое рабочее определение тренинга: «Совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития».

Тренинг – это особая форма обучения, которая отличается от традиционной тем, что при таком обучении задействован весь личный опыт участника, который помогает ему приобретать новые знания и в то же время корректируется отрицательной реакцией группы. Человек получает возможность осознать те сильные стороны, которые помогли ему добиться успеха, и те, что послужили причиной неудач.

Социально-психологический тренинг предназначен для освоения человеком приемов эффективного взаимодействия с другими людьми. Могут быть поставлены достаточно конкретные цели перед группой, объединенной общими интересами и имеющей сходные запросы. В обобщенном же виде можно сказать о том, что человек получает

возможность увидеть себя глазами других людей. Много нового открывается в устоявшихся представлениях о себе: как мы выглядим в глазах других людей; как слышат то, что мы пытаемся донести до других; как нас воспринимают окружающие. Далеко не всегда наши представления о себе совпадают с реальностью.

Увидеть свой социальный портрет, узнать свои сильные и слабые стороны в общении можно только в процессе самого общения. В тренинговой группе это можно сделать целенаправленно и безопасно. Обратная связь, полученная от членов группы в процессе тренинга, поможет освоить новые более эффективные способы взаимодействия с людьми.

Те виды тренинга, объектом воздействия в которых являются качества, свойства, умения, способности и установки, проявляющиеся в общении, называют социально-психологическим тренингом. Это понятие ввел в обиход М. Форверг.

Считается, что первые тренинговые группы, направленные на повышение компетентности в общении, были проведены учениками К. Левина в Бетеле (США) и получили название Т-групп. В их основе лежала следующая идея: большинство людей живут и работают в группах, но чаще всего они не отдают себе отчета в том, как они в них участвуют, какими их видят другие люди, каковы реакции, которые вызывает их поведение у других людей. К. Левин утверждал, что большинство эффективных изменений в установках и поведении людей происходит в групповом, а не в индивидуальном контексте, поэтому, чтобы обнаружить и изменить свои установки, выработать новые формы поведения, человек должен научиться видеть себя так, как его видят другие. Успешная работа учеников К. Левина в мастерской межгрупповых отношений привела к основанию в США Национальной лаборатории тренинга. В этой

лаборатории была создана группа тренинга базовых умений. Впоследствии результаты ее работы учитывались в практике Т-групп. В Т-группах обучали управленческий персонал, менеджеров, политических лидеров эффективному межличностному взаимодействию, умению руководить, разрешать конфликты в организациях, укреплять групповую сплоченность.

В 60-е гг. возникает опирающееся на традиции гуманистической психологии К. Роджерса движение тренинга социальных и жизненных умений, который применялся для профессиональной подготовки учителей, консультантов, менеджеров в целях психологической поддержки и развития.

В 70-е гг. в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан метод, названный социально-психологическим тренингом. Средствами тренинга выступали ролевые игры с элементами драматизации, создающие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков. Практической областью приложения разработанных М. Форвергом методов стала социально-психологическая подготовка руководителей промышленного производства.

Тренинги в нашей стране начались с тренинга общения. Тренинг общения является базовой программой практически для любого другого тренинга. Когда были разработаны другие программы (тренинг уверенности в себе, тренинг переговоров, тренинг продаж, тренинг формирования команды, тренинг бесконфликтного поведения и другие), в основу этих программ лег социально-психологический тренинг. Поэтому название СПТ часто используется и для обозначения других тренинговых программ, построенных на принципах СПТ.

Основная цель социально-психологического тренинга — повышение компетентности в общении — может быть конкретизирована в ряде задач с

различной формулировкой, но обязательно связанных с приобретением знаний, формированием умений, навыков, развитием установок, определяющих поведение в общении, перцептивных способностей человека, коррекцией и развитием системы отношений личности.

В прикладных целях СПТ можно использовать для обеспечения оптимального функционирования групп (служебных и производственных коллективов, учебных групп и т.п.) и людей в данных группах. Работа тренинговых групп в данных направлениях может быть направлена на:

- сплочение коллективов;
- разрешение внутригрупповых конфликтов;
- снятие психоэмоционального напряжения в группе;
- облегчение процессов адаптации новичков к новым условиям

деятельности:

- освоение социальных и профессиональных ролей.

Она может включать как коррекционную работу, так и развивающую, направленную на:

- развитие профессионально значимых качеств и психических процессов;
- развитие коммуникативной компетентности, уверенности в себе;
- эмоциональной устойчивости;
- навыков саморегуляции и др. [28].

2 Активные методы в работе психолога

Практический психолог в своей профессиональной деятельности использует также и активные методы обучения, помогающие приобрести навыки. К таким методам относятся социально-психологические тренинги, ролевые и деловые игры. Активные методы обучения применяются при работе с группой. По мнению К. Левина, именно группа является самым эффективным методом обучения, коррекции, терапии.

Основные задачи тренинговых групп:

- самопонимание;
- саморегуляция;
- понимание других людей в ситуации общения;
- коррекция неадекватных и приобретение новых, адекватных, навыков общения.

Следует отметить принципы организации тренинговых групп.

Принцип добровольности. Все участники должны самостоятельно принимать решение об участии в тренинге, в общем и в каждом упражнении в отдельности, поскольку личные изменения возможны только благодаря личной заинтересованности человека.

Принцип диалогизации взаимоотношений, т.е. полноценное межличностное общение между участниками группы должно быть основано на взаимном уважении участников, на их полном доверии друг к другу.

Принцип самодиагностики состоит в том, что в первую очередь клиент должен сам осознать и сформулировать свою личную проблему, иными словами, самораскрыться.

Принцип информированности он предполагает, что каждый клиент имеет право знать все, что с ним может произойти на занятиях [13.С.197].

3 Правила работы в группе

1. Точность начала и конца.
2. Конфиденциальность.
3. Активность.
4. Право говорить «нет».
5. Не обманывать.
6. Право на поддержку.
7. Обязанность слушать – не перебивать.

8. Участвовать во всем.
9. Право на личное мнение.
10. Ко всем обращаться на «ты».
11. Работать «от» и «до».
12. Говорить от себя лично о происходящем здесь и сейчас.

Вопросы для обсуждения

1. Тренинги в практической психологии.
2. Методы работы в тренинге.

Задания для студентов

1. Разработать систему упражнений по развитию необходимых навыков профессионального общения специалистов различного профиля (по выбору студентов).
2. Обсудить правила работы в группе, которых студенты должны придерживаться во время проведения тренинговых занятий.
4. Проведение тренингов на развитие навыков профессионального общения.

Материалы к занятию

1. Бурнард, Ф. Тренинг межличностного взаимодействия [Текст] / Ф. Бурнард. - СПб.: Питер, 2002.- 304 с.
2. Вачков, И.В. Психологические игры и упражнения для ведущего тренингов [Текст] / И.В. Вачков. //Школьные технологии. - 2002. №1. - С.211- 217.
3. Горбатова, Е.А. Теория и практика психологического тренинга [Текст]: учебное пособие / Е.А. Горбатова. – СПб.: Речь, 2008. – 320 с.
4. Евтихов, О. Организационно-методические основы психологического тренинга [Текст] / О. Евтихов. – Красноярск: Сибирский юридический институт МВД России, 2004. – 129 с.

5. Мони́на, Г.Б. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) [Текст] / Г.Б. Мони́на, Е.К. Лютова – Робертс. – СПб.: Издательство «Речь», 2005.- 224 с.
6. Оганесян, Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры [Текст] / Н.Т. Оганесян. - М.: Издательство «Ось - 89», 2002.-176 с.
7. Суховершина, Ю.В. Тренинг делового (профессионального) общения [Текст] / Ю.В. Суховершина, Е.П. Тихомирова, Ю. Е. Скоромная. – М.: Академический проект; Трикста, 2006. – 128 с.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Какое оборудование используется во время тренинга?
2. Дайте характеристику среды тренинга.
3. Виды тренинга.

Литература к теме

1. Бекоева, Д.Д. Практическая психология [Текст]: учебное пособие /Д.Д. Бекоева. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. - 192с.
2. Горбатова, Е.А. Теория и практика психологического тренинга [Текст]: учебное пособие / Е.А. Горбатова. – СПб.: Речь, 2008. – 320 с.
3. Евтихов, О. Организационно-методические основы психологического тренинга [Текст] / О. Евтихов. – Красноярск: Сибирский юридический институт МВД России, 2004. – 129 с.
4. Ли, Д. Практика группового тренинга [Текст] / Д. Ли. – СПб.: Питер, 2002. – 224 с.
5. Рэйс, Ф., Смит Б. 500 лучших советов тренеру [Текст] / Ф. Рэйс, Б. Смит. - СПб.: Питер, 2001. – 128 с.

Библиографический список

1. Айсмонтас, Б.Б. Общая психология: Схемы [Текст] / Б.Б. Айсмонтас. – М.: Изд-во. ВЛАДОС – ПРЕСС, 2003. – 288 с.
2. Бабенко, А.О. Нематериальные блага как объект гражданских правоотношений [Текст] / А. Бабенко // Право и экономика. - 2006. - №6. – С. 43-48.
3. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
4. Бекоева, Д.Д. Практическая психология [Текст] / Д.Д. Бекоева. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. - 192с.
5. Болотова, А.К. Прикладная психология [Текст]: учебник для вузов / А.К. Болотова, И.В. Макарова. – М.: АспектПресс, 2001. – 383 с.
6. Вачков, И.В. Введение в профессию «Психолог» [Текст]: учеб. пособие / И.В. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2002. – 464 с.
7. Введение в профессию в схемах и таблицах [Текст]: учебно-методическое пособие /сост. А.Ю. Маленова. – Омск: изд-во ОмГУ. 2004. – 44 с.
8. Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая, вторая, третья, четвертая) по состоянию на 1 апреля 2010 года. Кодексы. Законы. Нормы. (выпуск 20(178)) – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2010. – 473 с.
9. Головин, С.Ю. Словарь практического психолога [Текст] /С.Ю. Головин. - Минск.: АСТ, Харвест, 2001. – 800 с.
10. Горбунова, В.В. Этические дилеммы в психологической практике [Текст] / В.В. Горбунова. // Психологический журнал. - 2010.-Том 31. - №4. - С. 113-119.

11. Европейская ассоциация психологии труда и организационной психологии [электронный ресурс]. - Режим доступа <http://www.eawop.org>.
12. Евтихов, О. Практика психологического тренинга [Текст]: / О. Евтихов. – Красноярск: Рио КГПУ, 2003. – 220 с.
13. Ежова, Н.Н. Профессиональная книга практического психолога [Текст] / Н.Н. Ежова. – Ростов н/Д.: Феникс, 2008. – 314 с.
14. Жуков, М.Ю. Введение в практическую социальную психологию [Текст] / Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, О.В. Соловьева; под общ. ред. Ю.М.Жукова. – изд. 3-е, испр. – М.: Смысл, 1999. – 377 с.
15. Захарьина, А.В. Полный сборник должностных инструкций [Текст] / А.В. Захарьина. -2-е изд. – М.: Эксмо, 2008.- 448 с.
16. Занковский, А.Н. Организационная психология: учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология» [Текст] / А.Н. Занковский. – 2-е изд. - М.: Флинта: МПС, 2002. – 648 с.
17. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст]: учеб. пособие. /Э.Ф. Зеер– М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 240 с.
18. Зеер, Э.Ф. Психология профессий [Текст]: учебное пособие /Э.Ф. Зеер. - 2изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект, Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
19. Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций [Текст]: учебное пособие. /Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический Проект, Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 240 с.
20. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 638 с.

21. Капто, А.С. Профессиональная этика [Текст] / А.С. Капто. – М.: - Ростов н/Д.: Изд-во СКАГС, - 2006. – 800 с.
22. Карандашев, В.Н. Психология: введение в профессию [Текст] / В.Н. Карандашев. - М.: Смысл, 2000. – 288 с.
23. Копосов, Е. Психологическая служба вуза: теория и практика [Текст] / Е. Копосов, В. Бобылев, В. Кручинин. // Высшее образование в России. – 2007. - № 3. - С.10-13.
24. Кочюнас, Р. Основы психологического консультирования [Текст] / Р. Кочюнас. – М.: Академический проект, 1999. – 240 с.
25. Климов Пути в профессионализм (Психологический взгляд) [Текст]: учебное пособие / Климов Е.А. Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003.- 320 с.
26. Марченко, С.В. Базовые понятия чести, достоинства и деловой репутации как объектов гражданских прав [Текст] / С.В. Марченко. // Юрист. – 2004. - №8. - С.29-33.
27. Никандров, В.В. Методологические основы психологии [Текст] учебное пособие / В.В. Никандров. – СПб.: Речь, 2008. – 235 с.
28. Пузиков, В.Г. Технология ведения тренинга [Текст]: /В.Г. Пузиков. – СПб.: Издательство «Речь», 2005. – 224 с.
29. Огнев, А.С. Гончаров, Ю.Н. Рабочая книга организационного психолога [Текст] / А.С. Огнев, Ю.Н. Гончаров. – Воронеж: Издательство Фонда «Центр духовного возрождения Черноземного края», 2000. – 299 с.
30. Организационная психология [Текст] / под. ред. П.К. Власова, С.А. Маничева, Г.В. Суходольского. – СПб.: Изд-во. С-Петербур. унта, 2008. – 304 с.

- 31.Полякова, О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности [Текст] / О.Б. Полякова. – М.: Изд-во МПСИ, 2008. – 304 с.
- 32.Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология [Текст]: учебное пособие. – СПб.: Изд-во «Речь», 2002. – 298 с.
- 33.Психолог // Тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым должностям служащих. - М.: 1992. – С. 69 -71.
- 34.Профессиональная психотерапевтическая лига [электронный ресурс]. - Режим доступа <http://www.oppl.ru>.
- 35.Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст]: учебное пособие. /Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 480 с.
- 36.Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности [Текст]: пособие для специалистов, работающих с персоналом, /Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача Л.Г. Лаптева. – М.: Издательство Института психотерапии, 2001.- 497 с.
- 37.Романова, Е. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы [Текст] 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 464 с.
- 38.Российское психологическое общество [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rpo.sfedu.ru>.
- 39.Толочек, В.А. Современная психология труда [Текст] :учебное пособие /В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2006. – 497 с.
- 40.Трудовой кодекс Российской Федерации (по состоянию на 1 апреля 2010 года). [Текст] / Кодексы. Законы. Нормы. (выпуск 24 (182)) – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2010. – 189 с.

41. Шейнис, М.Ю. Рабочая книга психолога организации [Текст] / М.Ю. Шейнис. – Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2005. – 224 с.
42. Шмелева, И.А. Введение в профессию. Психология [Текст]: учебное пособие. / И.А. Шмелева – СПб.: Питер, 2007. – 256 с.
43. Шульц, Д. Психология и работа [Текст] / Д. Шульц, С. Шульц. – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.

Темы контрольных работ

1. Методы работы психолога труда – практика.
2. Тренинг как метод организационного развития.
3. Роль и функции психолога труда – практика в организации.
4. Деловая игра как метод оценивания работника.
5. Роль психолога – практика в проведении профессиональной аттестации.
6. Специфика подготовки психолога труда – практика.
7. Профессиональные организации психологов – практиков за рубежом.
8. Профессиональные деформации личности: причины и следствия.
9. Манипуляции в профессиональной деятельности психолога – практика.
10. Профессиональная этика как основной компонент деятельности психолога - практика.
11. Психология труда как учебная дисциплина и профессия.
12. Психолог на промышленном предприятии.
13. Информационное оснащение трудовой деятельности.
14. Нормы поведения психолога – практика в профессиональной деятельности.

15. Сравнительный анализ содержания этических кодексов психологов за рубежом и в нашей стране.
16. Роль психокоррекционной работы психолога труда – практика.
17. Профессия психолога труда – практика в современном мире профессий.
18. Кадровое консультирование
19. Методологические принципы психологии труда.
20. Роль психических процессов в профессиональной деятельности психолога.

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Этапы развития организаций, работа психолога с организацией на различных этапах ее жизнедеятельности.
2. Трудовой пост и его структура.
3. Профессиональная этика психолога – практика: основные принципы.
4. Принципы пользования психологической информацией.
5. Основные варианты и уровни рассмотрения этических проблем в психологии.
6. Этические дилеммы в психологической практике.
7. Трудовой договор. Особенности составления.
8. Организация рабочего пространства кабинета.
9. Ролевое кольцо.
10. Основные этапы деятельности практического психолога.
11. Позиции психолога-практика при работе с клиентом.
12. Массовые методы работы психолога – практика.
13. Групповые методы работы психолога – практика.
14. Методы индивидуальной работы психолога – практика.

15. Профессионально-важные качества психолога.
16. Проблемы взаимодействия психолога со специалистами смежных профессий.
17. Личностно-профессиональные деформации и их коррекция.
18. Специфика общения в профессиональном поведении психолога труда – практика.
19. Должностная инструкция работы отдельного специалиста психолога.
20. Аспекты жизни психологического сообщества.
21. Российские профессиональные общества и ассоциации.
22. Зарубежные профессиональные общества и ассоциации.
23. Нематериальные блага.
24. Компенсация морального вреда.
25. Защита чести, достоинства, деловой репутации.
26. Охрана изображения гражданина.
27. Авторское право.
28. Проблема подготовки психологов.
29. Модель специалиста.
30. Требования к квалификации.
31. Основные направления деятельности практического психолога.
32. Документация практического психолога.
33. Профессиональное выгорание.
34. Личная психотехника и психологическая самокоррекция состояний трудовой активности.

Приложение А
(обязательное)

Профессиональная этика психолога

Морально-этические принципы психолога

1. Принцип уважения личности.

Правило равных отношений. Недопустимость дискриминации испытуемого (клиента) 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).

2. Принцип профессиональной компетенции.

Правило научности применяемых методов. Психолог должен использовать методы, получившие научное признание.

Правило взаимодействия с заказчиком. Уведомлять заказчика о пределах своей компетенции 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 нем 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 профессиональную неопределенную ситуацию, т.е. в ту ситуацию, в которой 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 трех-четырех экспертов, квалификация которых не ниже, чем квалификация специалиста, получившего первоначальный результат.

Правило профессиональной независимости от идеологических политических и религиозных убеждений. Психолог должен стремиться к тому, чтобы его заключение было максимально объективным.

Приложение Б

(обязательное)

Рабочая документация психолога

ДОГОВОР

о предоставлении диагностических услуг

г. Самара

«__»_____ г.

....., именуемый в дальнейшем « ИСПОЛНИТЕЛЬ», в лице....., с одной стороны, и, в лице ..., именуемый в дальнейшем «ЗАКАЗЧИК», заключили договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

Проведение социально-психологического обследования подразделений... в целях диагностики социально-психологического климата и выработки рекомендаций по его совершенствованию.

Согласно задания (Приложение 1 настоящего договора).

Проведение индивидуального обследования сотрудников в целях оптимизации комплектования подразделений и обеспечения личностного и профессионального роста обследуемых. Согласно задания (Приложение 1 настоящего договора).

1.1.«ИСПОЛНИТЕЛЬ» оказывает «ЗАКАЗЧИКУ» диагностические услуги в период с момента подписания сторонами договора по _____

декабря _____ года, согласно Приложению 1 к настоящему договору.

1.2.«ЗАКАЗЧИК» оплачивает оказываемые услуги в порядке, установленном договором.

2. Права и обязанности сторон

2.1. «ИСПОЛНИТЕЛЬ» обязуется:

2.1.1. Применять стандартизированные методики, адекватные целям проводимого обследования, особенностям испытуемых.

2.1.2. Обеспечивать научность результатов обследования.

2.1.3. Осведомлять заказчика и испытуемых в этических принципах и правилах использования психологической информации, изложенных в Приложении 3 настоящего договора.

2.1.4. Формулировать результаты обследования в терминах и понятиях, доступных для пользователя.

2.2. «ЗАКАЗЧИК» обязуется:

2.2.1. Предоставлять «ИСПОЛНИТЕЛЮ» сведения, обеспечивающие качественное предоставление диагностических услуг.

2.2.2. Обеспечить конфиденциальность предоставленной информации и ее использование строго в служебных целях. Для этого «ЗАКАЗЧИК» организует ознакомление лиц, имеющих полный или ограниченный доступ к психологической информации с «Этическими принципами и правилами использования психологической информации».

2.2.3. Не принимать административных решений на основе исключительно психодиагностической информации. Учитывать ее рекомендательный характер.

2.2.4. Не допускать открытого обсуждения сведений психологического характера, а также их передачи или сообщения кому-либо вне форм и целей, рекомендованных психологом.

2.2.5. Оплатить стоимость предоставляемой диагностической услуги в порядке, установленном настоящим договором.

2.3. «ЗАКАЗЧИК» вправе отказаться от исполнения настоящего договора, письменно предупредив об этом «ИСПОЛНИТЕЛЯ» за 15 дней до даты расторжения, при условии оплаты «ИСПОЛНИТЕЛЮ» фактически понесенных им расходов, до получения исполнителем письменного предупреждения.

2.4. «ИСПОЛНИТЕЛЬ» вправе расторгнуть договор при невыполнении «ЗАКАЗЧИКОМ» п.3.1., письменно предупредив об этом «ЗАКАЗЧИКА» за 15 дней до даты расторжения.

3. Порядок расчетов

3.1. Плата за диагностические услуги производится «ЗАКАЗЧИКОМ» на расчетный счет «ИСПОЛНИТЕЛЯ» в безналичной форме на основании представленных «ЗАКАЗЧИКУ» счетов и письменного отчета в течение 5 банковских дней с даты получения «ЗАКАЗЧИКОМ» письменного отчета и счетов. Ответственность за правильность указания реквизитов расчетного счета несет «ИСПОЛНИТЕЛЬ».

3.2. Стоимость предоставляемых диагностических услуг определяется Приложением 1 данного договора.

3.3. «ИСПОЛНИТЕЛЬ» обязан ознакомить «ЗАКАЗЧИКА» с новым прейскурантом за 20 дней до его введения в действие.

3.4. В случае, когда невозможность исполнения услуги возникла по обстоятельствам, за которые ни одна сторона не отвечает, «ЗАКАЗЧИК» возмещает «ИСПОЛНИТЕЛЮ» фактически понесенные им расходы на дату услуги, которая должна была быть исполнена «ИСПОЛНИТЕЛЕМ» при нормальных условиях.

4. Ответственность сторон

4.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение условий договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.2. В случае нарушения «ИСПОЛНИТЕЛЕМ» сроков оказания услуг «ЗАКАЗЧИК» вправе по своему выбору в письменном виде:

- назначить новый срок оказания услуг;
- потребовать уменьшения стоимости предоставляемой услуги;
- потребовать выполнения услуги другим специалистом;
- расторгнуть договор в порядке, определенном п.2.3. настоящего договора.

4.3. В случае обнаружения недостатков в оказанной услуге «ЗАКАЗЧИК» вправе по своему выбору письменно потребовать:

- безвозмездного устранения недостатков оказанной услуги;
- соответствующего уменьшения цены на оказанную услугу.

4.4. Недостатки оказанной услуги должны быть устранены не позднее 20 дней со дня предъявления письменных требований «ЗАКАЗЧИКОМ».

4.5. «ИСПОЛНИТЕЛЬ» освобождается от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение диагностической услуги, если докажет, что неисполнение или ненадлежащее исполнение произошло вследствие непреодолимой силы или представления «ЗАКАЗЧИКОМ» недостоверных сведений, а также нарушения «ЗАКАЗЧИКОМ» рекомендаций «ИСПОЛНИТЕЛЯ».

4.6. Споры, возникшие между сторонами, разрешаются в претензионном порядке. Срок заявления к рассмотрению претензий — 30 дней с момента соответственно обнаружения нарушенного права или получения претензии. Не урегулированные в претензионном порядке споры подлежат рассмотрению в суде или арбитраже.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до декабря года.

5.2. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для «ИСПОЛНИТЕЛЯ» и «ЗАКАЗЧИКА».

5.3. Адреса и реквизиты сторон:

«ИСПОЛНИТЕЛЬ»

«ЗАКАЗЧИК»

ОФК по ... району г. Самара

ИНН... БИК...

р/с...в...

ОКОНХ...

ОКПО...

А.А. Иванов

.....

м.п.

м.п.

Приложение 1 к договору № _____ от « » г.

ЗАДАНИЕ

Прошу произвести изучение социально-психологического климата в следующих подразделениях...:

- ... численностью ... человек;

Цель исследования — диагностика состояния социально-психологического климата указанных подразделений и выработка рекомендаций по его оптимизации.

В ходе диагностики необходимо выяснить мнение сотрудников по следующим вопросам:

- что и в какой степени мешает работать эффективно;

- причины и частота возникновения конфликтных ситуаций в отделе;

- какие мотивы трудовой деятельности являются ведущими в отделе;

- какие изменения произошли во взаимоотношениях между сотрудниками подразделения в последнее время;
 - степень удовлетворенности сотрудников различными сторонами трудовой деятельности;
 - мнение коллектива о степени выраженности профессионально необходимых качеств у всех работников научаемых подразделений. Профессионально значимые качества: отзывчивость, тактичность, дисциплинированность, исполнительность, порядочность, профессиональные знания, профессиональные умения, инициативность, логичность мышления, совестьливость, адекватность реакции на критику, уравновешенность. Вывод представить по каждому качеству и по блокам качеств: отношения к людям, отношение к работе, профессионализм, творчество, нравственность, самоконтроль.
- Итоговый отчет представить до ...

« ИСПОЛНИТЕЛЬ »

«ЗАКАЗЧИК»

А.Л. Иванов

....

м.п.

м.п.

Приложение 2 к договору № _____ от « » _г.

Описание оказываемых диагностических услуг

1. Изучение социально-психологического климата в подразделении (отделе) при помощи анонимной анкеты. Результатом применения этой диагностической методики являются данные, представленные в виде гистограмм процентного соотношения сотрудников, ответивших так или иначе на соответствующий вопрос анкеты.

Эта методика позволяет сделать выводы о том:

- что и в какой степени мешает работать эффективно;
- причины и частота возникновения конфликтных ситуаций в отделе;
- какие мотивы трудовой деятельности являются ведущими в отделе;

—какие изменения произошли во взаимоотношениях между сотрудниками подразделения в последнее время;

—степень удовлетворенности сотрудников различными сторонами трудовой деятельности.

Конкретное содержание вопросов этой методики подлежит уточнению с заказчиком по каждому подразделению (группе подразделений).

Стоимость обследования отдела численностью до 10 человек __руб. (за каждые 5 человек свыше 10 добавляется руб.).

2. Методика ГОЛ (групповая оценка личности) — по сути представляет собой оценку членами трудовой группы (отдела) степени выраженности профессионально необходимых качеств сотрудника.

Это мнение коллектива о том, как тот или иной его член выделяется в лучшую или худшую сторону. Другими словами, результаты этой методики можно использовать для ответа на вопросы:

— за что этого человека уважают, а за что не любят;

— в какой степени проявляется положительное или негативное отношение коллег к данному человеку.

По результатам этой методики возможно построение рейтинговых рядов по нескольким основаниям: рейтинг по степени профессионализма; по оценке нравственных качеств; по отношению к работе; самоконтролю; по умению общаться с людьми; по степени творческого подхода к работе.

Эта методика с большой степенью надежности указывает сильные и слабые стороны сотрудника, но не дает информации о его резервных возможностях. Так же низкие оценки по этой методике могут быть вызваны ситуацией, когда изучаемый сотрудник находится в конфликте с достаточно большой частью коллектива.

Стоимость обследования отдела численностью до 10 человек __руб. (за каждые 5 человек свыше 10 добавляется руб.)

3. Для более детальной характеристики личности используется батарея психодиагностических тестов, включающая в себя как надежные, валидные, и жестко стандартизированные тесты, так и углубленную беседу с исследуемым сотрудником.

В зависимости от целей диагностики и требуемой глубины заключения, используется различный набор тестов из перечня: Личностный 16-факторный опросник Кеттелла; ММРІ; тест Сонди; тест М. Люшера; тест Шмишека; HAND-тест; тест интеллекта Вёкслера; Когнитивно-ориентированный тест.

По желанию заказчика в данный перечень могут быть включены любые методики, имеющие высокую степень надежности, валидности и стандартизированные для исследуемой выборки.

Стоимость характеристики личностных особенностей человека, в зависимости от целей обследования, глубины заключения и используемых методик варьируется от__до__руб.

В случае несогласия сотрудника на ознакомление непосредственного или прямого начальника с заключением психолога, оплата выполненной работы не производится. Психологическая характеристика на указанного сотрудника и протоколы его обследования уничтожаются в его присутствии.

«ИСПОЛНИТЕЛЬ»

АА. Иванов

М.П.

«ЗАКАЗЧИК»

М.П.

Бланк заявления о согласии на прохождение психологического
обследования

ИНФОРМАЦИЯ

о психологическом обследовании кандидата,
поступающего на работу

На основании [указывается наименование внутренних приказов, согласно которым проводится обследование кандидатов на работу психологом], поступающие на работу в [наименование предприятия (организации)], в обязательном порядке проходит психологическое обследование, которое является составной частью определения профессиональной пригодности и служит дополнительным критерием приема на работу.

Я _____

(фамилия; имя, отчество кандидата)

согласен пройти психологическое обследование и сообщаю, что непосредственно перед обследованием чувствую себя здоровым и работоспособным.

Дата _____

Подпись _____

ДОГОВОР № _____

об оказании услуг психолога несовершеннолетнему пациенту

г. Москва

«__» _____ 20..г.

_____, психолог – консультант, являющийся индивидуальным предпринимателем на основании свидетельства о государственной регистрации Серии _____ № _____ от _____ года, далее именуемая «Психолог», с одной стороны и законный представитель несовершеннолетнего пациента

_____, далее именуемый «Представитель», с другой стороны заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Психолог обязуется провести психологическую диагностику и психологическую коррекцию в границах своей компетентности, которая определяется образованием, формами повышения квалификации и соответствующим профессиональным опытом, несовершеннолетнего пациента в возрасте _____ лет с согласия его законных Представителей - родителей, а законные Представители обязуются оплатить Психологу стоимость оказанных услуг.

1.2. Данные о несовершеннолетнем пациенте:

Ф.И.О. _____

Возраст: _____ дата рождения _____

1.3. Подписание настоящего Договора является согласием законных представителей несовершеннолетнего согласно ст.ст. 26,28 ГК РФ.

2. ЦЕНА ДОГОВОРА

2.1. Стоимость услуг определяется в соответствии с Приложениями к настоящему договору, являющимися неотъемлемой частью настоящего договора.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ

3.1. По желанию Представителя несовершеннолетнего пациента, действующего в интересах пациента, стоимость оказанных Психологом услуг может оплатить либо сам Представитель, либо страховая компания пациента, либо третье заинтересованное физическое или юридическое лицо на основании документа, выписанного Психологом.

3.2. По желанию Представителя несовершеннолетнего пациента и по согласованию с Психологом возможна оплата каждой психологической услуги отдельно непосредственно после ее оказания либо после оказания

комплекса психологических услуг в соответствии с Приложениями к Договору.

3.3. Исполнение обязанности Представителем по оплате психологических услуг считается выполненной только после поступления денег в кассу или на расчетный счет Психолога с предоставлением копии квитанции об оплате.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

4.1. Психолог обязуется:

- Провести психологическую диагностику несовершеннолетнего пациента и по ее результатам психологическую коррекцию.
- Проводить динамическое наблюдение несовершеннолетнего пациента в течение периода коррекции.
- Не разглашать данные о пациенте или о результатах консультирования и не предоставлять третьим лицам доступ к этой информации, в т.ч. и его представителям без его согласия.
- Психолог прекращает свое вмешательство, когда становится ясно, что пациент не нуждается больше в его услугах и/или дальнейшая работа не приносит результата, а ее продолжение может нанести вред пациенту.

4.2. Психолог вправе:

- Отказать в проведении психологической коррекции в случае невыполнения Представителями несовершеннолетнего пациента требований Психолога.
- При выявлении у несовершеннолетнего пациента противопоказаний к проведению психологической коррекции отказать Представителю несовершеннолетнего пациента в оказании психологических услуг.

- Приостановить оказание психологических услуг в случае болезни, потери работоспособности, переезда, о чем заранее предупреждают Представителя.

4.3. Представитель пациента обязуется:

- Ознакомиться и подписать все необходимые документы о добровольном согласии на оказание психологических услуг несовершеннолетнему пациенту.
- Выполнять все рекомендации Психолога.
- Своевременно приводить несовершеннолетнего пациента на прием к Психологу в установленное время, в случае невозможности заранее предупредить Психолога.

4.4. Представитель пациента вправе:

- получать значимую информацию относительно всех психологических услуг, оказываемых психологом с учетом принципов конфиденциальности психологической диагностики и коррекции несовершеннолетнего пациента.

4.5. Разглашение информации.

Психолог раскрывает конфиденциальную информацию без согласия пациента только в случаях, предусмотренных законом, а также, если это направлено на:

- 1) обеспечение необходимой профессиональной помощи пациенту;
- 2) проведение необходимых профессиональных консультаций;
- 3) защиту пациента.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

5.1. В случае невыполнения представителем рекомендаций и требований Психолог вправе расторгнуть договор в одностороннем порядке.

5.2. Все разногласия по настоящему Договору стороны урегулируют путем переговоров. В случае не урегулирования разногласий стороны могут обратиться в суд за защитой своих прав.

6. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

6.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует до полного и надлежащего исполнения сторонами всех его условий.

6.2. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой стороны. Оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

6.3. Все вопросы, не урегулированные настоящим договором, решаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ ДАННОГО ДОГОВОРА

7.1. Обязанности по данному договору вступают в силу с момента его подписания и действуют до окончания всего курса психологической коррекции, которая по предварительным данным может составлять _____ встреч, одна встреча длительностью _____ минут, с частотой _____ в неделю/месяц.

7.2. После окончания срока психологической коррекции описанной в п. 7.1. стороны обсуждают результаты психологического воздействия и принимают решение, либо о прекращении, либо о продолжении психологической коррекции.

7.3. В случае принятия решения о продолжении психологической коррекции, стороны заключают новый Договор, либо все условия продления психологической коррекции описывают в новом Приложении к данному Договору.

Приложение В
(обязательное) Унифицированная форма штатного расписания

Унифицированная форма № Т-3
 Утверждена постановлением Госкомстата РФ
 от 5 января 2004 г. № 1

Форма по ОКУД по ОКПО	Код
	0301017

наименование организации _____

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа	Дата составления

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от “ ” _____ 20 г. № _____

на период _____ с “ ” _____ 20 г.

Штат в количестве _____ единиц

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб	Надбавки, руб			Всего, руб (гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8)	Примечание
наименование	код				6	7	8		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Итого									

Руководитель кадровой службы

должность

личная подпись

расшифровка подписи

Главный бухгалтер

личная подпись

расшифровка подписи

Приложение Г
(обязательное)
Должностные инструкции

**Должностная инструкция старшего психолога (психолога)
органа (подразделения) внутренних дел**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Инструкция определяет полномочия и порядок работы старшего психолога и психолога (далее по тексту – «психолог») органов и подразделений внутренних дел.

1.2. Основной целью деятельности психолога является формирование высокого уровня психологической готовности личного состава к выполнению оперативно-служебных задач на основе обеспечения его психической устойчивости и развития профессионально важных психологических качеств.

1.3. Вопросы введения должностей, финансового, материально-технического, иных видов довольствия и обеспечения деятельности психологов решаются в соответствии с приказами МВД России № 305 от 2.09.92 г., № 420 от 14.09.93 г., № 350 от 19.07.94 г., а также согласно иных соответствующих нормативных актов МВД России.

1.4. Должность психолога замещается в соответствии с приказом МВД России № 300 от 25.06.93 г. лицами, имеющими высшее психологическое образование или, как правило, специалистами с высшим педагогическим, медицинским, юридическим образованием, проявляющими склонность к психологической работе с личным составом и по своим индивидуальным качествам способные ее выполнять после подготовки в установленном порядке по специальности «практический психолог».

1.5. Основными направлениями деятельности психолога являются (работу по конкретному направлению деятельности определяет

начальник органа (подразделения) внутренних дел): психологическое обеспечение работы с личным составом; психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности.

1.6. Основными видами деятельности практического психолога являются:

- психодиагностика;
- психологическая экспертиза;
- психопрофилактика;
- психологическое консультирование;
- психокоррекция;
- психологическая пропаганда и обучение.

1.7. В своей деятельности психолог руководствуется Конституцией Российской Федерации, законом РФ «О милиции», другими законами и нормативными актами Российской Федерации и Министерства внутренних дел России, территориальных органов государственной власти и управления, местного самоуправления, а также настоящей Инструкцией.

1.8. Психолог непосредственно подчиняется заместителю начальника органа (подразделения) внутренних дел по кадрам (по работе с личным составом), а по вопросам психологической работы - вышестоящему руководству психологической службы МВД России.

1.9. Психолог несет персональную ответственность за состояние и результаты работы на порученных направлениях. Возложение на него должностных обязанностей, не предусмотренных настоящей Инструкцией, не допускается.

2. Должностные обязанности психолога

2.1. Работа с кадрами:

2.1.1. Анализирует результаты психодиагностического обследования кандидатов на службу, в случаях необходимости проводит их дополнительное психологическое изучение.

2.1.2. Проводит психологическое обследование сотрудников и разрабатывает предложения по индивидуально-воспитательной работе с ними.

2.1.3. Проводит занятия по психологической тематике в системе служебной подготовки.

2.1.4. С учетом уровня развития психологических качеств сотрудников и специфики оперативно-служебной деятельности разрабатывает предложения и участвует в проведении психологической подготовки личного состава.

2.1.5. Разрабатывает предложения по социально-психологической адаптации молодых сотрудников.

2.1.6. Участвует в работе кадровой и аттестационной комиссий органа (подразделения) внутренних дел.

2.1.7. Изучает социально-психологический климат и стиль руководства в служебных коллективах.

2.1.8. Проводит анализ психологических причин текучести кадров, нарушений дисциплины и законности, заболеваемости, самоубийств, профессиональных затруднений и ошибок сотрудников.

2.1.9. Выявляет факторы оперативно-служебной деятельности, социально-бытовые условия, негативно влияющие на психологическое состояние и профессиональную деятельность личного состава.

2.1.10. Контролирует психологическое состояние сотрудников, организует и в пределах своей компетенции проводит психокоррекционные и реабилитационные мероприятия.

2.1.11. Ведет индивидуально-психологическое консультирование сотрудников и членов их семей.

2.1.12. Оказывает психологическую поддержку сотрудникам после выполнения ими служебных задач в экстремальных ситуациях.

2.2. Участвуя в решении оперативно-служебных задач (Для решения данных задач привлекаются психологи, имеющие специальную подготовку, подтвержденную дипломом (лицензией)).

2.2.1. Консультирует сотрудников по психологическим аспектам этих задач.

2.2.2. Готовит предложения при решении вопросов, требующих профессиональной компетенции психолога.

2.2.3. Составляет психологический портрет преступника (подозреваемого, свидетеля).

2.2.4. Разрабатывает сценарий ведения переговоров с преступниками.

2.2.5. Использует нетрадиционные методы раскрытия преступлений.

2.2.6. При чрезвычайных ситуациях выполняет обязанности и в соответствии с приказом МВД России от 12.01.96 г. № 20.

2.3. Разрабатывает и ведет:

2.3.1. Планы работы и отчеты по установленной форме.

2.3.2. Журналы, карточки учета лиц, прошедших обследование или получивших консультации; в журнал заносятся шифр каждого обследуемого, повод обращения, содержание проведенной работы, выводы и рекомендации.

2.3.3. Списки лиц, отнесенных к группе риска.

2.4. Психолог (ответственный за кабинет психологической регуляции) организует и обеспечивает, по распоряжению начальника органа (командира подразделения) внутренних дел, функционирование указанного кабинета (приложение №№ 1,2).

2.5. В установленном порядке представляет заявки на финансовое, материально-техническое, иные виды обеспечения психологической работы.

3. Права по должности

3.1. Получает в установленном порядке информацию, необходимую для выполнения им должностных обязанностей.

3.2. Выбирает в пределах своей компетенции формы, средства и методы деятельности, учитывая при этом актуальные потребности органа (подразделения) внутренних дел и складывающуюся оперативную обстановку.

3.4. Имеет изолированное, специально оборудованное рабочее место.

3.5. Приобретает необходимые научные и методические материалы, включая периодические издания по специальности на средства ОВД.

3.6. По согласованию с руководством органа (подразделения) внутренних дел, привлекает специалистов, не состоящих в штате данного органа (подразделения) для проведения консультационной, методической, практической работы и мероприятий, требующих особой квалификации.

3.7. Вносит предложения руководству о временных изменениях в режим труда и отдыха сотрудников, а также о предоставлении краткосрочного отпуска сотрудникам по психологическим показаниям.

3.8. Использует получаемую конфиденциальную информацию в пределах своего профессионального статуса.

3.9. Проходит в установленном порядке переподготовку и повышение квалификации.

3.10. Участвует в научно-исследовательских и практических мероприятиях по проблемам психологического обеспечения жизнедеятельности личного состава.

4. Взаимоотношения и взаимозаменяемость по должности

4.1. Обеспечивает взаимодействие с центром психодиагностики, здравпунктом органа (подразделения) внутренних дел, с другими психологическими и медицинскими подразделениями, учебными, научными учреждениями и организациями системы МВД, а также иными ведомствами по вопросам психологического обеспечения личного состава и оперативно-служебной деятельности.

4.2. В целях обобщения передового опыта использует средства массовой информации.

4.3. В отсутствие старшего психолога, психолог выполняет его обязанности.

ГУК МВД России

Должностная инструкция медицинского психолога

I. Общие положения

1. Медицинский психолог относится к категории специалистов.

2. На должность медицинского психолога назначается лицо, имеющее высшее психологическое образование и дополнительное образование по медицинской квалификационной категории.

3. Назначение на должность медицинского психолога и освобождение от нее производится приказом руководителя учреждения.

4. Медицинский психолог должен знать:

4.1. Конституцию Российской Федерации.

4.2. Законы Российской Федерации и иные нормативные правовые акты по вопросам здравоохранения, оказания психиатрической помощи и гарантии прав граждан.

4.3. Декларацию прав и свобод человека.

4.4. Медицинскую психологию (нейропсихологию, патопсихологию), психологию личности, общую и дифференциальную психологию, возрастную психологию, психотерапию, психогигиену, психодиагностику, психопрофилактику, психологическое консультирование.

4.5. Методы активного обучения, социально-психологического тренинга общения.

4.6. Методы диагностики и коррекции нормального и аномального развития личности.

4.7. Психологию труда.

4.8. Законодательство о труде и охране труда Российской Федерации.

4.9. Правила внутреннего трудового распорядка.

4.10. Правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

II. Должностные обязанности

Медицинский психолог:

1. Проводит работу, направленную на восстановление психического здоровья и коррекцию отклонений в развитии личности больных.

2. Выявляет условия, препятствующие или затрудняющие гармоническое развитие личности больного.

3. Осуществляет работу по психопрофилактике, психокоррекции, психологическому консультированию больных, вследствие чего оказывает помощь больным и их родственникам в решении личностных, профессиональных и бытовых психологических проблем.

4. Проводит психодиагностические исследования и длительные диагностические наблюдения за больными, уделяя особое внимание лицам, имеющим факторы риска психических расстройств.

5. Совместно с лечащим врачом разрабатывает развивающие и психокоррекционные программы с учетом индивидуальных, половых и возрастных факторов больных, выполняет работу по профориентации больных с учетом их пожеланий, способностей и ситуационных возможностей.

6. Проводит работу по обучению медицинского персонала вопросам медицинской, социальной психологии и деонтологии.

7. Оценивает по состоянию здоровья больного эффективность проводимых психологических, лечебных и профилактических мероприятий.

III. Права

Медицинский психолог имеет право:

1. Получать информацию, необходимую для качественного выполнения функциональных обязанностей.

2. Вносить предложения руководству по совершенствованию качества медико-психологической помощи населению, улучшению организации труда.

3. Принимать участие в работе совещаний, конференций, секций, медицинских ассоциаций, на которых рассматриваются вопросы, относящиеся к профессиональной компетенции.

IV. Ответственность

Медицинский психолог несет ответственность:

1. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, - в пределах действующего трудового законодательства Российской Федерации.

2. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, - в пределах действующего административного, уголовного и гражданского законодательства Российской Федерации.

3. За причинение материального ущерба - в пределах действующего трудового и гражданского законодательства Российской Федерации.

4. За ошибки, повлекшие за собой тяжкие последствия для здоровья и жизни человека, - в пределах действующего административного, уголовного и гражданского законодательства Российской Федерации.

Типовая должностная инструкция психолога Регионального Таможенного Управления (РТУ) и таможни Российской Федерации

I. Общие положения

1. Психолог таможенного органа является сотрудником кадрового подразделения таможенного органа и непосредственно подчиняется начальнику отдела кадров и его заместителю по воспитательной работе.

2. Психолог назначается на должность приказом начальника РТУ (таможни) из числа специалистов, имеющих соответствующее образование, квалификацию и практический опыт работы по специальности.

3. Психолог в своей деятельности руководствуется Конституцией, законами и иными правовыми актами Российской Федерации, Таможенным кодексом Российской Федерации и нормативными актами ГТК России.

II. Обязанности психолога

- организовывать и проводить мероприятия по психологическому обеспечению деятельности сотрудников таможенного органа;
- знать социально-психологические процессы, происходящие в таможенном органе, особенности характера сотрудников, их мнения и настроения;
- проводить индивидуальные и коллективные психологические анкетирования, исследования и профилактику;

- оказывать помощь руководителям структурных подразделений в поддержании устойчивого морально-психологического состояния сотрудников, сплочению коллективов, предупреждению конфликтных ситуаций и других негативных явлений;
- участвовать в работе по профессиональному отбору кандидатов на службу в таможенном органе и их расстановке по подразделениям;
- проводить мероприятия по психологической адаптации сотрудников к условиям таможенной службы;
- организовывать и проводить занятия по психолого-педагогической подготовке с руководящим составом таможенного органа;
- разрабатывать мероприятия по психологическому противодействию и участвовать в их реализации;
- осуществлять пропаганду здорового образа жизни среди сотрудников таможенных органов и членов их семей;
- вносить руководству таможенного органа предложения и рекомендации, направленные на оздоровление социально - психологических процессов, происходящих в таможенном органе.

III. Ответственность психолога

В процессе своей деятельности психолог отвечает:

1. За компетентность данных им заключений, предложений, выводов и рекомендаций.
2. За разглашение сведений, подрывающих честь и достоинство сотрудников таможенных органов.

Приложение Д
(справочное)

Перечень ключевых слов

Авторское право
Деонтология
Деловая репутация
Деструкция профессиональная
Деформация профессиональная
Достоинство
Заказчик
Исполнитель
Инструкция должностная
Кабинет психолога
Клиент
Консультирование
Контракт
Моральный вред
Модель специалиста
Нематериальные блага
Организация
Посредник
Подрядчик
Психодиагностика
Психопрофилактика
Профессиограмма
Профессионально важные качества
Профессиональное сообщество
Психограмма
Рабочее место
Ролевое кольцо
Служба психологическая
Тренинг
Трудовой договор
Трудовой пост
Штатное расписание
Честь
Этика
Этическая дилемма

СОДЕРЖАНИЕ

Введение _____	3
Тема 1. Прикладная психология и психологическая практика _____	4
Тема 2. Деятельность психолога в организации _____	8
Тема 3. Трудовой пост психолога-практика в учреждении (организации) _____	16
Тема 4. Взаимодействие психолога с руководителями подразделений и со специалистами – смежниками _____	20
Тема 5-7. Профессиональная этика и деонтология в работе практического психолога _____	27
Тема 8. Профессиональные организации и сообщества психологов – практиков в России и за рубежом _____	34
Тема 9-10. Нормативно-правовые основы деятельности психолога – практика _____	44
Тема 11-12. Особенности составления трудового договора _____	49
Тема 13. Организация рабочего пространства психолога – практика в учреждении _____	52
Тема 14-15. Требования к профессиональной подготовке и личности психолога _____	57
Тема 16-17. Основные направления деятельности практического психолога _____	64
Тема 18. Принципы планирования и специфика документирования работы и отдельных трудовых заданий психолога _____	73
Тема 19. Профессиональные деструкции _____	70
Тема 20. Методы работы психолога труда-практика _____	80
Тема 21-23. Специфика общения в профессиональном поведении психолога труда-практика _____	85
Библиографический список _____	92
Темы контрольных работ _____	96

Примерный перечень вопросов к экзамену _____	97
Приложения	
Приложение А (обязательное) Профессиональная этика психолога _____	102
Приложение Б (обязательное) Рабочая документация психолога _____	101
Приложение В (обязательное) Унифицированная форма штатного расписания _____	114
Приложение Г (обязательное) Должностные инструкции _____	115
Приложение Д (справочное) Перечень ключевых слов _____	125

ЕЛЕНА ОЛЕГОВНА АБОЛИНА

Содержание и методы работы психолога труда - практика

Учебное пособие

Отв. редактор д-р психол. наук, профессор С.Н.Орлова

Редактор РИЦ Т.А. Полуэктова

Подписано в печать

Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 8 Тираж 50 экз.

Изд. № 7136(2010). Заказ №

Редакционно-издательский центр СибГТУ

660049, г. Красноярск, пр. Мира, 82.

Факс (391) 211-97-25

Телефон (391) 227-69-90