

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Организация психологической службы предприятия»
для студентов направления подготовки
37.04.01 Психология
направление (профиль)
«Психология кадрового менеджмента»

Ставрополь, 2026

Содержание

- 1. История становления психологической службы организации в России и за рубежом**
- 2. Основные направления деятельности психологической службы в современной организации**
- 3. Особенности функционала психологической службы в различных организациях, учреждениях и на предприятиях.**
- 4. Модели деятельности психологической службы персонала**
- 5. Практический психолог в организации: место, права, обязанности**
- 6. Квалификационная характеристика практического психолога персонала.**
- 7. Основные виды деятельности психолога в организации**
- 8. Содержание и технологии деятельности психолога службы персонала**

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – обеспечение готовности будущих специалистов к решению практических задач деятельности психологической службы в организациях

Задачи освоения дисциплины:

- формирование представлений у магистрантов о направлениях деятельности психологической службы на предприятии (в организации), моделях организации психологической службы;
- ознакомление магистрантов с функционалом психолога в организации, спецификой его деятельности, направлениями и видами работы;
- формирование представлений у магистрантов о методических и технологических средствах реализации деятельности психолога в организации (на предприятии).

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организация психологической службы предприятия» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
ПК-2. Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики.	ИД-1 _{ПК-2} Демонстрирует знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе.	Проводит диагностику, осуществляет экспертизу профессионального и личностного развития сотрудников организации, использует методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе.
	ИД-2 _{ПК-2} Подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников.	Использует релевантно подобранные диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников.
	ИД-3 _{ПК-2} Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала.	В соответствии с запросами реализует процедуры психологической диагностики, оценки и экспертизы развития деловых и личностных качеств работни-

		ков, внутренних коммуникаций персонала.
ПК-5. Способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд	ИД-1 ПК-5 На основе имеющихся знаний определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста».	Рефлексивно определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста».
	ИД-2 ПК-5 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой.	Рефлексивно применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой.
	ИД-3 ПК-5 Моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников.	Рефлексивно моделирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников.

ОПИСАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ

Тема 1. История становления психологической службы организации в России и за рубежом

Практическое занятие 1

Цель работы: ознакомиться с историей становления психологической службы организации в России и за рубежом.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается формирование и развитие представлений об истории становления психологической службы организации в России и за рубежом.

Теоретическая часть.

Наиболее разработана психологическая служба в США, где она начала развиваться с 1800 гг. и в настоящее время является одной из наиболее жизненных и действенных дисциплин современной психологии. Первыми психологами-практиками в США были экспериментальные психологи, изучавшие проблемы самовоспитания. Многие исследователи, как правило, включали обеспечение психологической службы в свои лабораторные эксперименты.

Отцом французской психологии называют Альфреда Бине, начавшего свои исследования в этой области еще в 1894 г. В 1897 г. выходит его работа, посвященная психологическим проблемам начальной школы. В 1905 г. министерство образования Франции обратилось к Бине с просьбой психологически исследовать проблему детей, которые не в состоянии обучаться в школе по общей программе (в результате появился тест Бине-Симона, позволяющий выявлять детей с ЗПР). За этим последовало открытие специальных школьных классов для таких детей, а в 1909 г. организуется первая во Франции профессиональная школьная психологическая служба.

Впервые в немецкоязычной литературе понятие «школьная психология» появилось в 1910 г. в статье В. Штерна «Сверхнормальный ребенок» (пишет: создание постоянной психологической службы в образовании вскоре будет осознанно как насущное требование и это приведет появлению в школах особых специалистов и созданию соответствующих учреждений). Однако реальное развитие психологической службы началось в 70-е гг. XX в., когда была разработана перспективная Программа развития психологической службы в системе образования.

В странах Восточной Европы психологическая служба ставит перед собой задачи, решение которых направлено прежде всего не на констатацию уровня развития учащихся с целью отбора или селекции, а на получение психологической информации об учащемся или коллективе класса с целью создания условий, стимулирующих развитие. Психологическая служба школы в большинстве стран Восточной Европы функционирует в форме психолого-педагогических районных или областных Центров или Консультаций. Так, в Чехословакии в 1980 г. разработано положение о консультациях по вопросам воспитания, которое вошло в Закон о школе, изданный правительством. В Венгрии издана инструкция для консультации по вопросам воспитания, утвержденная руководящими органами народного образования.

Итак, основное содержание психологической службы – помощь в обеспечении развития здоровой личности, коррекция разного рода затруднений в развитии личности, проблемы профессиональной ориентации.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Научные и организационные подходы к созданию психологической службы в США, Великобритании, Франции, Германии, стран Восточной Европы.
- Опыт организации и деятельности психологической службы в ряде зарубежных стран.
- Основное содержание деятельности психологов за рубежом.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Психологическая служба в школе – норма или роскошь?».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 1. История становления психологической службы организации в России и за рубежом

Практическое занятие 2

Цель работы: ознакомиться с историей становления психологической службы организации в России и за рубежом.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности;

применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается формирование и развитие представлений об истории становления психологической службы организации в России и за рубежом.

Теоретическая часть.

Наиболее разработана психологическая служба в США, где она начала развиваться с 1800 гг. и в настоящее время является одной из наиболее жизненных и действенных дисциплин современной психологии. Первыми психологами-практиками в США были экспериментальные психологи, изучавшие проблемы самовоспитания. Многие исследователи, как правило, включали обеспечение психологической службы в свои лабораторные эксперименты.

Отцом французской психологии называют Альфреда Бине, начавшего свои исследования в этой области еще в 1894 г. В 1897 г. выходит его работа, посвященная психологическим проблемам начальной школы. В 1905 г. министерство образования Франции обратилось к Бине с просьбой психологически исследовать проблему детей, которые не в состоянии обучаться в школе по общей программе (в результате появился тест Бине-Симона, позволяющий выявлять детей с ЗПР). За этим последовало открытие специальных школьных классов для таких детей, а в 1909 г. организуется первая во Франции профессиональная школьная психологическая служба.

Впервые в немецкоязычной литературе понятие «школьная психология» появилось в 1910 г. в статье В. Штерна «Сверхнормальный ребенок» (пишет: создание постоянной психологической службы в образовании вскоре будет осознанно как насущное требование и это приведет появлению в школах особых специалистов и созданию соответствующих учреждений). Однако реальное развитие психологической службы началось в 70-е гг. XX в., когда была разработана перспективная Программа развития психологической службы в системе образования.

В странах Восточной Европы психологическая служба ставит перед собой задачи, решение которых направлено прежде всего не на констатацию уровня развития учащихся с целью отбора или селекции, а на получение психологической информации об учащемся или коллективе класса с целью создания условий, стимулирующих развитие. Психологическая служба школы в большинстве стран Восточной Европы функционирует в форме психолого-педагогических районных или областных Центров или Консультаций. Так, в Чехословакии в 1980 г. разработано положение о консультациях по вопросам воспитания, которое вошло в Закон о школе, изданный правительством. В Венгрии издана инструкция для консультации по вопросам воспитания, утвержденная руководящими органами народного образования.

Итак, основное содержание психологической службы – помощь в обеспечении развития здоровой личности, коррекция разного рода затруднений в развитии личности, проблемы профессиональной ориентации.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- этапы ее развития, их характеристика.
- Основные теоретические и практические предпосылки возникновения и развития психологической службы в России.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Психологическая служба в зарубежной и отечественной школе: общее и особенное».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С.

Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.

2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.

3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.

2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.

3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 1. История становления психологической службы организации в России и за рубежом

Практическое занятие 3

Цель работы: ознакомиться с историей становления психологической службы организации в России и за рубежом.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается формирование и развитие представлений об истории становления психологической службы организации в России и за рубежом.

Теоретическая часть.

Наиболее разработана психологическая служба в США, где она начала развиваться с 1800 гг. и в настоящее время является одной из наиболее жизненных и действенных дисциплин современной психологии. Первыми психологами-практиками в США были экспериментальные психологи, изучавшие проблемы самовоспитания. Многие исследователи, как правило, включали обеспечение психологической службы в свои лабораторные эксперименты.

Отцом французской психологии называют Альфреда Бине, начавшего свои исследования в этой области еще в 1894 г. В 1897г. выходит его работа, посвященная психологическим проблемам начальной школы. В 1905 г. министерство образования Франции обратилось к Бине с просьбой психологически исследовать проблему детей, которые не в состоянии обучаться в школе по общей программе (в результате появился тест Бине-Си-

мона, позволяющий выявлять детей с ЗПР). За этим последовало открытие специальных школьных классов для таких детей, а в 1909 г. организуется первая во Франции профессиональная школьная психологическая служба.

Впервые в немецкоязычной литературе понятие «школьная психология» появилось в 1910 г. в статье В. Штерна «Сверхнормальный ребенок» (пишет: создание постоянной психологической службы в образовании вскоре будет осознанно как насущное требование и это приведет появлению в школах особых специалистов и созданию соответствующих учреждений). Однако реальное развитие психологической службы началось в 70-е гг. XX в., когда была разработана перспективная Программа развития психологической службы в системе образования.

В странах Восточной Европы психологическая служба ставит перед собой задачи, решение которых направлено прежде всего не на констатацию уровня развития учащихся с целью отбора или селекции, а на получение психологической информации об учащемся или коллективе класса с целью создания условий, стимулирующих развитие. Психологическая служба школы в большинстве стран Восточной Европы функционирует в форме психолого-педагогических районных или областных Центров или Консультаций. Так, в Чехословакии в 1980 г. разработано положение о консультациях по вопросам воспитания, которое вошло в Закон о школе, изданный правительством. В Венгрии издана инструкция для консультации по вопросам воспитания, утвержденная руководящими органами народного образования.

Итак, основное содержание психологической службы – помощь в обеспечении развития здоровой личности, коррекция разного рода затруднений в развитии личности, проблемы профессиональной ориентации.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- этапы ее развития, их характеристика.
- Основные теоретические и практические предпосылки возникновения и развития психологической службы в России.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Психологическая служба в зарубежной и отечественной школе: общее и особенное».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 2. Основные направления деятельности психологической службы в современной организации

Практическое занятие 4

Цель работы: формирование представлений об основных направлениях деятельности психологической службы в современной организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений об основных направлениях деятельности психологической службы в современной организации.

Теоретическая часть.

Основные направления деятельности психологической службы в современной организации следующие.

1. Диагностика – позволяет выявить особенности поведения и психического состояния учащихся с целью определения дальнейших путей и форм помощи. Диагностика должна носить системный, комплексный характер, т.е. должна охватывать все сферы личности: эмоционально-волевою, познавательно-мировоззренческую, действенно-практическую. При подборе методов исследования важно учитывать, что обследование подростков, особенно склонных к девиантным формам поведения, имеет ряд особенностей: оно должно быть по возможности кратким, не вызывать отрицательных реакций у подростков и в то же время - максимально информативным.

2. Развитие и коррекция.

Развитие – работа, направленная на создание условий развития учащихся. Коррекция - работа, направленная на изменение подростка (например, способов его поведения) и решение конкретных проблем. В рамках данного направления выделяются следующие формы работы: тренинг, коррекционные и развивающие занятия, обучающие встречи и т.д. Коррекционно-развивающие занятия направлены на развитие общих познавательных процессов учащихся.

3. Обучающие встречи направлены на развитие умений и навыков в конкретной деятельности.

4. Тренинг способствует приобретению навыков адекватного и эффективного поведения, саморегуляции, коррекции системы ценностей, потребностей (тренинг общения); помогает достижению уверенности в себе, формированию объективной самооценки, преодолению психологической защиты, развитию стрессоустойчивости и позитивного отношения к себе и другим, развитию эмоционально-волевой сферы (тренинг личностного роста). Дает возможность видеть и оценивать себя через обратную связь с члена группы.

5. Профилактика - целенаправленная систематическая работа по предупреждению возможных психологических проблем у учащихся и по выявлению подростков группы риска. Психопрофилактическая работа осуществляется в форме скрининговых обследований всех учащихся с целью выявления группы риска и принятия решения о необходимости дальнейшей психокоррекционной работы с ними в форме психологических тренингов и уроков по психологии. Психопрофилактическая работа предполагает оказание помощи учащимся в период адаптации их к условиям нового учебного заведения, предупреждение психологических перегрузок, связанных с неблагоприятными условиями жизни, обучения и воспитания учащихся (участие в составлении расписания уроков, режима работы училища, производственной практики и т. д.), создание благоприятного климата через оптимизацию форм общения.

6. Просвещение – формирование у учащихся, их родителей, педагогов и мастеров производственного обучения, администрации потребности в психологических знаниях, желания использовать их в интересах собственного развития; повышение психологической культуры. Это весьма распространенное и популярное направление работы (охват значительной аудитории, возможность освещения назревшей проблемы). Однако следует отметить среди недостатков этой работы пассивную позицию слушателей и как результат лишь теоретическое усвоение полученной информации, она не переходит в практический опыт (не формируется навык поведения). Кроме того, следует помнить, что эффективность просвещения определяется актуальностью выбранной темы. Данная деятельность может осуществляться через конкретные формы: лекция, семинар, беседа, диспут, тематические выставки, родительские клубы, психологическая газета и т.д., выбор которых определяется целями и возможностями специалиста, и особенностями аудитории.

7. Консультирование – позволяет выявить проблему, проанализировать и решить ее. В то же время в отличие от просвещения в результате консультации решается конкретная проблема, причем не только на уровне полученного знания (разрабатывается конкретная индивидуальная программа действий). Здесь предполагается активная позиция консультируемого. В рамках данного направления можно рассматривать: педагогическое консультирование; консультирование учащихся; консультирование родителей. Следует подчеркнуть, что данное направление работы также осуществляется не только психологами. Консультации по социальным вопросам осуществляет также социальный педагог, мастер; медицинские вопросы курирует медицинский работник училища.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Диагностика как направление деятельности психологической службы в современной организации.
- Развитие и коррекция направления деятельности психологической службы в современной организации.
- Обучающие встречи как направление деятельности психологической службы в современной организации.
- Тренинг как направление деятельности психологической службы в современной организации.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Индивидуальное и групповое психологическое консультирование как задача психолога в организации: специфика задачи».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.

3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.

2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.

3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 2. Основные направления деятельности психологической службы в современной организации

Практическое занятие 5

Цель работы: формирование представлений об основных направлениях деятельности психологической службы в современной организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений об основных направлениях деятельности психологической службы в современной организации.

Теоретическая часть.

Основные направления деятельности психологической службы в современной организации следующие.

1. Диагностика – позволяет выявить особенности поведения и психического состояния учащихся с целью определения дальнейших путей и форм помощи. Диагностика должна носить системный, комплексный характер, т.е. должна охватывать все сферы личности: эмоционально-волевую, познавательно-мировоззренческую, действенно-практическую. При подборе методов исследования важно учитывать, что обследование подростков, особенно склонных к девиантным формам поведения, имеет ряд особенностей: оно должно быть по возможности кратким, не вызывать отрицательных реакций у подростков и в то же время - максимально информативным.

2. Развитие и коррекция.

Развитие – работа, направленная на создание условий развития учащихся. Коррекция - работа, направленная на изменение подростка (например, способов его поведения) и решение конкретных проблем. В рамках данного направления выделяются следующие формы работы: тренинг, коррекционные и развивающие занятия, обучающие встречи и т.д. Коррекционно-развивающие занятия направлены на развитие общих познавательных процессов учащихся.

3. Обучающие встречи направлены на развитие умений и навыков в конкретной деятельности.

4. Тренинг способствует приобретению навыков адекватного и эффективного поведения, саморегуляции, коррекции системы ценностей, потребностей (тренинг общения); помогает достижению уверенности в себе, формированию объективной самооценки, преодолению психологической защиты, развитию стрессоустойчивости и позитивного отношения к себе и другим, развитию эмоционально-волевой сферы (тренинг личностного роста). Дает возможность видеть и оценивать себя через обратную связь с члена группы.

5. Профилактика - целенаправленная систематическая работа по предупреждению возможных психологических проблем у учащихся и по выявлению подростков группы риска. Психопрофилактическая работа осуществляется в форме скрининговых обследований всех учащихся с целью выявления группы риска и принятия решения о необходимости дальнейшей психокоррекционной работы с ними в форме психологических тренингов и уроков по психологии. Психопрофилактическая работа предполагает оказание помощи учащимся в период адаптации их к условиям нового учебного заведения, предупреждение психологических перегрузок, связанных с неблагоприятными условиями жизни, обучения и воспитания учащихся (участие в составлении расписания уроков, режима работы училища, производственной практики и т. д.), создание благоприятного климата через оптимизацию форм общения.

6. Просвещение – формирование у учащихся, их родителей, педагогов и мастеров производственного обучения, администрации потребности в психологических знаниях, желания использовать их в интересах собственного развития; повышение психологической культуры. Это весьма распространенное и популярное направление работы (охват значительной аудитории, возможность освещения назревшей проблемы). Однако следует отметить среди недостатков этой работы пассивную позицию слушателей и как результат лишь теоретическое усвоение полученной информации, она не переходит в практический опыт (не формируется навык поведения). Кроме того, следует помнить, что эффективность просвещения определяется актуальностью выбранной темы. Данная деятельность может осуществляться через конкретные формы: лекция, семинар, беседа, диспут, тематические выставки, родительские клубы, психологическая газета и т.д., выбор которых определяется целями и возможностями специалиста, и особенностями аудитории.

7. Консультирование – позволяет выявить проблему, проанализировать и решить ее. В то же время в отличие от просвещения в результате консультации решается конкретная проблема, причем не только на уровне полученного знания (разрабатывается конкретная индивидуальная программа действий). Здесь предполагается активная позиция консультируемого. В рамках данного направления можно рассматривать: педагогическое консультирование; консультирование учащихся; консультирование родителей. Следует подчеркнуть, что данное направление работы также осуществляется не только психологами. Консультации по социальным вопросам осуществляет также социальный педагог, мастер; медицинские вопросы курирует медицинский работник училища.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Профилактика как направление деятельности психологической службы в современной организации.
- Просвещение как направление деятельности психологической службы в современной организации.

- Консультирование как направление деятельности психологической службы в современной организации.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Связь задач психологической службы в организации и задач отдела кадров (кадровой службы)».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 2. Основные направления деятельности психологической службы в современной организации

Практическое занятие 6

Цель работы: формирование представлений об основных направлениях деятельности психологической службы в современной организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений об основных направлениях деятельности психологической службы в современной организации.

Теоретическая часть.

Основные направления деятельности психологической службы в современной организации следующие.

1. Диагностика – позволяет выявить особенности поведения и психического состояния учащихся с целью определения дальнейших путей и форм помощи. Диагностика должна носить системный, комплексный характер, т.е. должна охватывать все сферы личности: эмоционально-волевою, познавательно-мировоззренческую, действенно-практическую. При подборе методов исследования важно учитывать, что обследование подростков, особенно склонных к девиантным формам поведения, имеет ряд особенностей: оно должно быть по возможности кратким, не вызывать отрицательных реакций у подростков и в то же время - максимально информативным.

2. Развитие и коррекция.

Развитие – работа, направленная на создание условий развития учащихся. Коррекция - работа, направленная на изменение подростка (например, способов его поведения) и решение конкретных проблем. В рамках данного направления выделяются следующие формы работы: тренинг, коррекционные и развивающие занятия, обучающие встречи и т.д. Коррекционно-развивающие занятия направлены на развитие общих познавательных процессов учащихся.

3. Обучающие встречи направлены на развитие умений и навыков в конкретной деятельности.

4. Тренинг способствует приобретению навыков адекватного и эффективного поведения, саморегуляции, коррекции системы ценностей, потребностей (тренинг общения); помогает достижению уверенности в себе, формированию объективной самооценки, преодолению психологической защиты, развитию стрессоустойчивости и позитивного отношения к себе и другим, развитию эмоционально-волевой сферы (тренинг личностного роста). Дает возможность видеть и оценивать себя через обратную связь с члена группы.

5. Профилактика - целенаправленная систематическая работа по предупреждению возможных психологических проблем у учащихся и по выявлению подростков группы риска. Психопрофилактическая работа осуществляется в форме скрининговых обследований всех учащихся с целью выявления группы риска и принятия решения о необходимости дальнейшей психокоррекционной работы с ними в форме психологических тренингов и уроков по психологии. Психопрофилактическая работа предполагает оказание помощи учащимся в период адаптации их к условиям нового учебного заведения, предупреждение психологических перегрузок, связанных с неблагоприятными условиями жизни, обучения и воспитания учащихся (участие в составлении расписания уроков, режима работы училища, производственной практики и т. д.), создание благоприятного климата через оптимизацию форм общения.

6. Просвещение – формирование у учащихся, их родителей, педагогов и мастеров производственного обучения, администрации потребности в психологических знаниях, желания использовать их в интересах собственного развития; повышение психологической культуры. Это весьма распространенное и популярное направление работы (охват значительной аудитории, возможность освещения назревшей проблемы). Однако следует отметить среди недостатков этой работы пассивную позицию слушателей и как результат лишь теоретическое усвоение полученной информации, она не переходит в практический опыт (не формируется навык поведения). Кроме того, следует помнить, что эффективность просвещения определяется актуальностью выбранной темы. Данная деятельность может осуществляться через конкретные формы: лекция, семинар, беседа, диспут, тематические выставки, родительские клубы, психологическая газета и т.д., выбор которых определяется целями и возможностями специалиста, и особенностями аудитории.

7. Консультирование – позволяет выявить проблему, проанализировать и решить ее. В то же время в отличие от просвещения в результате консультации решается конкретная проблема, причем не только на уровне полученного знания (разрабатывается конкретная индивидуальная программа действий). Здесь предполагается активная позиция

консультируемого. В рамках данного направления можно рассматривать: педагогическое консультирование; консультирование учащихся; консультирование родителей. Следует подчеркнуть, что данное направление работы также осуществляется не только психологами. Консультации по социальным вопросам осуществляет также социальный педагог, мастер; медицинские вопросы курирует медицинский работник училища.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Профилактика как направление деятельности психологической службы в современной организации.
- Просвещение как направление деятельности психологической службы в современной организации.
- Консультирование как направление деятельности психологической службы в современной организации.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Связь задач психологической службы в организации и задач отдела кадров (кадровой службы)».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 3. Особенности функционала психологической службы в различных организациях, учреждениях и на предприятиях

Практическое занятие 7

Цель работы: формирование представлений об особенностях функционала психологической службы в различных организациях, учреждениях и на предприятиях.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессио-

нальной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений об особенностях функционала психологической службы в различных организациях, учреждениях и на предприятиях.

Теоретическая часть.

1. Должностные обязанности психолога на предприятии.

Должностные обязанности психолога на предприятии определены в Квалификационном справочнике должностей служащих. Они включают:

1) изучение психологических особенностей трудовой деятельности работников предприятия в целях создания благоприятных условий труда и повышения его эффективности;

2) проведение совместно с физиологом индивидуальных обследований рабочих и служащих различных профессий и специальностей, связанных с проверкой психофизиологических условий труда, экспериментами по определению влияния условий труда на психику человека, анализом трудовых процессов и психологического состояния человека во время работы;

3) разработку детальных психологических характеристик работников различных профессий и должностей, определяемых влиянием производственной сферы на нервно-психическое напряжение работающего;

4) разработку (на базе анализа психофизиологических особенностей трудовой деятельности) рекомендаций и предложений, способствующих совершенствованию трудовых процессов, установлению рациональных режимов труда и отдыха, улучшению условий труда и повышению работоспособности человека.

2. Должностные обязанности психолога воинской части.

Должность «психолога полка» была введена в Вооруженных силах России в середине 90-х годов в целях совершенствования воспитательной работы с личным составом на основании приказа министра обороны РФ «О совершенствовании воспитательной работы в ВС РФ» № 226, 1995 г., директивы министра обороны РФ «О мерах по предотвращению самоубийств в ВС РФ» Д-18, 1996 г., приказа министра обороны РФ «Об органах воспитательной работы в ВС РФ» № 50, 2000 г.

Работа психологической службы в военной части направлена на повышение эффективности деятельности военнослужащих, поддержание их психологической устойчивости и морально-психологического состояния. Согласно нормативным документам обязанности психолога полка включают:

- знание психологических качеств военнослужащих полка;
- изучение социально-психологических процессов в полку и подразделениях;
- выработку предложений по укреплению военной дисциплины и профилактике правонарушений;
- организацию и проведение психологической работы по поддержанию боевой и мобилизационной готовности;
- оказание психологической помощи военнослужащим с признаками нервно-психической неустойчивости;
- проведение мероприятий по психологической адаптации военнослужащих к условиям военной службы;
- участие в профессиональном психологическом отборе личного состава полка;
- организацию психологической помощи военнослужащим и членам их семей;

- организацию взаимодействия с медицинской службой полка;
- методическое обеспечение занятий по психолого-педагогической подготовке с офицерами, прапорщиками, сержантами;
- проведение мероприятий по противодействию негативному психологическому влиянию на личный состав;
- участие в развитии материально-технической базы психологической работы;
- информирование о проводимых мероприятиях вышестоящих должностных лиц.

Психолог несет ответственность за выполнение перечисленных обязанностей. Для решения этих многообразных задач специалисты психологической службы военной части должны собрать информацию о психологическом состоянии и индивидуально-личностных качествах каждого отдельного военнослужащего, уметь определить их профессиональные качества с целью уточнения воинской специализации.

3. Психолог в образовании.

Основными целями профессиональной деятельности специалиста в области педагогической психологии является оказание:

- психолого-педагогических услуг в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного профессионального образования с учетом индивидуальных, возрастных и личностных особенностей обучающихся;
- психолого-педагогических услуг в образовательных организациях для лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.

На основании этих целей специалист в области педагогической психологии включает две обобщенные трудовые функции:

1) психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и высшего образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ;

2) оказание психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.

К числу трудовых функций педагогов-психологов относятся следующие.

1. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ с учетом индивидуальных, возрастных и личностных особенностей обучающихся:

- психологическое просвещение субъектов образовательного процесса;
- психологическая профилактика возможных нарушений в поведении и развитии субъектов образовательного процесса;
- психологическое консультирование субъектов образовательного процесса;
- психологическая диагностика обучающихся;
- коррекционно-развивающая работа с обучающимися;
- психологическое сопровождение экспертизы и проектирования в образовательных учреждениях;
- совершенствование методического обеспечения собственной профессиональной деятельности.

2. Оказание психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации:

- психологическое просвещение обучающихся и педагогов;
- психологическая профилактика в образовательных организациях по поддержке лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации;

- психологическое консультирование обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- психологическая коррекция обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- психологическая диагностика обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- совершенствование методического обеспечения собственной профессиональной деятельности в образовательных организациях, оказывающих психолого-педагогическую помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лицам с ограниченными возможностями здоровья;

- психологическое сопровождение экспертизы и проектирования в образовательных организациях, оказывающих психолого-педагогическую помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Специфика работы и должностные обязанности психолога на предприятии.
- Специфика работы и должностные обязанности психолога воинской части.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Военный психолог vs психолог воинской части».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 3. Особенности функционала психологической службы в различных организациях, учреждениях и на предприятиях

Практическое занятие 8

Цель работы: формирование представлений об особенностях функционала психологической службы в различных организациях, учреждениях и на предприятиях.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный графический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений об особенностях функционала психологической службы в различных организациях, учреждениях и на предприятиях.

Теоретическая часть.

1. Должностные обязанности психолога на предприятии.

Должностные обязанности психолога на предприятии определены в Квалификационном справочнике должностей служащих. Они включают:

1) изучение психологических особенностей трудовой деятельности работников предприятия в целях создания благоприятных условий труда и повышения его эффективности;

2) проведение совместно с физиологом индивидуальных обследований рабочих и служащих различных профессий и специальностей, связанных с проверкой психофизиологических условий труда, экспериментами по определению влияния условий труда на психику человека, анализом трудовых процессов и психологического состояния человека во время работы;

3) разработку детальных психологических характеристик работников различных профессий и должностей, определяемых влиянием производственной сферы на нервно-психическое напряжение работающего;

4) разработку (на базе анализа психофизиологических особенностей трудовой деятельности) рекомендаций и предложений, способствующих совершенствованию трудовых процессов, установлению рациональных режимов труда и отдыха, улучшению условий труда и повышению работоспособности человека.

2. Должностные обязанности психолога воинской части.

Должность «психолога полка» была введена в Вооруженных силах России в середине 90-х годов в целях совершенствования воспитательной работы с личным составом на основании приказа министра обороны РФ «О совершенствовании воспитательной работы в ВС РФ» № 226, 1995 г., директивы министра обороны РФ «О мерах по предотвращению самоубийств в ВС РФ» Д-18, 1996 г., приказа министра обороны РФ «Об органах воспитательной работы в ВС РФ» № 50, 2000 г.

Работа психологической службы в военной части направлена на повышение эффективности деятельности военнослужащих, поддержание их психологической устойчивости и морально-психологического состояния. Согласно нормативным документам обязанности психолога полка включают:

- знание психологических качеств военнослужащих полка;
- изучение социально-психологических процессов в полку и подразделениях;
- выработку предложений по укреплению военной дисциплины и профилактике правонарушений;

- организацию и проведение психологической работы по поддержанию боевой и мобилизационной готовности;
- оказание психологической помощи военнослужащим с признаками нервно-психической неустойчивости;
- проведение мероприятий по психологической адаптации военнослужащих к условиям военной службы;
- участие в профессиональном психологическом отборе личного состава полка;
- организацию психологической помощи военнослужащим и членам их семей;
- организацию взаимодействия с медицинской службой полка;
- методическое обеспечение занятий по психолого-педагогической подготовке с офицерами, прапорщиками, сержантами;
- проведение мероприятий по противодействию негативному психологическому влиянию на личный состав;
- участие в развитии материально-технической базы психологической работы;
- информирование о проводимых мероприятиях вышестоящих должностных лиц.

Психолог несет ответственность за выполнение перечисленных обязанностей. Для решения этих многообразных задач специалисты психологической службы военной части должны собрать информацию о психологическом состоянии и индивидуально-личностных качествах каждого отдельного военнослужащего, уметь определить их профессиональные качества с целью уточнения воинской специализации.

3. Психолог в образовании.

Основными целями профессиональной деятельности специалиста в области педагогической психологии является оказание:

- психолого-педагогических услуг в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного профессионального образования с учетом индивидуальных, возрастных и личностных особенностей обучающихся;
- психолого-педагогических услуг в образовательных организациях для лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.

На основании этих целей специалист в области педагогической психологии включает две обобщенные трудовые функции:

- 1) психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и высшего образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ;
- 2) оказание психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.

К числу трудовых функций педагогов-психологов относятся следующие.

1. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ с учетом индивидуальных, возрастных и личностных особенностей обучающихся:

- психологическое просвещение субъектов образовательного процесса;
- психологическая профилактика возможных нарушений в поведении и развитии субъектов образовательного процесса;
- психологическое консультирование субъектов образовательного процесса;
- психологическая диагностика обучающихся;
- коррекционно-развивающая работа с обучающимися;
- психологическое сопровождение экспертизы и проектирования в образовательных учреждениях;
- совершенствование методического обеспечения собственной профессиональной деятельности.

2. Оказание психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации:

- психологическое просвещение обучающихся и педагогов;
- психологическая профилактика в образовательных организациях по поддержке лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации;
- психологическое консультирование обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- психологическая коррекция обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- психологическая диагностика обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- совершенствование методического обеспечения собственной профессиональной деятельности в образовательных организациях, оказывающих психолого-педагогическую помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лицам с ограниченными возможностями здоровья;
- психологическое сопровождение экспертизы и проектирования в образовательных организациях, оказывающих психолого-педагогическую помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Специфика работы и должностные обязанности психолога в образовании.
- Специфика работы службы экстренной телефонной социально-психологической помощи населению.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Правила работы психолога службы экстренной телефонной помощи».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 3. Особенности функционала психологической службы в различных организациях, учреждениях и на предприятиях

Практическое занятие 9

Цель работы: формирование представлений об особенностях функционала психологической службы в различных организациях, учреждениях и на предприятиях.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений об особенностях функционала психологической службы в различных организациях, учреждениях и на предприятиях.

Теоретическая часть.

1. Должностные обязанности психолога на предприятии.

Должностные обязанности психолога на предприятии определены в Квалификационном справочнике должностей служащих. Они включают:

1) изучение психологических особенностей трудовой деятельности работников предприятия в целях создания благоприятных условий труда и повышения его эффективности;

2) проведение совместно с физиологом индивидуальных обследований рабочих и служащих различных профессий и специальностей, связанных с проверкой психофизиологических условий труда, экспериментами по определению влияния условий труда на психику человека, анализом трудовых процессов и психологического состояния человека во время работы;

3) разработку детальных психологических характеристик работников различных профессий и должностей, определяемых влиянием производственной сферы на нервно-психическое напряжение работающего;

4) разработку (на базе анализа психофизиологических особенностей трудовой деятельности) рекомендаций и предложений, способствующих совершенствованию трудовых процессов, установлению рациональных режимов труда и отдыха, улучшению условий труда и повышению работоспособности человека.

2. Должностные обязанности психолога воинской части.

Должность «психолога полка» была введена в Вооруженных силах России в середине 90-х годов в целях совершенствования воспитательной работы с личным составом на основании приказа министра обороны РФ «О совершенствовании воспитательной работы

в ВС РФ» № 226, 1995 г., директивы министра обороны РФ «О мерах по предотвращению самоубийств в ВС РФ» Д-18, 1996 г., приказа министра обороны РФ «Об органах воспитательной работы в ВС РФ» № 50, 2000 г.

Работа психологической службы в военной части направлена на повышение эффективности деятельности военнослужащих, поддержание их психологической устойчивости и морально-психологического состояния. Согласно нормативным документам обязанностей психолога полка включают:

- знание психологических качеств военнослужащих полка;
- изучение социально-психологических процессов в полку и подразделениях;
- выработку предложений по укреплению военной дисциплины и профилактике правонарушений;
- организацию и проведение психологической работы по поддержанию боевой и мобилизационной готовности;
- оказание психологической помощи военнослужащим с признаками нервно-психической неустойчивости;
- проведение мероприятий по психологической адаптации военнослужащих к условиям военной службы;
- участие в профессиональном психологическом отборе личного состава полка;
- организацию психологической помощи военнослужащим и членам их семей;
- организацию взаимодействия с медицинской службой полка;
- методическое обеспечение занятий по психолого-педагогической подготовке с офицерами, прапорщиками, сержантами;
- проведение мероприятий по противодействию негативному психологическому влиянию на личный состав;
- участие в развитии материально-технической базы психологической работы;
- информирование о проводимых мероприятиях вышестоящих должностных лиц.

Психолог несет ответственность за выполнение перечисленных обязанностей. Для решения этих многообразных задач специалисты психологической службы военной части должны собрать информацию о психологическом состоянии и индивидуально-личностных качествах каждого отдельного военнослужащего, уметь определить их профессиональные качества с целью уточнения воинской специализации.

3. Психолог в образовании.

Основными целями профессиональной деятельности специалиста в области педагогической психологии является оказание:

- психолого-педагогических услуг в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного профессионального образования с учетом индивидуальных, возрастных и личностных особенностей обучающихся;
- психолого-педагогических услуг в образовательных организациях для лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.

На основании этих целей специалист в области педагогической психологии включает две обобщенные трудовые функции:

- 1) психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и высшего образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ;
- 2) оказание психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.

К числу трудовых функций педагогов-психологов относятся следующие.

1. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, со-

провожение основных и дополнительных образовательных программ с учетом индивидуальных, возрастных и личностных особенностей обучающихся:

- психологическое просвещение субъектов образовательного процесса;
- психологическая профилактика возможных нарушений в поведении и развитии субъектов образовательного процесса;
- психологическое консультирование субъектов образовательного процесса;
- психологическая диагностика обучающихся;
- коррекционно-развивающая работа с обучающимися;
- психологическое сопровождение экспертизы и проектирования в образовательных учреждениях;
- совершенствование методического обеспечения собственной профессиональной деятельности.

2. Оказание психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья, обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации:

- психологическое просвещение обучающихся и педагогов;
- психологическая профилактика в образовательных организациях по поддержке лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации;
- психологическое консультирование обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- психологическая коррекция обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- психологическая диагностика обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- совершенствование методического обеспечения собственной профессиональной деятельности в образовательных организациях, оказывающих психолого-педагогическую помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лицам с ограниченными возможностями здоровья;
- психологическое сопровождение экспертизы и проектирования в образовательных организациях, оказывающих психолого-педагогическую помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Специфика работы и должностные обязанности психолога в образовании.
- Специфика работы службы экстренной телефонной социально-психологической помощи населению.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Правила работы психолога службы экстренной телефонной помощи».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.

3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.

2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.

3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 4. Модели деятельности психологической службы персонала

Практическое занятие 10

Цель работы: формирование представлений о моделях деятельности психологической службы персонала.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений о моделях деятельности психологической службы персонала.

Теоретическая часть.

Первую модель можно условно назвать «экстремальной».

Вторую модель можно назвать «стабильной» моделью психологической службы, которая оказывает психологическую помощь всем категориям населения и организациям в стабильных, нормальных условиях его жизнедеятельности.

«Экстремальная» модель психологической службы характеризуется двумя основными аспектами: такая служба направлена на оказание психологической помощи только определенным, наиболее «экстремальным» категориям населения, работникам организаций, членам коллективов; такая помощь в основном ограничивается временными рамками, то есть она предоставляется срочно. При реализации «организационной» модели это могут быть, например, такие работники организаций, которые не могут адаптироваться на рабочем месте, которые находятся в ситуации «заостренного» конфликта с администрацией или коллегами, переживших экстремальные ситуации, например, во время техногенных инцидентов, которые находятся в ситуации профессионального кризиса.

«Стабильная» модель психологической службы характеризуется следующими особенностями: она рассчитана на работу со всеми категориями населения. работниками организаций, членами коллективов, и с теми, кто имеет достаточно стабильный социальный и профессиональный статус, предоставление такой помощи должно быть «развернутым» во времени, осуществляться планомерно.

Сравнивая между собой особенности "экстремальной" и "стабильной" моделей психологической службы, стоит отметить два важных, на наш взгляд, аспекты. Во-первых, следует сказать, что в процессе применения "экстремальной" модели практическими психологами оказывается психологическая помощь в узком смысле слова, или собственно психологическая помощь. То есть имеется в виду осуществление практическими психологами таких видов деятельности, как коррекция, консультирование, психотерапия. Тогда, как при "стабильной" модели оказывается психологическая помощь в широком смысле слова, которую можно определить как "психологическую поддержку", "психологическое сопровождение" тех или иных видов деятельности или форм поведения. И при этом используются, наряду с психологическим консультированием, как психологическая просвещение, диагностика, экспертиза, профилактика, прогнозирование и т.д.

В рамках прежде всего "экстремальной" модели действует сегодня школьная психологическая служба в России. Это проявляется в том, что основным объектом психологической помощи этой службы выступает ребенок как наименее защищенная в социально-экономическом, психофизиологическом плане личность, которая нуждается в наибольшей поддержке. И особенно те категории детей, которые относятся к группам "риска" (имеют задержки психического развития, отстают в учебе, проживают в неблагополучных" условиях, употребляют наркотики, совершают правонарушения и т.п.).

Модели работы психолога в образовании. Сочетая в своей работе различные виды деятельности, психолог фактически ставит перед собой различные цели и занимает различные цели и занимает различные позиции по отношению к происходящему. Сложилось различные модели деятельности психолога.

Первая модель. Психолог работает на «территории» своего кабинета и ведет консультации. Психолог не ставит своей задачей оказывать влияние ни на форму, ни на содержание того, что происходит. Позиция психолога – это позиция стороннего специалиста, отстаивающего права и интересы ребенка.

Вторая модель. К предыдущему функционалу добавляется: проведение диагностики детей разного возраста по запросам администрации образовательного учреждения, посещение занятий по просьбе педагогов с целью выработки рекомендаций по работе с конкретными детьми. При высокой квалификации психолог становится главным участников педагогических консилиумов, рассматривающих проблемы успеваемости.

Третья модель. Включает в себя как обязательный компонент проведение обучающих семинаров и тренингов. Психолог ставит задачу изменить стереотипы поведения, способны и формы организации коммуникации учителя с учениками. При высокой квалификации психолог на групповых занятиях с детьми. формирует у них соответствующие их возрасту социальные умения, рассматривает проблемы, дает им средства, позволяющие успешно справляться с проблемами.

Четвертая модель. Модель включает в себя работу психолога с содержанием и способами профессиональной деятельности педагога. Его целью становится влияние на профессиональное сознание в направлении формирования целостной педагогической позиции (цели, ценности, задачи, содержание и способы его реализации в конкретных технологиях), а также психологического сопровождения образовательных процессов. При высокой степени квалификации психолог, работающий в рамках этой модели, становится проводником идей трансформации всех отношений идеи уважения чести и достоинства каждого развитие личности каждого.

Пятая модель. Различные типы практико-ориентированных исследований. Объектом исследования является целостный учебно-воспитательный процесс. Направления де-

тельности и профессиональные цели, описанные в данном Положении, не обязывают психолога, работающего в образовании, выполнять их в полном объеме.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Принципы построения психологической службы.
- Концепции построения деятельности: использование психологических знаний в практике жизнедеятельности, воздействие на психологическую реальность.
- Модель психологического обеспечения процесса жизнедеятельности.
- Модель «скорой помощи».

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Возможна ли и когда возможна “ситуативная” психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудника».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 4. Модели деятельности психологической службы персонала

Практическое занятие 11

Цель работы: формирование представлений о моделях деятельности психологической службы персонала.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности;

применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений о моделях деятельности психологической службы персонала.

Теоретическая часть.

Первую модель можно условно назвать «экстремальной».

Вторую модель можно назвать «стабильной» моделью психологической службы, которая оказывает психологическую помощь всем категориям населения и организациям в стабильных, нормальных условиях его жизнедеятельности.

«Экстремальная» модель психологической службы характеризуется двумя основными аспектами: такая служба направлена на оказание психологической помощи только определенным, наиболее «экстремальным» категориям населения, работникам организаций, членам коллективов; такая помощь в основном ограничивается временными рамками, то есть она предоставляется срочно. При реализации «организационной» модели это могут быть, например, такие работники организаций, которые не могут адаптироваться на рабочем месте, которые находятся в ситуации «заостренного» конфликта с администрацией или коллегами, переживших экстремальные ситуации, например, во время техногенных инцидентов, которые находятся в ситуации профессионального кризиса.

«Стабильная» модель психологической службы характеризуется следующими особенностями: она рассчитана на работу со всеми категориями населения. работниками организаций, членами коллективов, и с теми, кто имеет достаточно стабильный социальный и профессиональный статус, предоставление такой помощи должно быть «развернутым» во времени, осуществляться планомерно.

Сравнивая между собой особенности "экстремальной" и "стабильной" моделей психологической службы, стоит отметить два важных, на наш взгляд, аспекты. Во-первых, следует сказать, что в процессе применения "экстремальной" модели практическими психологами оказывается психологическая помощь в узком смысле слова, или собственно психологическая помощь. То есть имеется в виду осуществление практическими психологами таких видов деятельности, как коррекция, консультирование, психотерапия. Тогда, как при "стабильной" модели оказывается психологическая помощь в широком смысле слова, которую можно определить как "психологическую поддержку", "психологическое сопровождение" тех или иных видов деятельности или форм поведения. И при этом используются, наряду с психологическим консультированием, как психологическая просвещение, диагностика, экспертиза, профилактика, прогнозирование и т.д.

В рамках прежде всего "экстремальной" модели действует сегодня школьная психологическая служба в России. Это проявляется в том, что основным объектом психологической помощи этой службы выступает ребенок как наименее защищенная в социально-экономическом, психофизиологическом плане личность, которая нуждается в наибольшей поддержке. И особенно те категории детей, которые относятся к группам "риска" (имеют задержки психического развития, отстают в учебе, проживают в неблагополучных" условиях, употребляют наркотики, совершают правонарушения и т.п.).

Модели работы психолога в образовании. Сочетая в своей работе различные виды деятельности, психолог фактически ставит перед собой различные цели и занимает различные цели и занимает различные позиции по отношению к происходящему. Сложились различные модели деятельности психолога.

Первая модель. Психолог работает на «территории» своего кабинета и ведет консультации. Психолог не ставит своей задачей оказывать влияние ни на форму, ни на содержание того, что происходит. Позиция психолога – это позиция стороннего специалиста, отстаивающего права и интересы ребенка.

Вторая модель. К предыдущему функционалу добавляется: проведение диагностики детей разного возраста по запросам администрации образовательного учреждения, по-

сещение занятий по просьбе педагогов с целью выработки рекомендаций по работе с конкретными детьми. При высокой квалификации психолог становится главным участником педагогических консилиумов, рассматривающих проблемы успеваемости.

Третья модель. Включает в себя как обязательный компонент проведение обучающих семинаров и тренингов. Психолог ставит задачу изменить стереотипы поведения, способы и формы организации коммуникации учителя с учениками. При высокой квалификации психолог на групповых занятиях с детьми формирует у них соответствующие их возрасту социальные умения, рассматривает проблемы, дает им средства, позволяющие успешно справляться с проблемами.

Четвертая модель. Модель включает в себя работу психолога с содержанием и способами профессиональной деятельности педагога. Его целью становится влияние на профессиональное сознание в направлении формирования целостной педагогической позиции (цели, ценности, задачи, содержание и способы его реализации в конкретных технологиях), а также психологического сопровождения образовательных процессов. При высокой степени квалификации психолог, работающий в рамках этой модели, становится проводником идей трансформации всех отношений идеи уважения чести и достоинства каждого развитие личности каждого.

Пятая модель. Различные типы практико-ориентированных исследований. Объектом исследования является целостный учебно-воспитательный процесс. Направления деятельности и профессиональные цели, описанные в данном Положении, не обязывают психолога, работающего в образовании, выполнять их в полном объеме.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Модель психолого-акмеологического сопровождения личности работника в социальной среде.
- Характеристика моделей с позиций субъекта и объекта деятельности, особенностей построения работы.
- Механизмы реализации моделей.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Реализация моделей в различных видах деятельности».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 4. Модели деятельности психологической службы персонала

Практическое занятие 12

Цель работы: формирование представлений о моделях деятельности психологической службы персонала.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений о моделях деятельности психологической службы персонала.

Теоретическая часть.

Первую модель можно условно назвать «экстремальной».

Вторую модель можно назвать «стабильной» моделью психологической службы, которая оказывает психологическую помощь всем категориям населения и организациям в стабильных, нормальных условиях его жизнедеятельности.

«Экстремальная» модель психологической службы характеризуется двумя основными аспектами: такая служба направлена на оказание психологической помощи только определенным, наиболее «экстремальным» категориям населения, работникам организаций, членам коллективов; такая помощь в основном ограничивается временными рамками, то есть она предоставляется срочно. При реализации «организационной» модели это могут быть, например, такие работники организаций, которые не могут адаптироваться на рабочем месте, которые находятся в ситуации «заостренного» конфликта с администрацией или коллегами, переживших экстремальные ситуации, например, во время техногенных инцидентов, которые находятся в ситуации профессионального кризиса.

«Стабильная» модель психологической службы характеризуется следующими особенностями: она рассчитана на работу со всеми категориями населения, работниками организаций, членами коллективов, и с теми, кто имеет достаточно стабильный социальный и профессиональный статус, предоставление такой помощи должно быть «развернутым» во времени, осуществляться планомерно.

Сравнивая между собой особенности "экстремальной" и "стабильной" моделей психологической службы, стоит отметить два важных, на наш взгляд, аспекты. Во-первых, следует сказать, что в процессе применения "экстремальной" модели практическими психологами оказывается психологическая помощь в узком смысле слова, или собственно психологическая помощь. То есть имеется в виду осуществление практическими психологами таких видов деятельности, как коррекция, консультирование, психотерапия. Тогда, как при "стабильной" модели оказывается психологическая помощь в широком смысле слова, которую можно определить как "психологическую поддержку", "психологическое сопровождение" тех или иных видов деятельности или форм поведения. И при этом ис-

пользуются, наряду с психологическим консультированием, как психологическая просвещение, диагностика, экспертиза, профилактика, прогнозирование и т.д.

В рамках прежде всего "экстремальной" модели действует сегодня школьная психологическая служба в России. Это проявляется в том, что основным объектом психологической помощи этой службы выступает ребенок как наименее защищенная в социально-экономическом, психофизиологическом плане личность, которая нуждается в наибольшей поддержке. И особенно те категории детей, которые относятся к группам "риска" (имеют задержки психического развития, отстают в учебе, проживают в неблагополучных условиях, употребляют наркотики, совершают правонарушения и т.п.).

Модели работы психолога в образовании. Сочетая в своей работе различные виды деятельности, психолог фактически ставит перед собой различные цели и занимает различные позиции по отношению к происходящему. Сложились различные модели деятельности психолога.

Первая модель. Психолог работает на «территории» своего кабинета и ведет консультации. Психолог не ставит своей задачей оказывать влияние ни на форму, ни на содержание того, что происходит. Позиция психолога – это позиция стороннего специалиста, отстаивающего права и интересы ребенка.

Вторая модель. К предыдущему функционалу добавляется: проведение диагностики детей разного возраста по запросам администрации образовательного учреждения, посещение занятий по просьбе педагогов с целью выработки рекомендаций по работе с конкретными детьми. При высокой квалификации психолог становится главным участником педагогических консилиумов, рассматривающих проблемы успеваемости.

Третья модель. Включает в себя как обязательный компонент проведение обучающих семинаров и тренингов. Психолог ставит задачу изменить стереотипы поведения, способы и формы организации коммуникации учителя с учениками. При высокой квалификации психолог на групповых занятиях с детьми формирует у них соответствующие их возрасту социальные умения, рассматривает проблемы, дает им средства, позволяющие успешно справляться с проблемами.

Четвертая модель. Модель включает в себя работу психолога с содержанием и способами профессиональной деятельности педагога. Его целью становится влияние на профессиональное сознание в направлении формирования целостной педагогической позиции (цели, ценности, задачи, содержание и способы его реализации в конкретных технологиях), а также психологического сопровождения образовательных процессов. При высокой степени квалификации психолог, работающий в рамках этой модели, становится проводником идей трансформации всех отношений идеи уважения чести и достоинства каждого развитие личности каждого.

Пятая модель. Различные типы практико-ориентированных исследований. Объектом исследования является целостный учебно-воспитательный процесс. Направления деятельности и профессиональные цели, описанные в данном Положении, не обязывают психолога, работающего в образовании, выполнять их в полном объеме.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Модель психолого-акмеологического сопровождения личности работника в социальной среде.
- Характеристика моделей с позиций субъекта и объекта деятельности, особенностей построения работы.
- Механизмы реализации моделей.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Реализация моделей в различных видах деятельности».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 5. Практический психолог в организации: место, права, обязанности

Практическое занятие 13

Цель работы: формирование представлений о месте, правах и обязанностях практического психолога в организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений о месте, правах и обязанностях практического психолога в организации.

Теоретическая часть.

В своей профессиональной деятельности психолог имеет право:

- самостоятельно формулировать конкретные задачи работы с детьми и взрослыми, выбирать формы и методы этой работы, решать вопрос об очередности проведения различных видов работ, выделении приоритетных направлений работы;
- требовать от администрации и вышестоящих инстанций создания условий, необходимых для успешного выполнения профессиональных обязанностей;
- отказываться от выполнения распоряжений администрации в тех случаях, когда эти распоряжения противоречат профессиональным этическим принципам или задачам его работы;
- знакомиться с документацией;

- обращаться с запросами в медицинские и дефектологические учреждения;
- участвовать с правом совещательного голоса в работе медико-психолого-педагогических и других комиссий, решающих дальнейшую судьбу детей.

В случае несогласия с решением комиссии психолог имеет право довести свое особое мнение до сведения соответствующих инстанций;

- участвовать в разработке новых методов психодиагностики, психокоррекции и других видов, оценке их эффективности;
- проводить групповые и индивидуальные психологические обследования и эксперименты для исследовательских целей;
- выступать с обобщением опыта своей работы в научных и научно-популярных журналах, газетах и пр.;
- вести пропаганду психолого-педагогических знаний путем лекций, бесед, выступлений;
- иметь учебную и факультативную работу в объеме до 240 часов в соответствии с базовым образованием и психологической квалификацией;
- обращаться в случае необходимости через руководство с ходатайствами в соответствующие организации по вопросам, связанным с помощью детям (изменение режима работы родителей, санаторное обеспечение и т. п.);
- обращаться в центры профориентации по вопросам, связанным с профессиональным самоопределением школьников.

Психолог обязан:

- руководствоваться правительственными и нормативными документами по соответствующим типам учебно-воспитательных учреждений, Положением о психологической службе в системе образования, приказами и инструкциями Государственного комитета по образованию;
- рассматривать вопросы и принимать решения строго в границах своей профессиональной компетенции. Не брать на себя решение вопросов, не выполнимых с точки зрения современного состояния психологической науки и практики, а также находящихся в компетенции представителей других специальностей;
- знать новейшие достижения психологической науки в целом, а также детской и педагогической психологии, практической психологии. Применять современные научно обоснованные методы диагностической, развивающей, психокоррекционной и психопрофилактической работы. Постоянно повышать свою профессиональную квалификацию;
- препятствовать проведению диагностической, психокоррекционной и других видов работ некомпетентными лицами, не обладающими соответствующей профессиональной подготовкой;
- в решении всех вопросов исходить из интересов ребенка, задач его полноценного психического развития;
- выполнять указания и рекомендации о задачах и методах работы лишь со стороны специалистов, руководящих им по профессиональной линии. Применительно к своей работе в целом психолог обязан выполнять распоряжения администрации учебно-воспитательного учреждения, управления образования, если эти распоряжения не находятся в противоречии с психологической наукой и практикой и если их выполнение обеспечено наличием у него соответствующих профессиональных возможностей и средств;
- оказывать необходимую и возможную помощь администрации и педагогическому коллективу в решении основных проблем, связанных с обеспечением полноценного психического развития детей, индивидуализированного подхода к ребенку. Оказывать необходимую и возможную помощь детям в решении их индивидуальных проблем. В решении вопросов учитывать конкретные обстоятельства и руководствоваться принципом «не навреди», т. е. принимать решения и вести работу в формах, исключаящих возможность нанесения вреда здоровью, чести, достоинству детей, педагогов, третьих лиц;

- хранить профессиональную тайну: не распространять сведения, полученные в результате диагностической и консультативной работы, если ознакомление с ними не является необходимым для осуществления педагогического аспекта психокоррекции и может нанести ущерб ребенку или его окружению;

- работать в тесном контакте с администрацией и педагогическими коллективами детских учреждений; - вести запись и регистрацию всех видов работ.

Ответственность работника психологической службы:

- психолог несет персональную ответственность за правильность психологического диагноза, адекватность используемых диагностических и коррекционных методов, обоснованность даваемых рекомендаций;

- психолог несет ответственность за сохранение протоколов обследований, документации службы, оформление их в установленном порядке.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Профессиональное место психолога в организации.
- Права и обязанности психолога как члена профессионального коллектива.
- Взаимодействие с администрацией.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.

2. Эссе на тему: «Подчинение психолога: административное и

профессиональное». **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме: Основная литература:**

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.

2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.

3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.

2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.

3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 5. Практический психолог в организации: место, права, обязанности

Практическое занятие 14

Цель работы: формирование представлений о месте, правах и обязанностях практического психолога в организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений о месте, правах и обязанностях практического психолога в организации.

Теоретическая часть.

В своей профессиональной деятельности психолог имеет право:

- самостоятельно формулировать конкретные задачи работы с детьми и взрослыми, выбирать формы и методы этой работы, решать вопрос об очередности проведения различных видов работ, выделении приоритетных направлений работы;
- требовать от администрации и вышестоящих инстанций создания условий, необходимых для успешного выполнения профессиональных обязанностей;
- отказываться от выполнения распоряжений администрации в тех случаях, когда эти распоряжения противоречат профессиональным этическим принципам или задачам его работы;
- знакомиться с документацией;
- обращаться с запросами в медицинские и дефектологические учреждения;
- участвовать с правом совещательного голоса в работе медико-психолого-педагогических и других комиссий, решающих дальнейшую судьбу детей.

В случае несогласия с решением комиссии психолог имеет право довести свое особое мнение до сведения соответствующих инстанций;

- участвовать в разработке новых методов психодиагностики, психокоррекции и других видов, оценке их эффективности;
- проводить групповые и индивидуальные психологические обследования и эксперименты для исследовательских целей;
- выступать с обобщением опыта своей работы в научных и научно-популярных журналах, газетах и пр.;
- вести пропаганду психолого-педагогических знаний путем лекций, бесед, выступлений;
- иметь учебную и факультативную работу в объеме до 240 часов в соответствии с базовым образованием и психологической квалификацией;
- обращаться в случае необходимости через руководство с ходатайствами в соответствующие организации по вопросам, связанным с помощью детям (изменение режима работы родителей, санаторное обеспечение и т. п.);
- обращаться в центры профориентации по вопросам, связанным с профессиональным самоопределением школьников.

Психолог обязан:

- руководствоваться правительственными и нормативными документами по соответствующим типам учебно-воспитательных учреждений, Положением о психологической службе в системе образования, приказами и инструкциями Государственного комитета по образованию;
- рассматривать вопросы и принимать решения строго в границах своей профессиональной компетенции. Не брать на себя решение вопросов, не выполнимых с точки зрения современного состояния психологической науки и практики, а также находящихся в компетенции представителей других специальностей;

- знать новейшие достижения психологической науки в целом, а также детской и педагогической психологии, практической психологии. Применять современные научно обоснованные методы диагностической, развивающей, психокоррекционной и психопрофилактической работы. Постоянно повышать свою профессиональную квалификацию;

- препятствовать проведению диагностической, психокоррекционной и других видов работ некомпетентными лицами, не обладающими соответствующей профессиональной подготовкой;

- в решении всех вопросов исходить из интересов ребенка, задач его полноценного психического развития;

- выполнять указания и рекомендации о задачах и методах работы лишь со стороны специалистов, руководящих им по профессиональной линии. Применительно к своей работе в целом психолог обязан выполнять распоряжения администрации учебно-воспитательного учреждения, управления образования, если эти распоряжения не находятся в противоречии с психологической наукой и практикой и если их выполнение обеспечено наличием у него соответствующих профессиональных возможностей и средств;

- оказывать необходимую и возможную помощь администрации и педагогическому коллективу в решении основных проблем, связанных с обеспечением полноценного психического развития детей, индивидуализированного подхода к ребенку. Оказывать необходимую и возможную помощь детям в решении их индивидуальных проблем. В решении вопросов учитывать конкретные обстоятельства и руководствоваться принципом «не навреди», т. е. принимать решения и вести работу в формах, исключающих возможность нанесения вреда здоровью, чести, достоинству детей, педагогов, третьих лиц;

- хранить профессиональную тайну: не распространять сведения, полученные в результате диагностической и консультативной работы, если ознакомление с ними не является необходимым для осуществления педагогического аспекта психокоррекции и может нанести ущерб ребенку или его окружению;

- работать в тесном контакте с администрацией и педагогическими коллективами детских учреждений; - вести запись и регистрацию всех видов работ.

Ответственность работника психологической службы:

- психолог несет персональную ответственность за правильность психологического диагноза, адекватность используемых диагностических и коррекционных методов, обоснованность даваемых рекомендаций;

- психолог несет ответственность за сохранение протоколов обследований, документации службы, оформление их в установленном порядке.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Особенности взаимодействия психолога с сотрудниками.
- Построение профессионального взаимодействия с группами и коллективами.
- Организация взаимодействия с общественностью.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Профессиональное сообщество практических психологов».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 5. Практический психолог в организации: место, права, обязанности

Практическое занятие 15

Цель работы: формирование представлений о месте, правах и обязанностях практического психолога в организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений о месте, правах и обязанностях практического психолога в организации.

Теоретическая часть.

В своей профессиональной деятельности психолог имеет право:

- самостоятельно формулировать конкретные задачи работы с детьми и взрослыми, выбирать формы и методы этой работы, решать вопрос об очередности проведения различных видов работ, выделении приоритетных направлений работы;
- требовать от администрации и вышестоящих инстанций создания условий, необходимых для успешного выполнения профессиональных обязанностей;
- отказываться от выполнения распоряжений администрации в тех случаях, когда эти распоряжения противоречат профессиональным этическим принципам или задачам его работы;
- знакомиться с документацией;
- обращаться с запросами в медицинские и дефектологические учреждения;
- участвовать с правом совещательного голоса в работе медико-психолого-педагогических и других комиссий, решающих дальнейшую судьбу детей.

В случае несогласия с решением комиссии психолог имеет право довести свое особое мнение до сведения соответствующих инстанций;

- участвовать в разработке новых методов психодиагностики, психокоррекции и других видов, оценке их эффективности;

- проводить групповые и индивидуальные психологические обследования и эксперименты для исследовательских целей;
- выступать с обобщением опыта своей работы в научных и научно-популярных журналах, газетах и пр.;
- вести пропаганду психолого-педагогических знаний путем лекций, бесед, выступлений;
- иметь учебную и факультативную работу в объеме до 240 часов в соответствии с базовым образованием и психологической квалификацией;
- обращаться в случае необходимости через руководство с ходатайствами в соответствующие организации по вопросам, связанным с помощью детям (изменение режима работы родителей, санаторное обеспечение и т. п.);
- обращаться в центры профориентации по вопросам, связанным с профессиональным самоопределением школьников.

Психолог обязан:

- руководствоваться правительственными и нормативными документами по соответствующим типам учебно-воспитательных учреждений, Положением о психологической службе в системе образования, приказами и инструкциями Государственного комитета по образованию;
- рассматривать вопросы и принимать решения строго в границах своей профессиональной компетенции. Не брать на себя решение вопросов, не выполнимых с точки зрения современного состояния психологической науки и практики, а также находящихся в компетенции представителей других специальностей;
- знать новейшие достижения психологической науки в целом, а также детской и педагогической психологии, практической психологии. Применять современные научно обоснованные методы диагностической, развивающей, психокоррекционной и психопрофилактической работы. Постоянно повышать свою профессиональную квалификацию;
- препятствовать проведению диагностической, психокоррекционной и других видов работ некомпетентными лицами, не обладающими соответствующей профессиональной подготовкой;
- в решении всех вопросов исходить из интересов ребенка, задач его полноценного психического развития;
- выполнять указания и рекомендации о задачах и методах работы лишь со стороны специалистов, руководящих им по профессиональной линии. Применительно к своей работе в целом психолог обязан выполнять распоряжения администрации учебно-воспитательного учреждения, управления образования, если эти распоряжения не находятся в противоречии с психологической наукой и практикой и если их выполнение обеспечено наличием у него соответствующих профессиональных возможностей и средств;
- оказывать необходимую и возможную помощь администрации и педагогическому коллективу в решении основных проблем, связанных с обеспечением полноценного психического развития детей, индивидуализированного подхода к ребенку. Оказывать необходимую и возможную помощь детям в решении их индивидуальных проблем. В решении вопросов учитывать конкретные обстоятельства и руководствоваться принципом «не навреди», т. е. принимать решения и вести работу в формах, исключающих возможность нанесения вреда здоровью, чести, достоинству детей, педагогов, третьих лиц;
- хранить профессиональную тайну: не распространять сведения, полученные в результате диагностической и консультативной работы, если ознакомление с ними не является необходимым для осуществления педагогического аспекта психокоррекции и может нанести ущерб ребенку или его окружению;
- работать в тесном контакте с администрацией и педагогическими коллективами детских учреждений;
- вести запись и регистрацию всех видов работ.

Ответственность работника психологической службы:

- психолог несет персональную ответственность за правильность психологического диагноза, адекватность используемых диагностических и коррекционных методов, обоснованность даваемых рекомендаций;

- психолог несет ответственность за сохранение протоколов обследований, документации службы, оформление их в установленном порядке.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Особенности взаимодействия психолога с сотрудниками.
- Построение профессионального взаимодействия с группами и коллективами.
- Организация взаимодействия с общественностью.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Профессиональное сообщество практических психологов».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 6. Квалификационная характеристика практического психолога персонала

Практическое занятие 16

Цель работы: формирование представлений о квалификационной характеристике практического психолога персонала.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности;

применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений о квалификационной характеристике практического психолога персонала.

Теоретическая часть.

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 психоло-

гических особенностей трудовой деятельности работников; технические средства, применяемые при изучении условий труда; передовой отечественный и зарубежный опыт работы психологов; основы технологии производства; основы экономики, организации производства, труда и управления; основы профориентационной работы; основы трудового законодательства; правила внутреннего трудового распорядка; правила и нормы охраны труда.

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.

Приведенные выше квалификационные характеристики должности «Психолог» предназначены для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений и обеспечением эффективной системы управления персоналом в различных организациях. На основе этих характеристик разрабатывается должностная инструкция психолога, содержащая права и ответственность работника, а также конкретный перечень его должностных обязанностей с учетом особенностей организации и управления деятельностью предприятия (учреждения).

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Место психолога в организации.
- Социальные ожидания от психолога.
- Требования к личности практического психолога.
- Профессиограмма практического психолога.
- Права и обязанности психолога организации.
- Квалификационная характеристика практического психолога.
- Качества деятельности психолога.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Профессиограмма практического психолога».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 6. Квалификационная характеристика практического психолога персонала

Практическое занятие 17

Цель работы: формирование представлений о квалификационной характеристике практического психолога персонала.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений о квалификационной характеристике практического психолога персонала.

Теоретическая часть.

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 (текущая 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 отечественный и зарубежный опыт работы психологов; основы технологии производства; основы экономики, организации производства, труда и управления; основы профориентационной работы; основы трудового законодательства; правила внутреннего трудового распорядка; правила и нормы охраны труда.

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.

Приведенные выше квалификационные характеристики должности «Психолог» предназначены для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений и обеспечением эффективной системы управления персоналом в различных организациях. На основе этих характеристик разрабатывается должностная инструкция психолога, содержащая права и ответственность работника, а также конкретный перечень его должностных обязанностей с учетом особенностей организации и управления деятельностью предприятия (учреждения).

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Критерии оценки деятельности практического психолога.
- Этический кодекс деятельности психолога.
- Повышение качества психологической помощи участникам организационного взаимодействия.
- Профессиональное совершенствование психолога: направления, пути и средства.
- Сотрудничество с коллегами – главное условие успешности деятельности психолога.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.

2. Эссе на тему: «Профессиональный психолог vs психолог “по жизни”».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 6. Квалификационная характеристика практического психолога персонала

Практическое занятие 18

Цель работы: формирование представлений о квалификационной характеристике практического психолога персонала.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений о квалификационной характеристике практического психолога персонала.

Теоретическая часть.

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 отечественный и зарубежный опыт работы психологов; основы технологии производства; основы экономики, организации производства, труда и управления; основы профориентационной работы; основы трудового законодательства; правила внутреннего трудового распорядка; правила и нормы охраны труда.

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.

Приведенные выше квалификационные характеристики должности «Психолог» предназначены для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений и обеспечением эффективной системы управления персоналом в различных организациях. На основе этих характеристик разрабатывается должностная инструкция психолога, содержащая права и ответственность работника, а также конкретный перечень его должностных обязанностей с учетом особенностей организации и управления деятельностью предприятия (учреждения).

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Критерии оценки деятельности практического психолога.
- Этический кодекс деятельности психолога.
- Повышение качества психологической помощи участникам организационного взаимодействия.
- Профессиональное совершенствование психолога: направления, пути и средства.
- Сотрудничество с коллегами – главное условие успешности деятельности психолога.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Профессиональный психолог vs психолог “по жизни”».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 7. Основные виды деятельности психолога в организации

Практическое занятие 19

Цель работы: формирование представлений об основных видах деятельности психолога в организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений об основных видах деятельности психолога в организации.

Теоретическая часть.

Основными видами деятельности психолога являются: психологическое просвещение, психологическая профилактика, психологическое консультирование, психологическая диагностика, психологическая коррекция, психологическая реабилитация и социально-психологическая адаптация.

В любой конкретной ситуации каждый вид работы может быть основным в зависимости от той проблемы, которую решает психолог и от специфики того учреждения, где он работает.

Психологическое просвещение ставит целью повышение уровня психологических знаний и психологической культуры педагогов и родителей, формирование запроса на психологические услуги и обеспечение учащихся информацией о возможности решения возникающих психологических проблем, популяризацию результатов новейших психологических исследований. Формы психологического просвещения могут быть самыми разными: лекции, беседы, семинары, выставки, подборка литературы и пр. Эффект от психологического просвещения возрастает, если психологические знания даются как средство решения жизненных проблем, конкретных проблем обучения и воспитания детей и школьников.

Психологическая профилактика – вид деятельности, направленный на сохранение, укрепление и развитие психологического здоровья и благополучия растущего человека на всех этапах дошкольного и школьного детства, подросткового и раннего юношеского возраста, на предупреждение возможных проблем развития личности и межличностных отношений участников образовательного процесса.

Психологическая профилактика требует совместной работы психолога, педагогов и, в некоторых случаях, ряда других специалистов. Психологическая профилактика может быть реализована в форме разработки и реализации развивающих программ для детей разных возрастов с учетом задач развития каждого возрастного этапа.

Психологическая диагностика – углубленное изучение индивидуальных особенностей личности и познавательных способностей учащихся с целью выявления причин возникновения проблем в обучении и развитии, в межличностных отношениях; диагностика способностей и интересов учащихся (в том числе профессиональных); выявление одаренных детей и др. Психолог осуществляет контроль динамики психического развития детей, обучающихся и воспитывающихся в учреждениях образования с целью своевременного выделения детей с отставанием или риском отставания в когнитивном развитии (включая произвольную регуляцию, процессы переработки информации разных модальностей, возможность поддержания оптимального уровня активности) на основе анализа диагностических данных разрабатывает программы развивающей, а в необходимых случаях, и коррекционной работы, которые включают психологическую (в том числе нейропсихологическую) и педагогическую части. Психолог проводит сравнительный анализ развивающего эффекта различных систем обучения и воспитания с целью выработки рекомендаций для повышения их развивающих возможностей; по запросам судов, органов опеки и попе-

чительства, комиссий и инспекций по делам несовершеннолетних и других организаций проводит психологическую экспертизу психического состояния ребенка, условий семейного воспитания с целью вынесения соответствующими инстанциями обоснованных решений, связанных с определением дальнейшей судьбы учащихся (лишение родительских прав, направление школьника в специальные учебные заведения и пр.).

Психологическое консультирование – оказание конкретной помощи обратившимся взрослым и детям в осознании причин различного рода психологических проблем, их анализе и решении, оказание помощи в формировании новых установок и принятии собственных решений. Осуществляется в форме индивидуальных и групповых консультаций, психолого-педагогических консилиумов. Цель консультирования – обеспечить индивидуальный подход к ребенку, создать благоприятные условия для его развития и преодоления трудностей и психологических проблем развития, определить условия и направление развития детей, обнаруживающих особые способности.

Психологическая коррекция – систематическая целенаправленная работа психолога, в том числе нейропсихолога, с детьми, отнесенными к категории группы риска по тем или иным основаниям, и направленная на помощь этим детям в преодолении нарушений и трудностей поведения и развития.

Психологическая реабилитация и социально-психологическая адаптация – предполагает психологическое сопровождение учащихся, членов их семей в процессе консультативной и психокоррекционной работы с ними; конструированию адаптивных моделей поведения и социальных взаимодействий, обеспечивающих наиболее полную социализацию и интеграцию в общество, и культуру проблемных детей и их семей.

Все перечисленные виды деятельности на практике существуют только в единстве. В зависимости от ситуации каждый из видов деятельности может выдвигаться на первый план в зависимости от проблемы и от специфики образовательного учреждения.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Психологическое просвещение: задачи, содержание, формы и методы.
- Психологическая профилактика: задачи, содержание, особенности организации.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Диспетчерская деятельность: задачи, ситуации, организации, с которыми сотрудничает психолог».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 7. Основные виды деятельности психолога в организации

Практическое занятие 20

Цель работы: формирование представлений об основных видах деятельности психолога в организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений об основных видах деятельности психолога в организации.

Теоретическая часть.

Основными видами деятельности психолога являются: психологическое просвещение, психологическая профилактика, психологическое консультирование, психологическая диагностика, психологическая коррекция, психологическая реабилитация и социально- психологическая адаптация.

В любой конкретной ситуации каждый вид работы может быть основным в зависимости от той проблемы, которую решает психолог и от специфики того учреждения, где он работает.

Психологическое просвещение ставит целью повышение уровня психологических знаний и психологической культуры педагогов и родителей, формирование запроса на психологические услуги и обеспечение учащихся информацией о возможности решения возникающих психологических проблем, популяризацию результатов новейших психологических исследований. Формы психологического просвещения могут быть самыми разными: лекции, беседы, семинары, выставки, подборка литературы и пр. Эффект от психологического просвещения возрастает, если психологические знания даются как средство решения жизненных проблем, конкретных проблем обучения и воспитания детей и школьников.

Психологическая профилактика – вид деятельности, направленный на сохранение, укрепление и развитие психологического здоровья и благополучия растущего человека на всех этапах дошкольного и школьного детства, подросткового и раннего юношеского возраста, на предупреждение возможных проблем развития личности и межличностных отношений участников образовательного процесса.

Психологическая профилактика требует совместной работы психолога, педагогов и, в некоторых случаях, ряда других специалистов. Психологическая профилактика может

быть реализована в форме разработки и реализации развивающих программ для детей разных возрастов с учетом задач развития каждого возрастного этапа.

Психологическая диагностика – углубленное изучение индивидуальных особенностей личности и познавательных способностей учащихся с целью выявления причин возникновения проблем в обучении и развитии, в межличностных отношениях; диагностика способностей и интересов учащихся (в том числе профессиональных); выявление одаренных детей и др. Психолог осуществляет контроль динамики психического развития детей, обучающихся и воспитывающихся в учреждениях образования с целью своевременного выделения детей с отставанием или риском отставания в когнитивном развитии (включая произвольную регуляцию, процессы переработки информации разных модальностей, возможность поддержания оптимального уровня активности) на основе анализа диагностических данных разрабатывает программы развивающей, а в необходимых случаях, и коррекционной работы, которые включают психологическую (в том числе нейропсихологическую) и педагогическую части. Психолог проводит сравнительный анализ развивающего эффекта различных систем обучения и воспитания с целью выработки рекомендаций для повышения их развивающих возможностей; по запросам судов, органов опеки и попечительства, комиссий и инспекций по делам несовершеннолетних и других организаций проводит психологическую экспертизу психического состояния ребенка, условий семейного воспитания с целью вынесения соответствующими инстанциями обоснованных решений, связанных с определением дальнейшей судьбы учащихся (лишение родительских прав, направление школьника в специальные учебные заведения и пр.).

Психологическое консультирование – оказание конкретной помощи обратившимся взрослым и детям в осознании причин различного рода психологических проблем, их анализе и решении, оказание помощи в формировании новых установок и принятии собственных решений. Осуществляется в форме индивидуальных и групповых консультаций, психолого-педагогических консилиумов. Цель консультирования – обеспечить индивидуальный подход к ребенку, создать благоприятные условия для его развития и преодоления трудностей и психологических проблем развития, определить условия и направление развития детей, обнаруживающих особые способности.

Психологическая коррекция – систематическая целенаправленная работа психолога, в том числе нейропсихолога, с детьми, отнесенными к категории группы риска по тем или иным основаниям, и направленная на помощь этим детям в преодолении нарушений и трудностей поведения и развития.

Психологическая реабилитация и социально-психологическая адаптация – предполагает психологическое сопровождение учащихся, членов их семей в процессе консультативной и психокоррекционной работы с ними; конструированию адаптивных моделей поведения и социальных взаимодействий, обеспечивающих наиболее полную социализацию и интеграцию в общество, и культуру проблемных детей и их семей.

Все перечисленные виды деятельности на практике существуют только в единстве. В зависимости от ситуации каждый из видов деятельности может выдвигаться на первый план в зависимости от проблемы и от специфики образовательного учреждения.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Психологическое консультирование: задачи, консультативные ситуации, содержание консультирования.
- Консультационные ситуации: суть и виды запросов.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Консультирование vs коучинг: специфика для организации». **Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме: Основная литература:**

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С.

Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.

2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.

3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.

2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.

3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 7. Основные виды деятельности психолога в организации

Практическое занятие 21

Цель работы: формирование представлений об основных видах деятельности психолога в организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений об основных видах деятельности психолога в организации.

Теоретическая часть.

Основными видами деятельности психолога являются: психологическое просвещение, психологическая профилактика, психологическое консультирование, психологическая диагностика, психологическая коррекция, психологическая реабилитация и социально- психологическая адаптация.

В любой конкретной ситуации каждый вид работы может быть основным в зависимости от той проблемы, которую решает психолог и от специфики того учреждения, где он работает.

Психологическое просвещение ставит целью повышение уровня психологических знаний и психологической культуры педагогов и родителей, формирование запроса на психологические услуги и обеспечение учащихся информацией о возможности решения возникающих психологических проблем, популяризацию результаты новейших психоло-

гических исследований. Формы психологического просвещения могут быть самыми разными: лекции, беседы, семинары, выставки, подборка литературы и пр. Эффект от психологического просвещения возрастает, если психологические знания даются как средство решения жизненных проблем, конкретных проблем обучения и воспитания детей и школьников.

Психологическая профилактика – вид деятельности, направленный на сохранение, укрепление и развитие психологического здоровья и благополучия растущего человека на всех этапах дошкольного и школьного детства, подросткового и раннего юношеского возраста, на предупреждение возможных проблем развития личности и межличностных отношений участников образовательного процесса.

Психологическая профилактика требует совместной работы психолога, педагогов и, в некоторых случаях, ряда других специалистов. Психологическая профилактика может быть реализована в форме разработки и реализации развивающих программ для детей разных возрастов с учетом задач развития каждого возрастного этапа.

Психологическая диагностика – углубленное изучение индивидуальных особенностей личности и познавательных способностей учащихся с целью выявления причин возникновения проблем в обучении и развитии, в межличностных отношениях; диагностика способностей и интересов учащихся (в том числе профессиональных); выявление одаренных детей и др. Психолог осуществляет контроль динамики психического развития детей, обучающихся и воспитывающихся в учреждениях образования с целью своевременного выделения детей с отставанием или риском отставания в когнитивном развитии (включая произвольную регуляцию, процессы переработки информации разных модальностей, возможность поддержания оптимального уровня активности) на основе анализа диагностических данных разрабатывает программы развивающей, а в необходимых случаях, и коррекционной работы, которые включают психологическую (в том числе нейропсихологическую) и педагогическую части. Психолог проводит сравнительный анализ развивающего эффекта различных систем обучения и воспитания с целью выработки рекомендаций для повышения их развивающих возможностей; по запросам судов, органов опеки и попечительства, комиссий и инспекций по делам несовершеннолетних и других организаций проводит психологическую экспертизу психического состояния ребенка, условий семейного воспитания с целью вынесения соответствующими инстанциями обоснованных решений, связанных с определением дальнейшей судьбы учащихся (лишение родительских прав, направление школьника в специальные учебные заведения и пр.).

Психологическое консультирование – оказание конкретной помощи обратившимся взрослым и детям в осознании причин различного рода психологических проблем, их анализе и решении, оказание помощи в формировании новых установок и принятии собственных решений. Осуществляется в форме индивидуальных и групповых консультаций, психолого-педагогических консилиумов. Цель консультирования – обеспечить индивидуальный подход к ребенку, создать благоприятные условия для его развития и преодоления трудностей и психологических проблем развития, определить условия и направление развития детей, обнаруживающих особые способности.

Психологическая коррекция – систематическая целенаправленная работа психолога, в том числе нейропсихолога, с детьми, отнесенными к категории группы риска по тем или иным основаниям, и направленная на помощь этим детям в преодолении нарушений и трудностей поведения и развития.

Психологическая реабилитация и социально-психологическая адаптация – предполагает психологическое сопровождение учащихся, членов их семей в процессе консультативной и психокоррекционной работы с ними; конструированию адаптивных моделей поведения и социальных взаимодействий, обеспечивающих наиболее полную социализацию и интеграцию в общество, и культуру проблемных детей и их семей.

Все перечисленные виды деятельности на практике существуют только в единстве. В зависимости от ситуации каждый из видов деятельности может выдвигаться на первый план в зависимости от проблемы и от специфики образовательного учреждения.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Психологическая диагностика: задачи, виды, особенности организации, анализ и интерпретация результатов, формы представления результатов.
- Психологическая коррекция и развивающая работа: задачи, содержание, особенности организации, опосредованная коррекция.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Специфика видов деятельности в разных типах организаций: здравоохранения и социальной защиты населения, производственных, бизнеса, коммерции и т.п.».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 8. Содержание и технологии деятельности психолога службы персонала

Практическое занятие 22

Цель работы: формирование представлений о содержании и технологиях деятельности психолога службы персонала.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности;

применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений о содержании и технологиях деятельности психолога службы персонала.

Теоретическая часть.

Основным индикатором эффективности методов прикладной работы по психологическому сопровождению деятельности персонала организации, прежде всего, являются позитивные изменения в консультируемой организации. Из чего следует правило: согласовывай проект и результаты каждого этапа разработки и внедрения методов с заказчиком, при этом старайся максимально вовлекать его в эту работу, даже если при этом его придется обучать.

Одного осознания работниками организации того, что проблему можно решить, недостаточно, чтобы она была решена на самом деле. Необходимы еще и знание о том, как это сделать, и уместное использование соответствующих методов управления персоналом. И если умелость подразумевает практическое овладение соответствующими навыками, то под уместностью мы понимаем адекватность используемого метода конкретной ситуации в организации. Из чего можно сформулировать следующее правило: важно не только вовлечь представителей консультируемой организации в процесс совместной работы с консультантом. Важно, чтобы они были хорошо оснащены соответствующими методами решения возникающих проблем.

Известные на сегодня методы управления персоналом, апробированные в ряде отечественных организаций и адаптированные к деятельности кадровых служб, могут быть объединены три подгруппы:

- методы формирования кадрового состава организации;
- методы поддержания работоспособности персонала;
- методы оптимизации кадрового потенциала.

Аттестация персонала.

С учетом целей аттестации можно говорить о ее составных частях: оценке труда и оценке персонала.

1. *Оценка труда* направлена на сопоставление содержания, качества и объема фактического труда с планируемым результатом труда, который представлен в технологических картах, планах и программах работы предприятия. Оценка труда дает возможность оценить количество, качество и интенсивность труда.

При проведении аттестации руководителей имеет смысл не только давать оценку труда каждого из них, но и организовывать особые процедуры оценки труда руководимого им подразделения (целесообразно привлекать и использовать информацию от смежных подразделений организации, а также внешних партнеров и клиентов, с которыми это подразделение взаимодействует).

2. *Оценка персонала* позволяет изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также реальных возможностей для оценки перспектив роста.

Анализ практики управления показывает, что корпорации используют в большинстве случаев одновременно оба вида оценки деятельности работников, т.е. оценку труда и оценку качеств, влияющих на достижение результатов. *Оценочная форма* включает два соответствующих раздела, в каждом из которых от руководителя наряду с балльной оценкой обычно требуются развернутые обоснования. Аттестационные процедуры предусматривают индивидуальное обсуждение итогов оценки с подчиненным, который удостоверяет это подписью, а также может зафиксировать несогласие с выводами начальника и особые обстоятельства, повлиявшие на результаты труда.

В большинстве корпораций оценка и аттестация организуются ежегодно, в отдельных компаниях (особенно если они применяют упрощенные процедуры оценки – каждые

полгода. Кроме того, проводятся неформальные собеседования и в промежутке между ежегодными формальными оценками обсуждаются результаты труда и обязательного текущего наблюдения за деятельностью подчиненных. Если процедуры оценки труда хорошо формализованы, целесообразно проводить оценочные мероприятия чаще, например в конце каждой недели, месяца, квартала. Хотя эти мероприятия не являются аттестационными, но могут давать существенную информацию о динамике эффективности труда работников и подразделений в целом.

Тщательный контроль за вхождением работника в должность призван ускорить этот процесс. Корпорация, приобретая дорогостоящий «человеческий ресурс» или пробуя применить его в новом качестве, рассчитывает получить быструю отдачу. Жесткий контроль и оценка сильных и слабых сторон деятельности работника позволяют оказать ему необходимую помощь, быстрее исправить недостатки. Одновременно проверяется правильность решения о назначении. В отношении рядовых исполнителей, управляющих низового звена такой ответ, как предполагается, должен быть получен уже через несколько месяцев, в отношении руководителей среднего и высшего звеньев – не позднее года. Работника, не справляющегося с обязанностями, в короткий срок переводят на менее ответственную работу или увольняют. Другая цель сокращения сроков формальной оценки в этот период состоит в навязывании работнику высоких стандартов трудовой деятельности. Администрации американских фирм опасаются помниться в утверждении этих стандартов лишь на «групповые нормы» трудового поведения. Как известно, групповые взаимодействия и нормы в американских корпорациях не являются столь же сильными и обязательными, как в японской промышленности. Между тем, в первые месяцы социальной адаптации работника закладываются нормы поведения и основы его будущей деятельности. В дальнейшем привитые работнику стандарты трудовой деятельности стремятся закрепить и поддерживать, используя уже регулярную процедуру ежегодной оценки.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Психологическое сопровождение становления специалиста в организации.
- Аттестация персонала. Виды и технологии аттестации.
- Оценка персонала организации.
- Развитие профессионально значимых личностных качеств.
- Выявление и развитие лидерского потенциала сотрудников.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Повышение психолого-педагогической компетентности сотрудников организации».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 8. Содержание и технологии деятельности психолога службы персонала

Практическое занятие 23

Цель работы: формирование представлений о содержании и технологиях деятельности психолога службы персонала.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиональный анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений о содержании и технологиях деятельности психолога службы персонала.

Теоретическая часть.

Основным индикатором эффективности методов прикладной работы по психологическому сопровождению деятельности персонала организации, прежде всего, являются позитивные изменения в консультируемой организации. Из чего следует правило: согласовывай проект и результаты каждого этапа разработки и внедрения методов с заказчиком, при этом старайся максимально вовлекать его в эту работу, даже если при этом его придется обучать.

Одного осознания работниками организации того, что проблему можно решить, недостаточно, чтобы она была решена на самом деле. Необходимы еще и знание о том, как это сделать, и уместное использование соответствующих методов управления персоналом. И если умелость подразумевает практическое овладение соответствующими навыками, то под уместностью мы понимаем адекватность используемого метода конкретной ситуации в организации. Из чего можно сформулировать следующее правило: важно не только вовлечь представителей консультируемой организации в процесс совместной работы с консультантом. Важно, чтобы они были хорошо оснащены соответствующими методами решения возникающих проблем.

Известные на сегодня методы управления персоналом, апробированные в ряде отечественных организаций и адаптированные к деятельности кадровых служб, могут быть объединены три подгруппы:

- методы формирования кадрового состава организации;
- методы поддержания работоспособности персонала;
- методы оптимизации кадрового потенциала.

Аттестация персонала.

С учетом целей аттестации можно говорить о ее составных частях: оценке труда и оценке персонала.

1. *Оценка труда* направлена на сопоставление содержания, качества и объема фактического труда с планируемым результатом труда, который представлен в технологических картах, планах и программах работы предприятия. Оценка труда дает возможность оценить количество, качество и интенсивность труда.

При проведении аттестации руководителей имеет смысл не только давать оценку труда каждого из них, но и организовывать особые процедуры оценки труда руководимого им подразделения (целесообразно привлекать и использовать информацию от смежных подразделений организации, а также внешних партнеров и клиентов, с которыми это подразделение взаимодействует).

2. *Оценка персонала* позволяет изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также реальных возможностей для оценки перспектив роста.

Анализ практики управления показывает, что корпорации используют в большинстве случаев одновременно оба вида оценки деятельности работников, т.е. оценку труда и оценку качеств, влияющих на достижение результатов. *Оценочная форма* включает два соответствующих раздела, в каждом из которых от руководителя наряду с балльной оценкой обычно требуются развернутые обоснования. Аттестационные процедуры предусматривают индивидуальное обсуждение итогов оценки с подчиненным, который удостоверяет это подписью, а также может зафиксировать несогласие с выводами начальника и особые обстоятельства, повлиявшие на результаты труда.

В большинстве корпораций оценка и аттестация организуются ежегодно, в отдельных компаниях (особенно если они применяют упрощенные процедуры оценки – каждые полгода. Кроме того, проводятся неформальные собеседования и в промежутке между ежегодными формальными оценками обсуждаются результаты труда и обязательного текущего наблюдения за деятельностью подчиненных. Если процедуры оценки труда хорошо формализованы, целесообразно проводить оценочные мероприятия чаще, например в конце каждой недели, месяца, квартала. Хотя эти мероприятия не являются аттестационными, но могут давать существенную информацию о динамике эффективности труда работников и подразделений в целом.

Тщательный контроль за вхождением работника в должность призван ускорить этот процесс. Корпорация, приобретая дорогостоящий «человеческий ресурс» или пробуя применить его в новом качестве, рассчитывает получить быструю отдачу. Жесткий контроль и оценка сильных и слабых сторон деятельности работника позволяют оказать ему необходимую помощь, быстрее исправить недостатки. Одновременно проверяется правильность решения о назначении. В отношении рядовых исполнителей, управляющих низового звена такой ответ, как предполагается, должен быть получен уже через несколько месяцев, в отношении руководителей среднего и высшего звеньев – не позднее года. Работника, не справляющегося с обязанностями, в короткий срок переводят на менее ответственную работу или увольняют. Другая цель сокращения сроков формальной оценки в этот период состоит в навязывании работнику высоких стандартов трудовой деятельности. Администрации американских фирм опасаются помниться в утверждении этих стандартов лишь на «групповые нормы» трудового поведения. Как известно, групповые взаимодействия и нормы в американских корпорациях не являются столь же сильными и обязательными, как в японской промышленности. Между тем, в первые месяцы социальной адаптации работника закладываются нормы поведения и основы его будущей деятельности. В дальнейшем привитые работнику стандарты трудовой деятельности стремятся закрепить и поддерживать, используя уже регулярную процедуру ежегодной оценки.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Активные социально-психологические методы профессионального обучения.
- Профессиональное обучение сотрудников.

- Планирование и развитие карьеры в современной организации.
- Планирование и подготовка резерва руководителей.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Актуализация мотивации профессионального самосовершенствования персонала».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Тема 8. Содержание и технологии деятельности психолога службы персонала

Практическое занятие 24

Цель работы: формирование представлений о содержании и технологиях деятельности психолога службы персонала.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений об организации психологической службы в организации с точки зрения формирования представлений о содержании и технологиях деятельности психолога службы персонала.

Теоретическая часть.

Основным индикатором эффективности методов прикладной работы по психологическому сопровождению деятельности персонала организации, прежде всего, являются

позитивные изменения в консультируемой организации. Из чего следует правило: согласовывай проект и результаты каждого этапа разработки и внедрения методов с заказчиком, при этом старайся максимально вовлекать его в эту работу, даже если при этом его придется обучать.

Одного осознания работниками организации того, что проблему можно решить, недостаточно, чтобы она была решена на самом деле. Необходимы еще и знание о том, как это сделать, и уместное использование соответствующих методов управления персоналом. И если умелость подразумевает практическое овладение соответствующими навыками, то под уместностью мы понимаем адекватность используемого метода конкретной ситуации в организации. Из чего можно сформулировать следующее правило: важно не только вовлечь представителей консультируемой организации в процесс совместной работы с консультантом. Важно, чтобы они были хорошо оснащены соответствующими методами решения возникающих проблем.

Известные на сегодня методы управления персоналом, апробированные в ряде отечественных организаций и адаптированные к деятельности кадровых служб, могут быть объединены три подгруппы:

- методы формирования кадрового состава организации;
- методы поддержания работоспособности персонала;
- методы оптимизации кадрового потенциала.

Аттестация персонала.

С учетом целей аттестации можно говорить о ее составных частях: оценке труда и оценке персонала.

1. *Оценка труда* направлена на сопоставление содержания, качества и объема фактического труда с планируемым результатом труда, который представлен в технологических картах, планах и программах работы предприятия. Оценка труда дает возможность оценить количество, качество и интенсивность труда.

При проведении аттестации руководителей имеет смысл не только давать оценку труда каждого из них, но и организовывать особые процедуры оценки труда руководимого им подразделения (целесообразно привлекать и использовать информацию от смежных подразделений организации, а также внешних партнеров и клиентов, с которыми это подразделение взаимодействует).

2. *Оценка персонала* позволяет изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также реальных возможностей для оценки перспектив роста.

Анализ практики управления показывает, что корпорации используют в большинстве случаев одновременно оба вида оценки деятельности работников, т.е. оценку труда и оценку качеств, влияющих на достижение результатов. *Оценочная форма* включает два соответствующих раздела, в каждом из которых от руководителя наряду с балльной оценкой обычно требуются развернутые обоснования. Аттестационные процедуры предусматривают индивидуальное обсуждение итогов оценки с подчиненным, который удостоверяет это подписью, а также может зафиксировать несогласие с выводами начальника и особые обстоятельства, повлиявшие на результаты труда.

В большинстве корпораций оценка и аттестация организуются ежегодно, в отдельных компаниях (особенно если они применяют упрощенные процедуры оценки – каждые полгода. Кроме того, проводятся неформальные собеседования и в промежутке между ежегодными формальными оценками обсуждаются результаты труда и обязательного текущего наблюдения за деятельностью подчиненных. Если процедуры оценки труда хорошо формализованы, целесообразно проводить оценочные мероприятия чаще, например в конце каждой недели, месяца, квартала. Хотя эти мероприятия не являются аттестационными, но могут давать существенную информацию о динамике эффективности труда работников и подразделений в целом.

Тщательный контроль за вхождением работника в должность призван ускорить этот процесс. Корпорация, приобретая дорогостоящий «человеческий ресурс» или пробуя применить его в новом качестве, рассчитывает получить быструю отдачу. Жесткий контроль и оценка сильных и слабых сторон деятельности работника позволяют оказать ему необходимую помощь, быстрее исправить недостатки. Одновременно проверяется правильность решения о назначении. В отношении рядовых исполнителей, управляющих низового звена такой ответ, как предполагается, должен быть получен уже через несколько месяцев, в отношении руководителей среднего и высшего звеньев – не позднее года. Работника, не справляющегося с обязанностями, в короткий срок переводят на менее ответственную работу или увольняют. Другая цель сокращения сроков формальной оценки в этот период состоит в навязывании работнику высоких стандартов трудовой деятельности. Администрации американских фирм опасаются помниться в утверждении этих стандартов лишь на «групповые нормы» трудового поведения. Как известно, групповые взаимодействия и нормы в американских корпорациях не являются столь же сильными и обязательными, как в японской промышленности. Между тем, в первые месяцы социальной адаптации работника закладываются нормы поведения и основы его будущей деятельности. В дальнейшем привитые работнику стандарты трудовой деятельности стремятся закрепить и поддерживать, используя уже регулярную процедуру ежегодной оценки.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

- Укрепление психологического здоровья сотрудников. Консультационные ситуации.
- Проектирование профессиональной карьеры и личностного развития специалиста.
- Помощь молодым специалистам в профессиональной адаптации.
- Карьерное консультирование.
- Проектирование и реализация психологических программ развития личности и личностного роста.

Задания:

1. Составьте понятийный минимум по теме.
2. Эссе на тему: «Профилактика эмоционального выгорания сотрудников организации».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬ-
НЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Организация психологической службы предприятия»
для студентов направления подготовки
37.04.01 Психология
направление (профиль)
«Психология кадрового менеджмента»

Ставрополь, 2026

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА.....	
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ.....	
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА.....	
КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ.....	
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	

ВВЕДЕНИЕ

Самостоятельная работа может рассматриваться как организационная форма обучения – система педагогических условий, обеспечивающих управление учебной деятельностью или деятельность учащихся по освоению общих и профессиональных компетенций, знаний и умений учебной и научной деятельности без посторонней помощи.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная, внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по учебной дисциплине и профессиональному модулю выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется обучающимися по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа обучающихся проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать справочную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений;
- формирования общих и профессиональных компетенций.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной программы учебной дисциплины.

Перед выполнением студентами внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности уровня умений обучающихся.

Самостоятельная работа более эффективна, если она парная или в ней участвуют 3 человека. Групповая работа усиливает фактор мотивации и взаимной интеллектуальной активности, повышает эффективность познавательной деятельности студентов благодаря взаимному контролю. Участие партнера существенно перестраивает психологию студента. В случае индивидуальной подготовки студент субъективно оценивает свою деятельность как полноценную и завершённую, но такая оценка может быть ошибочной.

При групповой индивидуальной работе происходит групповая самопроверка с последующей коррекцией преподавателя. Это второе звено самостоятельной учебной деятельности обеспечивает эффективность работы в целом. При достаточно высоком уровне самостоятельной работы студент сам может выполнить индивидуальную часть работы и продемонстрировать её партнеру-сокурснику.

Отчёт по самостоятельной работе обучающихся может осуществляться как в печатном, так и в электронном виде.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

Проведение семинарских занятий

При подготовке к занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы занятия. Такие ответы пригодятся для зачёта или экзамена. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту для зачёта дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов, лекций.
- Понимание главных понятий, их связей.
- Умение мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно.
- Оценка идей, концепций, обоснование своей позиции, умение связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.
- Навыки самостоятельного решения задач.

На занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путём равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи занятия:

- закрепление, расширение и углубление знаний по предметной сфере и конкретной теме;
- развитие навыков постановки проблем и решения задач;
- отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;
- демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
- формирование навыков самостоятельной работы.

Функции занятия:

- познавательная,
- воспитательная,

- развивающая,
- контрольная.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь принципиальное значение сегодня.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с её названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Хорошо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа её перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, её характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчинённости его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать её целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе. Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени даёт использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д.; многие используют для регистрации исследуемых тем систему карто-

чек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить прикладное и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.). Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

*Доклад по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»
студента ... курса (фамилия, имя, отчество)*

института, группы

Тема: «.....».

Год выполнения.

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко её изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

- титульный лист

- оглавление (в нём последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, даётся характеристика используемой литературы);

- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объёму разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, даётся критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объём доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в её объём.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

7. Критерии оценки доклада

- актуальность темы исследования;

- соответствие содержания теме;

- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;

- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научных конференциях, а также использоваться как зачётные работы по пройденным темам.

Оценкой «отлично» оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и чётко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и лабораторных исследований по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; показана осведомленность о новейших исследованиях в данной отрасли (по

материалам научной периодики); уместно и точно использованы различные иллюстративные приёмы – примеры, схемы, таблицы и т.д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению доклада.

Оценкой «хорошо» оценивается доклад, в которой: в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении.

Если большинство изложенных требований к докладу не соблюдено, то он не засчитывается.

Примерные темы докладов

1. Опыт организации и деятельности психологической службы в ряде зарубежных стран.
2. Основное содержание деятельности психологов за рубежом.
3. История становления отечественной психологической практики, основные этапы ее развития, их характеристика.
4. Диагностика как направление деятельности психологической службы в современной организации.
5. Развитие и коррекция направления деятельности психологической службы в современной организации.
6. Обучающие встречи как направление деятельности психологической службы в современной организации.
7. Тренинг как направление деятельности психологической службы в современной организации.
8. Профилактика как направление деятельности психологической службы в современной организации.
9. Просвещение как направление деятельности психологической службы в современной организации.
10. Консультирование как направление деятельности психологической службы в современной организации.
11. Специфика работы и должностные обязанности психолога в образовании.
12. Специфика работы и должностные обязанности психолога на предприятии.
13. Специфика работы и должностные обязанности психолога воинской части.
14. Специфика работы службы экстренной телефонной социально-психологической помощи населению.
15. Модель психологического обеспечения процесса жизнедеятельности.
16. Модель «скорой помощи».
17. Модель психолого-акмеологического сопровождения личности работника в социальной среде.
18. Реализация моделей в различных видах деятельности.
19. Профессиональное место психолога в организации
20. Права и обязанности психолога как члена профессионального коллектива.

21. Подчинение психолога: административное и профессиональное.
22. Взаимодействие с администрацией.
23. Особенности взаимодействия с сотрудниками.
24. Построение профессионального взаимодействия с группами и коллективами.
25. Организация взаимодействия с общественностью.
26. Профессиональное сообщество практических психологов.
27. Место психолога в организации.
28. Права и обязанности психолога организации.
29. Квалификационная характеристика практического психолога.
30. Качества в деятельности психолога.
31. Психологическое просвещение в организации: задачи, содержание, формы и методы.
32. Психологическая профилактика в организации: задачи, содержание, особенности организации.
33. Психологическое консультирование в организации: задачи, консультативные ситуации, содержание консультирования.
34. Психологическая диагностика в организации: задачи, виды, особенности организации, анализ и интерпретация результатов, формы представления результатов.
35. Психологическая коррекция и развивающая работа в организации: задачи, содержание, особенности организации, опосредованная коррекция.
36. Специфика видов деятельности в разных типах организаций: здравоохранения и социальной защиты населения, производственных, бизнеса, коммерции и т.п.
37. Содержание деятельности психолога с персоналом.
38. Профессиональное обучение сотрудников.
39. Активные социально-психологические методы профессионального обучения.
40. Планирование и развитие карьеры в современной организации.
41. Планирование и подготовка резерва руководителей.
42. Выявление и развитие лидерского потенциала сотрудников.
43. Оценка персонала организации.
44. Аттестация персонала. Виды и технологии аттестации.
45. Научные и организационные подходы к созданию психологической службы в США, Великобритании, Франции, Германии, стран Восточной Европы.
46. Основные теоретические и практические предпосылки возникновения и развития психологической службы в России.
47. Принципы построения психологической службы.
48. Концепции построения деятельности: использование психологических знаний в практике жизнедеятельности, воздействие на психологическую реальность.
49. Характеристика моделей с позиций субъекта и объекта деятельности, особенностей построения работы.
50. Механизмы реализации моделей.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дают студенту возможность оперативной оценки своей подготовленности по данной дисциплине и определения готовности к изучению следующей. Контрольные вопросы направлены на то, чтобы студент мог проверить понимание понятийного аппарата учебной дисциплины, смог воспроизвести фактический материал, раскрыть причинно-следственные, временные связи, а также мог выделять главное, сравнивать, доказывать, конкретизировать, обобщать и систематизировать знания.

Примерный перечень контрольных вопросов

1. Социальные ожидания от психолога.
2. Требования к личности практического психолога.
3. Профессиограмма практического психолога.
4. Критерии оценки деятельности практического психолога.
5. Этический кодекс деятельности психолога.
6. Повышение качества психологической помощи участникам организационного взаимодействия.
7. Профессиональное совершенствование психолога: направления, пути и средства.
8. Сотрудничество с коллегами – главное условие успешности деятельности психолога.
9. Диспетчерская деятельность в организации: задачи, ситуации, организации, с которыми сотрудничает психолог.
10. Актуализация мотивации профессионального самосовершенствования персонала.
11. Помощь молодым специалистам в профессиональной адаптации.
12. Психологическое сопровождение становления специалиста в организации.
13. Обеспечение системности в гуманитарно-технологическом развитии современного специалиста.
14. Развитие профессионально значимых личностных качеств, проектирование профессиональной карьеры и личностного развития специалиста.
15. Укрепление психологического здоровья сотрудников. Консультационные ситуации.
16. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников.
17. Повышение психолого-педагогической компетентности сотрудников.
18. Психологический анализ профессиональной деятельности сотрудников.
19. Карьерное консультирование сотрудников.
20. Проектирование и реализация психологических программ развития личности и личностного роста сотрудников.

Форма отчётности о результатах самостоятельной работы по дисциплине:

-собеседование;

- доклад.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература:

1. Абрамова, Г.С. Практическая психология: учебник для вузов и ссузов / Г.С. Абрамова. – М.: Прометей, 2018. – 540 с.
2. Баранова, С.А. Организационная психология: курс лекций [Электронный ресурс]. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с.
3. Полякова, И.В. Организационная психология [Электронный ресурс] / И.В. Полякова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 140 с.

Дополнительная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие / Б.Р. Мандель. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 446 с.
2. Основы деятельности практического психолога [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Шадринск: ШГПУ, 2019. – 221 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2015. – 505 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Организация психологической службы предприятия»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».