

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ «БЕЛЭНЕРГО»
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ И
СПЕЦИАЛИСТОВ ЭНЕРГЕТИКИ»

УТВЕРЖДЕНО
Приказ ГПО «Белэнерго»
31.03.2020 2020 № 146
Регистрационный № _

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по организации психологического обеспечения
и проведению психологического
и психофизиологического обследования
работников организаций, входящих в состав
государственного производственного
объединения электроэнергетики «Белэнерго»

Раздел 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1
ВВЕДЕНИЕ

Профессиональная деятельность работников организаций, входящих в состав государственного производственного объединения электроэнергетики «Белэнерго» (далее – организации ГПО «Белэнерго»), характеризуется высокой ответственностью и значительными психоэмоциональными нагрузками. Надежность работы электроэнергетической отрасли зависит не только от уровня общей и специальной подготовки, состояния здоровья работников, но и от степени выраженности их психологических профессионально важных качеств.

В настоящее время имеются четко разработанные критерии и технические паспорта на любой вид техники, где указывается, при каких условиях эксплуатации изготовитель дает определенные гарантии качества, и продолжительности работы на данный вид технического изделия. При этом эксплуатация оборудования требует определенных психофизиологических параметров и определенных качеств человека, который претендует на занятость или уже работает на конкретном рабочем месте и по определенной профессии.

Оценка психологических профессионально важных качеств и прогнозирование надежности деятельности работников энергосистемы является одной из задач системы профессионального мониторинга и обучения персонала отрасли. Кроме того, психологические и психофизиологические характеристики необходимы и должны использоваться для персонализации режима труда и отдыха, донозологической диагностики нарушений состояния здоровья, проведения функциональной психологической коррекции и реабилитации.

Методические рекомендации по организации психологического обеспечения сопровождения и проведению психологического и психофизиологического обследования работников организаций ГПО «Белэнерго» разработаны для определения порядка деятельности психологов.

Методические рекомендации устанавливают единые подходы, критерии оценки психологического состояния и психологического сопровождения профессиональной деятельности работников энергосистемы с целью повышения профессиональной надёжности персонала.

Глава 2 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Методические рекомендации по организации психологического обеспечения и проведению психологического и психофизиологического обследований работников организаций, входящих в состав ГПО «Белэнерго» (далее – методические рекомендации) определяют порядок организации работ психологов организаций ГПО «Белэнерго».

2. Методические рекомендации применяются в работе руководителями и специалистами служб, занимающихся вопросами надежности профессиональной деятельности персонала (психологи, специалисты по охране труда, надежности энергооборудования и кадровой работы).

3. Методические рекомендации разработаны на основании:

Закон Республики Беларусь от 01 июля 2010 г. №153-З «Об оказании психологической помощи»;

Положение Межгосударственного стандарта ГОСТ 3306-2014 «Организация работы с персоналом в электроэнергетики государств – участников СНГ»;

СТП ГПО «Белэнерго» 09110.12.102-15. «Правила работы с персоналом при эксплуатации энергообъектов»;

СТП ГПО «Белэнерго» 09110.12.101-11. «Требования к работе с персоналом»;

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175 «Об утверждении Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда»;

СТП 33240.20.501-19 «Правила технической эксплуатации электрических станций и сетей Республики Беларусь» (II издание);

Методические рекомендации по организации и проведению психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала электроэнергетических предприятий. М.: Электроэнергетический Совет СНГ. – 2016 г.;

Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июня 2018 г. № 663 «О некоторых вопросах оказания психологической помощи в государственных организациях здравоохранения»;

Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Министерства образования Республики Беларусь от 30 июля 2012 №115/89 «Об утверждении Инструкции о порядке и условиях применения методов и методик оказания психологической помощи».

4. Работа психолога организаций ГПО «Белэнерго» регулируется Законом Республики Беларусь от 1 июля 2010 г. № 153-З «Об оказании психологической помощи». Все определенные Законом виды психологической помощи осуществляются психологом в целях обеспечения безопасности, надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья и работоспособности персонала. Психологическая помощь (далее, психологическое обеспечение профессиональной деятельности) персоналу оказывается исключительно на безвозмездной основе.

5. Работы по осуществлению психологического обеспечения профессиональной деятельности персонала организаций ГПО «Белэнерго», проводятся в рамках, относящихся к нелицензируемым видам деятельности.

6. В случае необходимости проведения психологических и психофизиологических мероприятий, требующих лицензирования при аттестации персонала привлекаются специализированные организации.

7. Работы по психологическому обеспечению профессиональной деятельности персонала в организациях ГПО «Белэнерго», непосредственно осуществляет психолог. Психологом может быть лицо имеющее:

высшее психологическое образование;

высшее медицинское образование с квалификацией врач-психолог, медицинский психолог, клинический психолог;

высшее педагогическое образование с квалификацией психолог, педагог-психолог, практический психолог в системе образования;

ученую степень доктора или кандидата психологических наук;

переподготовку на уровне высшего образования по специальности практическая психология, медицинская психология, психология.

8. Система повышения квалификации психологов включает получение дополнительного образования взрослых на курсах повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года), обучение на тематических семинарах (не реже 1 раза в год), участие в научно-практических конференциях.

9. Для проведения работы психологов требуется наличие специально оборудованных помещений. Обоснование и рекомендуемый минимальный перечень необходимого оборудования для работы психолога приведен согласно приложениям 1, 10.

10. При проведении мероприятий психологического обеспечения профессиональной деятельности персонала рекомендуется использовать аппаратные, аппаратно-программные средства и методы, сертифицированные к применению на территории Республики Беларусь.

11. Настоящие методические рекомендации распространяются на аппарат управления и организации ГПО «Белэнерго», для психологического обеспечения работников в рамках профессиональной деятельности.

Раздел 2

ЗАДАЧИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Глава 3

ЗАДАЧИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

12. Целью психологического обеспечения профессиональной деятельности является сохранение психического здоровья и работоспособности персонала в процессе трудовой деятельности.

Цель деятельности психолога: психологическое сопровождение обеспечения профессиональной деятельности работников электроэнергетических предприятий – учет и реализация резервов человеческого фактора в обеспечении эффективной и безаварийной профессиональной деятельности в течение заданного времени работы, при

сохранении жизни, здоровья и работоспособности как самого работника, так и лиц, с которыми он объединен совместной деятельностью.

13. Задачи психологического обеспечения:

обеспечение эффективности подбора и отбора кадров в зависимости от категории работника и требований к рабочему месту – внедрение технологий отбора на основании оценки профессиональных, деловых и личностных компетенций работников;

предупреждение психологических проблем (психологическая профилактика) – внедрение комплекса мероприятий, направленных на своевременное предупреждение возможных нарушений в становлении и развитии личности работника и межличностных отношений, содействие работнику в сохранении и укреплении состояния его душевного равновесия;

разрешение психологических проблем – комплекс консультационных и (или) коррекционно-развивающих мероприятий, направленных на содействие работнику в разрешении психологических проблем;

преодоление последствий кризисных ситуаций – оказание психологической помощи и поддержки, проведение мероприятий, целью которых является сохранение психологического здоровья и профилактика последствий профессионального стресса, связанного с выполнением служебных и должностных обязанностей работником;

информирование работников о причинах психологических проблем, связанных с факторами опасности на рабочем месте, и способах, средствах их предупреждения и разрешения – формирование и развитие психологической культуры и психологического здоровья работников;

14. Развитие личности работника, ее самосовершенствование и самореализация.

15. Система психологического обеспечения направлена на развитие и совершенствование психологической работы в организациях.

16. Система психологического обеспечения предусматривает проведение апробации новых методик и средств психологической работы с последующим внедрением в организации ГПО «Белэнерго».

17. Система психологического обеспечения ГПО «Белэнерго» включает мероприятия, направленные на эффективное сотрудничество, обмен опытом за счет организации периодических совещаний, в том числе и в дистанционной форме, с участием всех психологов организации ГПО «Белэнерго».

18. Система психологического обеспечения ГПО «Белэнерго» сотрудничает и использует опыт работы научно-исследовательских и иных организаций по вопросам психофизиологического обеспечения

профессиональной деятельности и сохранения здоровья работников в организациях.

Раздел 3

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

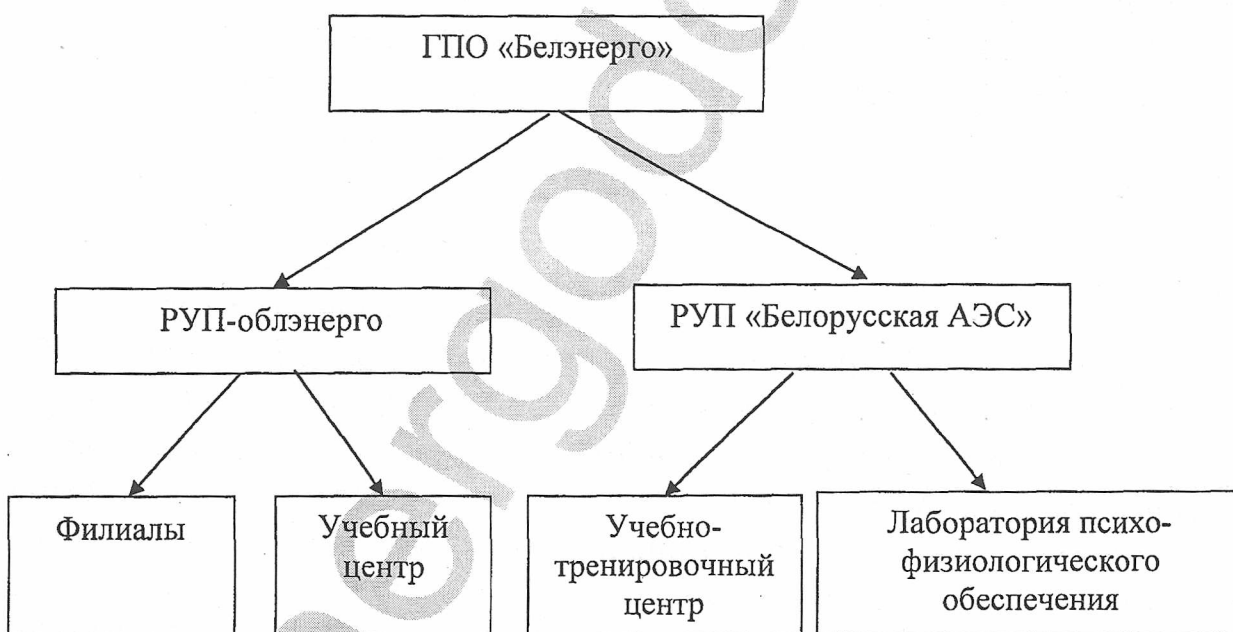
Глава 4

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

19. Система психологического обеспечения профессиональной деятельности персонала создаются и функционирует на трех уровнях:

- на отраслевом – ГПО «Белэнерго»;
- на областном – РУП-облэнерго;
- на местном – филиалы РУП-облэнерго.

Рисунок 1 – Структура управления системы психологического обеспечения ГПО «Белэнерго»



20. Основными задачами ГПО «Белэнерго» в области управления психологического обеспечения являются:

осуществление координации работы деятельности психологов организаций ГПО «Белэнерго»;

осуществление научно-методического руководства в области управления психологического обеспечения;

проведение мониторинга деятельности психологов организаций ГПО «Белэнерго», в области психологического обеспечения;

разработка и внедрение единых методологических подходов, концепций, программ, мероприятий по психологическому обеспечению работы с персоналом организаций ГПО «Белэнерго»;

системный анализ информации о состоянии психологической надежности персонала организаций ГПО «Белэнерго».

Требования к кандидатам на должность психолога РУП-облэнерго (филиала) устанавливаются ГПО «Белэнерго».

21. Основными задачами РУП-облэнерго в части психологического обеспечения являются:

координация деятельности психологов филиалов;

выполнение поручений, приказов отраслевого уровня в части психологического обеспечения;

определение приоритетных направлений психологической работы; проведение мониторинга деятельности психологов филиалов, в области психологического обеспечения;

обобщение и проведение системного анализа состояния психологической надежности персонала, психологических проблем, возникающих в РУП-облэнерго (филиале) с выработкой рекомендаций;

внедрение и разработка мероприятий, направленных на поддержание психологической надежности персонала в РУП-облэнерго (филиале);

участие в проведении анализа и выявлении психологических причин нештатных ситуаций в РУП-облэнерго (филиале) и выработке соответствующих профилактических мер предупреждения аналогичных случаев;

участие в проведении психологического обследования персонала филиалов в спорных и конфликтных случаях.

22. Основными задачами филиала в области психологического обеспечения являются:

выполнение поручений, приказов отраслевого областного уровня в части психологического обеспечения;

изучение психологических проблем, связанных с профессиональной деятельностью персонала филиала;

проведение мероприятий по культуре безопасности и формированию оптимального психологического климата в коллективе;

проведение психологического обследования;

подготовка заключений и психологических характеристик персонала;

проведение мероприятий, направленных на поддержание психологической надежности персонала;

обобщение и проведение системного анализа состояния психологической надежности персонала, психологических проблем, возникающих в филиале с выработкой рекомендаций.

23. Основными задачами филиала «Учебный центр» РУП-облэнерго являются:

проведение мероприятий по психологическому сопровождению персонала предприятия (регулярный системный анализ психологического состояния, психологическое сопровождение в процессе производственной деятельности) при отсутствии штатного психолога в филиале РУП-облэнерго;

выполнение поручений, приказов ГПО «Белэнерго», РУП-облэнерго в части психологического обеспечения;

осуществление психологического сопровождения образовательного процесса в филиале «Учебный центр» РУП-облэнерго;

изучение и информирование по передовым направлениям педагогической и инженерной психологии;

осуществление просветительской и профилактической работы среди слушателей и внештатных преподавателей филиала «Учебный центр» РУП-облэнерго по вопросам инженерной психологии (разработка, издание, распространение просветительской литературы – памятки, брошюры, методические пособия, видеоматериалы);

осуществление психолого-педагогического сопровождения внештатных преподавателей, участвующих в реализации образовательных программ дополнительного образования взрослых, в том числе по вопросам учета индивидуально-типологических особенностей слушателей при организации образовательного процесса;

обобщение и проведение системного анализа о состоянии психологической надежности персонала, психологических проблем, возникающих в филиале с выработкой рекомендаций.

24. В целях качественного определения, диагностики и динамического наблюдения функционального состояния, работоспособности, психологического здоровья работника целесообразно создание лабораторий психологического и психофизиологического обеспечения, оснащенных техническими и аппаратно-программными средствами для проведения психологического и психофизиологического обследования персонала.

25. Требования к психофизиологическому обследованию работников (персонала) эксплуатирующих организаций и организаций, выполняющих работы и (или) оказывающих услуги при осуществлении деятельности по использованию атомной энергии установлены постановлением Совета

Министров Республики Беларусь «О некоторых вопросах выполнения работ по использованию атомной энергии» от 04.05.2009 № 574; постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.10.2015 № 854 «О выдаче разрешений на право ведения работ при осуществлении деятельности по использованию атомной энергии»; постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 31.03.2010 № 39 «Об утверждении Санитарных норм, правил и гигиенических нормативов «Гигиенические требования к проектированию и эксплуатации атомных электростанций».

Раздел 4

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СОХРАНЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ И РАБОТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Глава 5

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАБОТЫ ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

26. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности персонала организаций ГПО «Белэнерго» проводится по следующим направлениям (рисунок 2):

регулярный системный анализ психологического состояния персонала;

психологическое сопровождение персонала в процессе производственной деятельности.

27. Регулярный системный анализ психологического состояния персонала включает психологическую диагностику (обследование/тестирование), мониторинг, системный анализ и прогнозирование динамики психологического состояния персонала; систематическое информирование руководства организации о состоянии надежности персонала; разработку рекомендаций и необходимых мер по оптимизации уровня надежности, эффективности системы поддержания и воспроизводства кадров.

28. Психологическое сопровождение персонала в процессе производственной деятельности включает комплекс мероприятий по формированию, укреплению и развитию у работников психологических качеств, обеспечивающих их высокую психологическую устойчивость и готовность выполнять профессиональную задачу в любых условиях деятельности (минимальном, оптимальном, экстремальном).

Рисунок 2 – Схема основных направлений работы по психологическому обеспечению персонала



Глава 6 ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ

29. Психологическое обследование направлено на оценку соответствия индивидуально-психологических свойств персонала требованиям профессиональной деятельности.

30. Целью проведения психологического обследования персонала является:

профессионально-психологический отбор кандидатов для работы на предприятии электроэнергетики;

мониторинг психологических свойств и ПВК работников для выявления ранних признаков психологической дезадаптации, снижающих профессиональную надежность персонала и влияющих на безопасность работы электроэнергетического предприятия;

прогнозирование надежности деятельности работников во внештатных ситуациях;

определение способов формирования психологической готовности к трудовой деятельности;

составление индивидуальных программ психологической коррекции и их реализация.

31. Результаты психологического обследования персонала могут использоваться для обоснования и принятия организационных и управленческих решений.

32. В зависимости от целей проводятся следующие виды психологического обследования персонала:

первичное обследование при приеме на работу на этапе собеседования;

периодическое обследование с целью мониторинга ПВК, в соответствии с рекомендуемой периодичностью по категориям персонала согласно приложению 2;

внеочередное обследование в случаях снижения уровня ПВК персонала, при анализе нештатных ситуаций, произошедших по вине персонала и по запросам руководителей.

33. Психологическое обследование персонала проводится индивидуально или в составе группы в рабочее время.

34. Проведение психологического обследования предполагает предварительную разработку профессиограммы и психограммы, определение перечня ПВК, нормативов соответствующих показателей, составление пакета психодиагностических методик, критериев прогнозирования надежности профессиональной деятельности персонала согласно приложению 3.

35. Психологическое обследование проводится с использованием программно-диагностических средств (ПДС) и методами, разрешенными к применению в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

36. Последующее психологическое обследование конкретному работнику проводится не ранее чем через шесть месяцев после предыдущего обследования.

37. Требования к процедуре проведения психологического обследования:

наличие специально оборудованного помещения – не менее 6 м² с шумоизоляцией, наличием приточной вентиляции и источником естественного и искусственного освещения, оптимальными микроклиматическими условиями;

основные виды обследования проводятся в утренние часы за исключением случаев использования методик, нормами которых предусмотрено иное время проведения обследования, не выходящее за рамки понятия «рабочее время»;

недопустимо появление посторонних лиц во время тестирования (наблюдателей или лиц, ожидающих своей очереди для обследования);

все индивидуальные электронные средства связи должны быть отключены перед началом обследования;

требуется четкое неукоснительное выполнение испытуемым тестовых инструкций (недопустимы отвлечения, разговоры, наличие возле компьютера посторонних предметов, с помощью которых можно вести записи или расчеты);

не допускается какая-либо помощь в процессе обследования, за исключением передачи тех данных, которые необходимы для правильного понимания инструкций.

38. К обследованию не допускаются лица с признаками выраженного утомления, интоксикации, алкогольного и наркотического опьянения; решительно отказывающиеся от участия в обследовании; находящиеся в состоянии возбуждения или депрессии; только что подвергшиеся воздействию стресс-факторов (психотравмирующие известия, разговор с выраженным конфликтным завершением и др.).

39. Перед началом проведения психологического обследования работник подписывает согласие на проведение психологического обследования. При отказе от психологического обследования работник подписывает «форму отказа на проведение психологического обследования» согласно приложению 4.

40. Перед началом обследования психолог подробно инструктирует работника, разъясняет цели процедуры, порядок выполнения заданий (их количество, отведенное на них время) и правила поведения во время обследования, подчеркивает необходимость предельной искренности при ответах на вопросы, информирует о конфиденциальности полученной информации.

41. Психолог в процессе психологического обследования проводит наблюдение за работником, выполняющим задание, позволяющее собрать дополнительную информацию о его психологических и деловых качествах и контролировать степень его усталости.

42. Психолог имеет право:

запрашивать и получать от руководства информацию о профессиональных и личных качествах работников (кандидатов на работу);

вносить по результатам психологического обследования рекомендации о профессиональной адаптации работников (кандидатов на работу);

при обнаружении дезадаптации работника содействовать добровольному обращению его за медицинской консультацией к психиатру и/или врачам других специальностей;

разрабатывать предложения по вопросам совершенствования профессионального отбора и повышения надежности и готовности персонала к конкретным видам профессиональной деятельности;

по распоряжению руководства проводить мониторинг психологических обследований с целью проверки уровня надежности и готовности персонала к профессиональной деятельности.

43. По результатам психологического обследования присваивается группа профессиональной пригодности и оформляется в одной из четырех формулировок:

Группа 1 («рекомендуется в первую очередь»). Данная формулировка предполагает полное соответствие когнитивных, интеллектуальных, психофизиологических и индивидуально-личностных качеств требованиям занимаемой должности/профессии. Лица, отнесенные в данную группу, рекомендуются для рассмотрения с целью включения в состав резерва кадров, при условии высокой профессиональной надежности подтвержденными объективными показателями для профессионального роста.

Группа 2 («рекомендуется»). Данная формулировка выносится в отношении лиц, у которых соответствуют когнитивные, интеллектуальные, психофизиологические и индивидуально-личностные качества требованиям занимаемой должности, но некоторые особенности могут при определенных условиях снижать продуктивность профессиональной деятельности. Однако, в целом, и после прохождения периода адаптации эффективность и надежность профессиональной деятельности у этих лиц будет достаточно успешной.

Группа 3 («рекомендуется условно»). Данная формулировка выносится в отношении лиц, имеющих неполное соответствие когнитивных, интеллектуальных, психофизиологических и индивидуально-личностных качеств, которые даже при достаточной профессиональной подготовке не позволяют с уверенностью прогнозировать успешность деятельности в занимаемой должности/профессии. Даже при высокой мотивации эффективная деятельность в течение длительного времени данной группы лиц сомнительна в силу недостаточности и быстрого истощения функциональных резервов, наступающих вследствие их постоянного перенапряжения. В связи с этим такие лица из числа действующего персонала предприятия требуют дополнительных мер по социально-психологической поддержке.

Группа 4 («не рекомендуется»). Данная формулировка предполагает, что в данное время работник не рекомендован к выполнению своих

должностных обязанностей, нуждается во внеочередной аттестации по данной должности/профессии; целесообразен перевод на работу с меньшей «ценой» ошибочных действий.

44. Заключение по результатам психологического обследования формируется в целях подготовки рекомендаций в области:

- подбора и комплектования кадров;
- профессиональной подготовки персонала, обеспечения производственной деятельности работника, коллектива;
- формирования производственных коллективов, бригад, смен и пр.;
- оптимизации режимов труда и отдыха;
- функциональной реабилитации состояния психологических возможностей (резервов) персонала.

45. Развернутое заключение по результатам психологического обследования персонала включает:

- информацию о результатах обследования;
- характеристику ПВК;
- особенности профессиональной мотивации (мотивационный профиль личности);

- оценку актуального функционального состояния работника, краткосрочный прогноз его работоспособности;

- вероятность профессиональных ошибок, связанных с психологическими качествами;

- общую характеристику ситуаций, в которых вероятность ошибочных действий особенно велика, и характеристику наиболее вероятного поведения;

- рекомендации по результатам психологического обследования ПВК.

46. Информация, содержащаяся в заключении, сообщается обследуемому лицу в ходе психологической консультации с учетом его психологического состояния, образовательного уровня, с соблюдением требований профессиональной этики. Целью такого сообщения является адресованные непосредственно обследуемому работнику рекомендации по профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и сохранения психологического здоровья. Заключение обследуемому работнику на руки не выдается.

47. Заключение по результатам психологического обследования подписывается специалистом, проводившим обследование согласно приложению 5.

48. Заключение по результатам психологических обследований работников носит рекомендательный характер и учитывается руководителем организации при принятии управленческих решений.

49. Организация и проведение психологического обследования работника осуществляется с обязательным соблюдением этических принципов и правил использования психологической информации согласно приложению 6.

50. При проведении психологического обследования оформляется журнал регистрации проведения психологических обследований согласно приложению 7.

51. Перечень категорий персонала организаций ГПО «Белэнерго» и рекомендуемых для участия в психологическом обследовании приведены в Приложении 2. Периодичность психологического обследования распределена в соответствии с функциональными обязанностями и уровнем ответственности при выполнении работ в действующих энергоустановках.

Глава 7

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

52. Целью психологического сопровождения является обеспечение высокого уровня продуктивности труда, профессиональной безопасности, надежности и эффективности профессиональной деятельности, сохранения здоровья и работоспособности персонала.

53. Задачи психологического сопровождения определяются особенностями личности (группы), которой оказывается психологическая помощь в поиске скрытых ресурсов развития, выявлении возможностей для профессионального роста, превенции (предупреждения) профессиональных деформаций. Среди основных задач можно выделить:

формирование и поддержание ПВК работников на необходимом уровне;

достижение высокого уровня профессиональной психологической подготовленности персонала;

предоставление работникам психологических знаний в объеме, обеспечивающем понимание ими трудностей профессиональной деятельности в экстремальных условиях, их выявление, анализ, учет при принятии решений и выполнении профессиональных действий;

обеспечение личностного и профессионального роста персонала, повышение психологической компетентности работника.

54. К видам психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала относятся:

55. психологическое консультирование – комплекс мероприятий, направленных на содействие персоналу в разрешении психологических

проблем, в том числе в принятии решений относительно профессиональной деятельности, межличностных отношений, на развитие личности, ее самосовершенствование и самореализацию, а также на преодоление последствий кризисных ситуаций. Психологом проводится индивидуальное консультирование персонала по личностным и профессиональным вопросам, а также консультирование руководителей по социально-психологическим проблемам управления и социального развития коллектива.

При проведении психологического обследования оформляется журнал регистрации проведения психологических консультаций согласно приложению 8.

56. психологическая коррекция – комплекс мероприятий, направленных на исправление (корректировку) особенностей личности работника и его поведения, которые приводят к психологическим проблемам. Мероприятия направлены на формирование необходимых психологических качеств для повышения профессиональной адаптации, выработки эффективных стратегий преодоления кризисных ситуаций, эмоциональной устойчивости в экстремальных ситуациях, оптимизацию функционального состояния, восстановление и поддержание ресурсов, повышение уровня развития познавательных процессов. Лицам, у которых после прохождения коррекционных мероприятий не наблюдается положительной личностной динамики, может быть рекомендован переход на другую работу;

57. психологическая профилактика – комплекс мероприятий, направленных на своевременное предупреждение возможных нарушений в становлении и развитии личности работника и межличностных отношений, содействие в сохранении и укреплении состояния душевного равновесия. Мероприятия направлены на профилактику развития профессионального выгорания, предупреждение случаев отклоняющегося поведения работников и нарушения трудовой дисциплины, профессиональных деформаций личности и различного рода заболеваний. Психолог участвует в мероприятиях по производственной и профессиональной адаптации работников с учетом их индивидуально-психологических особенностей;

58. психологическое просвещение – комплекс мероприятий, направленных на распространение психологических знаний, повышение степени информированности персонала о психологии и возможностях психологической помощи в целях повышения уровня их психологической культуры и качества личной и профессиональной жизни.

59. Психологическое просвещение может быть реализовано через:
вербальные средства,

публикации,
наглядность,
интернет-ресурсы,
интерактивные формы.

Мероприятия должны быть направлены на формирование культуры безопасного труда, сохранение психологического здоровья персонала, формирование психологической культуры персонала через расширение кругозора в области психологии и применение полученных знаний в повседневной жизни.

60. научно-методическое обеспечение – комплекс мероприятий, направленных на разработку методических и методологических материалов, отвечающих современным требованиям в работе с персоналом на электроэнергетическом предприятии, непосредственное самообразование психологов (работа в библиотеке, участие в научно-практических конференциях, тематических семинарах).

61. При организации мероприятий психологического сопровождения персонала учитываются психологические особенности работников, специфичность их профессиональных целей и мотивации, наличие профессионального и личного опыта, возможности и ограничения познавательной деятельности, влияние сформировавшихся стереотипов, концентрация на профессиональных целях, проблемах и задачах, интерес к практическому применению новых знаний, стремление к самостоятельности и самореализации.

62. Основные мероприятия психологического сопровождения персонала в процессе производственной деятельности (просветительского, профилактического, коррекционного характера) включают:

психологическое сопровождение персонала по формированию культуры безопасности труда, безопасного поведения в процессе производственной деятельности;

психологическое сопровождение персонала по вопросам психологического здоровья, сохранения работоспособности и профилактики профессиональной выгорания персонала;

психологическое сопровождение персонала в случаях снижения уровня профессионально важных качеств;

психологическое сопровождение персонала, нарушившего требования законодательства в области охраны труда;

психологическое сопровождение анализа нештатных ситуаций, приведших к травматизму персонала (в составе комиссий). Работа с участниками инцидентов;

психологическое сопровождение персонала в рамках соревнований профессионального мастерства на звание "Лучший по профессии";

психологическое сопровождение персонала при обучении и выполнении работ без отключения воздушных линий и электрооборудования – под напряжением;

психологическое сопровождение персонала, состоящего в резерве кадров;

психологическое сопровождение персонала в вопросах конструктивного общения и взаимодействия с потребителями;

психологическое сопровождение персонала в рамках профессиональной адаптации к трудовой деятельности, в том числе молодых специалистов;

психологическое сопровождение персонала в рамках проведения тренажерной подготовки;

психологическое сопровождение учебного процесса при реализации образовательных программ дополнительного образования взрослых в филиале «Учебный центр» РУП-облэнерго.

Схема основных мероприятий психологического сопровождения персонала представлена на рисунке 3.

63. При выполнении мероприятий психологического сопровождения надежности профессиональной деятельности персонала могут использоваться индивидуальные, групповые, массовые формы работы.

64. При выполнении мероприятий психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала психолог самостоятельно выбирает форму, максимально эффективные и надежные методы и методики работы, исходя из целей психологического обеспечения, ее видов, своей профессиональной компетентности, пола, возраста, личностных особенностей персонала.

65. Основанием для проведения коррекционных мероприятий является запрос нанимателя, рекомендация психолога, самостоятельное обращение работника или плановая профилактика.

66. При проведении мероприятий психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала оформляется журнал регистрации проведения групповой работы согласно приложению 9.

67. Научно-методическое обеспечение включает мероприятия направленные на разработку методических и методологических материалов, отвечающих современным требованиям в работе персонала на электроэнергетическом предприятии, в том числе:

изучение влияния факторов производства на трудовую деятельность работников энергетического предприятия;

Рисунок 3 – Схема основных мероприятий психологического сопровождения персонала



проведение психологического и психофизиологического анализа профессионально важных качеств, обеспечивающих надежность профессиональной деятельности, разработку профессиограмм и психограмм, внедрение форм и методов подбора, оценки персонала;

составление программ психологического и психофизиологического обследования, последовательностей тестов, анкет, опросников и т.д.;

разработку коррекционных мероприятий, тренингов, семинаров, учебных занятий, способствующих личностному росту, самореализации и надежности деятельности персонала;

повышение квалификации психологов и непосредственное самообразование, через посещение библиотек, участие в научно-практических конференциях, тематических семинарах.

68. Психологическое сопровождение учебного процесса и внештатных преподавателей при реализации образовательных программ дополнительного образования взрослых осуществляет психолог Учебного центра.

Раздел 5 ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Глава 8 ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

69. Для выполнения функций по психофизиологическому обследованию персонала, психолог взаимодействует с медицинской службой предприятия и/или при наличии автоматизированной системы предсменного осмотра и при отсутствии медицинской службы предприятия принятие решения может осуществляться учреждениями здравоохранения или научно-практическими центрами на договорной основе.

70. Заключение о профессиональной психофизиологической пригодности, о психофизиологическом статусе, о функциональном состоянии и работоспособности персонала выносятся только на основании и с помощью сертифицированных Министерством здравоохранения Республики Беларусь автоматизированных средств психофизиологических обследований, позволяющих формировать персональную базу работника согласно приложению 11.

Глава 9 ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

71. Организация психофизиологического обеспечения надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья направлена на повышение эффективности деятельности, физической и психической работоспособности и сохранение функциональных возможностей и здоровья персонала.

72. Основной целью системы обеспечения надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала является обеспечение полной профессиональной адаптации, под которой понимается социально направленный и управляемый многоуровневый процесс приспособительных изменений организма и личности работающего человека под воздействием совокупности условий и факторов среды жизнедеятельности и собственных ценностей, целей, установок и мотиваций. Это обеспечивает заданные уровни эффективности и надежности его деятельности и сводит к минимуму вероятность возникновения психосоматических и других профессионально обусловленных заболеваний.

73. Психофизиологические обследования персонала рекомендуется проводить во время и в периоды обязательных предварительных (при

поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, проводимых в соответствии с действующим законодательством.

74. Психофизиологические обследования являются составной частью системы обеспечения надежности профессиональной деятельности персонала и являются обязательными при проведении профессионального отбора, аттестации, осуществлении текущего контроля за состоянием здоровья работников в организациях.

75. Оценка и принятие решений по психофизиологическому обследованию персонала при использовании автоматизированной системы предсменного осмотра может осуществляться дистанционно в имеющихся в системе ГПО «Белэнерго» оздоровительных центрах и санаториях.

76. Задачи психофизиологического обеспечения:

применение необходимого перечня аппаратно-программных комплексов психофизиологических обследований персонала с учетом объемов обследования и видов диагностики, с учетом характеристики требований к выполнению, организации и структуры профессиональной деятельности;

организация и проведение учебно-методической работы со специалистами различных служб по вопросам надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала;

участие в разработке проектов руководящих и нормативных документов по проведению мероприятий психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности и сохранения здоровья работников в организациях;

внесение уточнений, изменений в комплекс методических приемов, критериев и нормативов оценки профессиональной пригодности и психофизиологического статуса работников в организациях ГПО «Белэнерго»;

подготовка заданий и представление их руководству ГПО «Белэнерго» на проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по проблеме обеспечения надежности деятельности и сохранения здоровья работников различных профессий;

внедрение мероприятий психофизиологического обеспечения надежности деятельности и сохранения здоровья работников, ежегодный анализ данных об их эффективности и разработка предложений по их совершенствованию.

Глава 10

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

77. Психофизиологическое обследование персонала направлено на изучение физиологических механизмов, обеспечивающих реализацию психофизиологических процессов и явлений.

78. Психофизиологическое обследование включает инструментальные методы оценки деятельности сердечно-сосудистой системы, вегетативной нервной системы, сенсомоторики, нейропсихологическое тестирование, тестирование уровней развития познавательной деятельности.

79. Задачи психофизиологического обеспечения реализуются по результатам проводимых психофизиологических обследований в процессе:

- первичного профессионального психофизиологического отбора при комплектовании кадров и текущего профессионального психофизиологического обследования работников;

- психофизиологического сопровождения обучения, профессиональной подготовки и аттестации персонала;

- производственной деятельности работника, коллектива;

- совершенствования гигиенических условий среды обитания и жизнедеятельности;

- совершенствования рабочих мест, оборудования и систем управления технологическими процессами;

- функциональной реабилитации состояния психофизиологических возможностей (резервов и уровня здоровья персонала);

- проектирования и создания новых производств, новых технологий и систем управления;

- осуществления психофизиологического мониторинга функционального состояния персонала;

- предсменных психофизиологических обследований;

- оптимизации и совершенствования режимов труда и отдыха;

- углубленных психофизиологических обследований;

- психофизиологического тестирования с целью формирования производственных коллективов, бригад, смен, вахт;

- психофизиологического исследования оценки эффективности и надежности моделируемой и реальной профессиональной деятельности;

- ведения документации и баз данных по обеспечению надежности к профессиональной деятельности и сохранения здоровья работников.

80. Психофизиологическое обследование в зависимости от его конкретного вида и направленности проводится с использованием

определенных методов и аппаратно-программных средств. Рекомендуется автоматизированное проведение физических измерений параметров состояния организма с математической расшифровкой, накоплением и сравнением этих параметров с целью выявления и предупреждения возникающих рисков здоровья работников.

81. Краткое заключение по результатам психофизиологического обследования содержит вывод о наличии или отсутствии психофизиологических противопоказаний к работе на объектах электроэнергетики, а также рекомендации, касающиеся кадровых решений, профессиональной подготовки и охраны здоровья работников.

82. Для проведения предсменного психофизиологического обследования персонала используются автоматизированные системы предсменного осмотра и/или методы экспресс-оценки, позволяющие оперативно дать оценку психофизиологических возможностей (резервов) работников. Заключение по результатам предсменного психофизиологического обследования содержит оценку актуального функционального состояния работника, краткосрочный прогноз его работоспособности, отнесение его в группу повышенного риска и дает право на принятие решения по допуску (или не допуску) к работе.

83. Для проведения психофизиологической коррекции и психофизиологической реабилитации целесообразно использование имеющихся в системе ГПО «Белэнерго» оздоровительных центров и санаториев.

84. При выявлении высоких рисков повреждения здоровья работник направляется в органы здравоохранения для дополнительного углубленного обследования согласно Постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 г. № 74 «О проведении обязательных, периодических и внеочередных медосмотров работающих» (ухудшение состояния здоровья работника - внеочередной медицинский осмотр).

Раздел 6

БАЗЫ ДАННЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО И ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ

Глава 11

БАЗЫ ДАННЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО И ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ

85. Результаты заключений психологического и психофизиологического обследования являются документами, не

подлежащими разглашению. Ответственность за их хранение и использование исключительно по назначению несут психолог и ответственные должностные лица, согласно утвержденному перечню в организации.

86. Вся не обезличенная информация, полученная в результате психологического и психофизиологического обследования, носит конфиденциальный характер и хранится в недоступных для общего пользования местах.

87. Архив материалов психологического и психофизиологического обследования на бумажных носителях находится в запирающихся шкафах, в электронном виде – под паролем.

88. Все материалы психологического и психофизиологического обследования персонала ответственным лицом заносятся в электронную базу данных, предусматривающую накопление, учет и хранение персональных данных работников по результатам обследования.

89. С периодичностью не реже 1 раза в 3 месяца создается резервная база данных, которая хранится на внешнем носителе в недоступном для общего пользования месте.

90. Срок хранения карт психологического обследования персонала – 10 лет.

91. Срок хранения электронной базы заключений психологического обследования персонала – 15 лет.

92. Доступ к электронным базам данных организаций ГПО «Белэнерго» с результатами психологического тестирования работников должны иметь руководитель ГПО «Белэнерго» и лицо, осуществляющее руководство по психологическому обеспечению надежности профессиональной деятельности персонала ГПО «Белэнерго».

Список использованных источников:

1. Закон Республики Беларусь от 1 июля 2010 г. №153-З «Об оказании психологической помощи»;
2. Положение Межгосударственного стандарта ГОСТ 3306-2014 «Организация работы с персоналом в электроэнергетики государств - участников СНГ»;
3. СТП 09110.12.102-15. «Правила работы с персоналом при эксплуатации энергообъектов»;
4. Постановление министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175 «Об утверждении Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда»;
5. Материалы Международной научно-практической конференции «Технологии, проблемы, опыт создания и внедрения систем психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала электроэнергетической отрасли государств - участников СНГ», Россети, МОЭСК. – Москва, 2016;
6. СТП 33240.20.501-19 «Правила технической эксплуатации электрических станций и сетей Республики Беларусь» (II издание);
7. Методические рекомендации по организации и проведению психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала электроэнергетических предприятий. М.: Электроэнергетический Совет СНГ. – 2016 г.;
8. СТП ГПО «Белэнерго» 09110.12.101-11. «Требования к работе с персоналом»;
9. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. — Изд. 2-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2007;
10. Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июня 2018 г. № 663 «О некоторых вопросах оказания психологической помощи в государственных организациях здравоохранения»;
11. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Министерства Образования Республики Беларусь от 30 июля 2012 г. №115/89 «Об утверждении Инструкции о порядке и условиях применения методов и методик оказания психологической помощи»;
12. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 г. № 74 «О проведении обязательных, периодических и внеочередных медосмотров работающих».

Термины и определения:

Безопасность на производстве – условия и факторы, которые влияют или могут влиять на благополучие работающих, посетителей или любых других лиц на рабочем месте.

Внимание – процесс и состояние настройки субъекта на восприятие приоритетной информации и выполнение поставленных задач. Внимание характеризуется:

уровнем (интенсивностью, концентрацией),
объемом (широтой, распределением),
скоростью переключения (перемещения),
длительностью и устойчивостью.

Внимание характеризует согласованность различных звеньев функциональной структуры действия, определяющую успешность его выполнения (например, скорость и точность решения задачи).

Здоровье – состояние полного физического, психического и социального благополучия.

Физическое здоровье – это состояние органов и систем органов, жизненных функций организма.

Психическое здоровье – состояние психики, характеризующееся общим душевным равновесием.

Социальное здоровье – это система мотивов и ценностей, регулирующих поведение.

Надежность профессиональной деятельности – вероятность эффективной и безаварийной профессиональной деятельности работника в течение заданного времени работы, при сохранении жизни, здоровья и работоспособности, как самого работника, так и лиц, с которыми он объединен совместной деятельностью.

Ошибочные действия – действия персонала в профессиональной деятельности, приведшие к нарушению технологического процесса, экономическому ущербу, травматизму.

Профессиограмма – система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

Профессиональная адаптация – социально направленный и управляемый многоуровневый процесс приспособительных изменений организма и личности работающего человека под воздействием совокупности условий и факторов среды жизнедеятельности (климатических, социальных, гигиенических, производственных, бытовых и прочих) и собственных ценностей, целей, установок, мотивации и т.д.,

который обеспечивает заданные уровни эффективности и надежности его деятельности, и сводит к минимуму вероятность возникновения психосоматических и других профессионально обусловленных заболеваний.

Профессиональная пригодность (профпригодность) – совокупность физических, психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности в той или другой профессии. Формируется в процессе обучения и последующей профессиональной деятельности при наличии положительной мотивации.

Профессионально важные качества – это психологические особенности работника, оказывающие влияние на трудовую деятельность и имеющие наибольшее значение для ее эффективного выполнения.

Психограмма – составная часть профессиограммы определенной профессии, в которой сформулированы требования к личности. Включает описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, раскрывает совокупность личностных и психофизиологических особенностей сотрудника, необходимых для его эффективной работы.

Психологическое обследование (диагностика/тестирование) – оценка индивидуально-психологических свойств личности направленная на выявление психологических проблем, уточнение их особенностей.

Психологическое обеспечение надежности профессиональной деятельности – это обеспечение высокой повседневной готовности персонала к эффективной производственной деятельности за счет профессионального отбора, мониторинга, системного анализа, развития и прогнозирования психологического состояния по характеристикам текущей работоспособности и надежности, показателям профессионально важных качеств, психологическому, психосоциальному статусу с учетом производственных, технологических, социальных и бытовых факторов, влияющих на указанные характеристики работающего.

Психологическая помощь – комплекс мероприятий, направленных на содействие работнику в предупреждении, разрешении психологических проблем, преодолении последствий кризисных ситуаций, в том числе путем активизации собственных возможностей граждан для самостоятельного предупреждения, разрешения возникающих психологических проблем, преодоления последствий кризисных ситуаций и создания необходимых для этого условий, на информирование граждан о причинах психологических проблем и способах, средствах их предупреждения и

разрешения, на развитие личности, ее самосовершенствование и самореализацию.

Психологическое консультирование – комплекс мероприятий, направленных на содействие работнику (группе работников) в разрешении психологических проблем, в том числе в принятии решений относительно профессиональной деятельности, межличностных отношений, на развитие личности, ее самосовершенствование и самореализацию, а также на преодоление последствий кризисных ситуаций.

Психологическая коррекция – комплекс мероприятий, направленных на исправление (корректировку) особенностей личности работника и его поведения, которые приводят к психологическим проблемам.

Психологическая профилактика – комплекс мероприятий, направленных на своевременное предупреждение возможных нарушений в становлении и развитии личности работника и межличностных отношений, содействие работнику в сохранении и укреплении состояния его душевного равновесия.

Психологическое просвещение – комплекс мероприятий, направленных на распространение психологических знаний, повышение степени информированности работников о психологии и возможностях психологической помощи в целях повышения уровня их психологической культуры и качества личной жизни.

Психологическая проблема – состояние душевного дискомфорта работника, вызванное неудовлетворенностью собой, своей профессиональной деятельностью, межличностными отношениями, обстановкой в семье и (или) другими проблемами личной жизни.

Кризисная ситуация – условия и (или) факторы, приводящие к жизненным изменениям и возникновению психологических проблем, с которыми работник не может справиться привычными для него способами.

Кризисное вмешательство – безотлагательное оказание психологической помощи.

Психофизиологическое обследование – комплекс мероприятий, направленный на изучение физиологических механизмов, обеспечивающих реализацию психических процессов и явлений.

Работоспособность – потенциальная способность работника выполнять профессиональную деятельность на заданном уровне эффективности в течение рабочей смены и стажа в профессии.

Персонал – работники энергосистемы, физические лица, работающие по трудовому договору у работодателя и получающие за это заработную плату.

Административно-технический персонал (АТП) – категория работников, непосредственно осуществляющих функции управления деятельностью организации (предприятия, филиала, подразделения и др.) и выполняющих обязанности по организации технического и оперативного обслуживания, проведения ремонтных, монтажных и наладочных работ в энергоустановках. В состав АТП отнесены руководители (заместители):

организаций и предприятий (РУП),
управлений, технических отделов и служб,
филиалов (ТЭС, электрических и тепловых сетей),
структурных подразделений (цехов, районов, сетей),
структурных единиц (участков, лабораторий, подстанций),
а также специалисты, инженеры в управлениях, службах, выполняющих функцию, изложенную в определении термина АТП.

Административный неэксплуатационный персонал (АП) – категория работников, обеспечивающих административное (в том числе бухгалтерское, финансовое, юридическое, хозяйственное и т.д.) сопровождение деятельности организации, предприятия, филиала, подразделения.

Вспомогательный неэксплуатационный персонал (ВП) – категория работников, обеспечивающих выполнение вспомогательной работы вне зоны действующих энергоустановок.

Вспомогательный эксплуатационный персонал (ВЭП) – категория работников, обеспечивающих техническое обслуживание, монтаж и ремонт оборудования, коммуникаций и устройств в установленном для него объеме в зоне работающего оборудования. К ВЭП относятся: персонал наладочных организаций предприятий, филиалов и их структурных подразделений, выполняющих наладочные, экспериментальные, диагностические работы, экологический мониторинг; персонал ремонтно-строительных подразделений; персонал служб механизации и автотранспорта; персонал, выполняющий уборку помещений и др.

Диспетчерский персонал (ДП) – категория работников, осуществляющих управление энергетическим режимом энергосистемы в целом, отдельных элементов энергосистемы, электрических и тепловых сетей путем отдачи ОП, отдельным потребителям тепловой и электрической энергии обязательных для исполнения команд, распоряжений, решений. К ДП относятся:

диспетчеры диспетчерской службы ГПО «Белэнерго» и ЦДС РУП-

облэнерго,

ЦДС и ОДС (оперативно-диспетчерские службы) филиалов и районов тепловых и электрических сетей.

Инспекторский, контролирующий персонал (ИП) – категория работников, которые выполняют функции по контролю за техническим состоянием энергоустановок и организацией проведения работ в них, в т.ч. в части требований по безопасности производства (труда). Контролирующий рабочий персонал – контролеры бытовых подразделений, техники, инспектора и др.

Мастер – персонал, относящийся к АТП, выполняющий организацию технического обслуживания эксплуатируемого оборудования.

Неэксплуатационный персонал – категория работников, рабочие места которых не находятся и не могут находиться в зоне действующих энергоустановок, а также не связаны с обслуживанием, испытанием, монтажом, наладкой и ремонтом оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов в зоне действия энергооборудования. Включает административный персонал и вспомогательный персонал.

Оперативно-диспетчерский персонал (ОДП) – категория работников, непосредственно воздействующих на органы управления энергоустановки или осуществляющих оперативное управление и ведение режимов работы энергосистем (энергообъектов) или обслуживание энергоустановок в смене. К ОДП относятся: оперативные руководители (ОР), диспетчерский персонал (ДП), оперативный персонал (ОП), оперативно-ремонтный персонал (ОРП).

Оперативно-ремонтный персонал (ОРП) – категория работников, обеспечивающих ремонт и оперативное обслуживание закрепленных за ними в установленном объеме энергоустановок. К ОРП относится специально обученный и подготовленный персонал, выполняющий ремонт, эксплуатационное обслуживание с правом производства оперативных переключений на оборудовании, коммуникациях, в тепловых и электрических сетях.

Оперативные руководители (ОР) – категория работников, из числа оперативно-диспетчерского персонала, осуществляющих оперативное руководство в смене работой закрепленных за ними энергообъектов и подчиненным им персоналом. К ОР относятся старшие в смене филиалов РУП-облэнерго электростанций, филиалов электрических и тепловых сетей.

Оперативный персонал (ОП) – персонал, осуществляющий управление энергетическим оборудованием (осмотр и обслуживание при

несении смены, переключения, подготовку рабочего места, допуск по нарядам и распоряжениям) в порядке текущей эксплуатации, в том числе по утвержденным производственным инструкциям при выполнении периодически повторяющихся работ с повышенной опасностью. К ОП относится персонал смен структурных подразделений и структурных единиц в филиалах РУП-облэнерго - электростанций, электрических и тепловых сетей.

Работа под напряжением – работа, выполняемая с прикосновением к токоведущим частям, находящимся под напряжением (рабочим или наведенным) или на расстоянии от этих токоведущих частей менее допустимых.

Ремонтный персонал (РП) – категория работников, обеспечивающих техническое обслуживание, монтаж и ремонт оборудования, коммуникаций и устройств в установленном для него объеме. К РП относится ремонтный персонал, состоящий в штате филиалов, структурных подразделений РУП-облэнерго, а также других организаций ГПО «Белэнерго», привлекаемых к ремонтным или монтажным работам на оборудовании, коммуникациях, зданиях и устройствах, принятых в эксплуатацию, который допускается к ремонтным работам по нарядам и распоряжениям с соответствующей подготовкой рабочего места.

Эксплуатационный персонал – категория работников, организующих и осуществляющих управление режимами работы, обслуживание, ремонт, обеспечение монтажа, наладку систем и электро- и теплоустановок.

Перечень сокращений:

АП – административный неэксплуатационный персонал
АТП – административно-технический персонал
ВП – вспомогательный неэксплуатационный персонал
ВЭП – вспомогательный эксплуатационный персонал
ДП – диспетчерский персонал
ИП – инспекторский (контролирующий) персонал
КПР – комната психологической разгрузки
ОДП – оперативно-диспетчерский персонал
ОП – оперативный персонал
ОР – оперативные руководители
ОРП – оперативно-ремонтный персонал
ПВК – профессионально важные качества
ПДС – программно-диагностические средства
ПФО – психофизиологическое обследование
РП – ремонтный персонал

Разработчики:

Бабич Н.И., Бондарович П.С., Брауде М.Г., Брусенская И.Б., Веремеюк С.В., Глушакова О.А., Гончар В.А., Дробышевская Т.В., Саранцев В.В.

Рецензенты:

Митрахович О.А. – к.п.н., доцент кафедры психологии управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь;

Рыбина Т.М. – к.м.н., доцент, начальник отдела управления профессиональными рисками и охраны здоровья РУП «Республиканский центр охраны труда» Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, доцент кафедры гражданской защиты «Университет гражданской защиты» Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь

Примерный перечень оснащения аудитории для работы психолога

Наименование оборудования	Количество	Примечание
1	2	3
Программно-аппаратурные средства психодиагностики	Определяется эксплуатирующей организацией по согласованию с организациями и учреждениями, осуществляющими научно-методическое обеспечение, с учетом необходимого количества психологических (психофизиологических) обследований	Выполнение задач психологического (психофизиологического) обследования, функциональной реабилитации и психологической поддержки
Компьютер	По одному на каждого специалиста (рабочее место специалиста)	
Компьютеры	По числу рабочих мест в кабинетах группового психофизиологического и психологического обследования (с локальной сетью)	Выполнение задач психологического (психофизиологического) обследования, функциональной реабилитации и психологической поддержки
Акустическая система и/или виброакустическая система	1	
Проекционная аппаратура (мультимедиа) с персональным компьютером	1	Выполнение задач по просвещению
МФУ	2	
Телефон-факс	1	
Шкаф металлический для хранения документов	1	

Телевизор	2	
Диктофон	2	
Видеокамера (цифровая)	1	
Мебель	Комплект	
Специальное оборудование	Комплект	Специальная светотехническая система и другие средства, способствующие осуществлению психотерапевтического воздействия (кресло массажное, кресло для релаксации и т.д.)
Ковровое покрытие		
Кресло для комнаты психологической разгрузки	Не менее 12	

**Перечень категорий персонала и рекомендуемая периодичность
психологического обследования**

Категории персонала			Рекомендуемая периодичность обследования
Эксплуатационный персонал	1	Оперативные руководители (ОР)	1 раз в 3 года
		Диспетчерский персонал (ДП)	
		Оперативный персонал (ОП) - за исключением химических цехов (участков) электростанций (района котельной)	
		Бригады электрических сетей, работающие без отключения воздушных линий и электрооборудования (под напряжением)*	
		Мастер (АТП, ОРП)*	
		Оперативный персонал (ОП) химических цехов (участков) электростанций (района котельной)	1 раз в 5 лет
		Оперативно-ремонтный персонал (ОРП)**	
		Административно-технический персонал (АТП)	
		Ремонтный персонал (РП)	
		Вспомогательный эксплуатационный персонал (ВЭП)	
Инспекторский персонал	2	Инспекторский, контролирующий персонал (ИП)	По запросу руководителей предприятия
Неэксплуатационный персонал	3	Административный персонал (АП)	
		Вспомогательный неэксплуатационный персонал (ВП)	

* должности/профессии, не входящие в отдельные термины по «категориям персонала» в соответствии с СТП-33240.20.501-19.

** при сменном характере работ персонал проходит обследование 1 раз в 3 года

Схема профессиограммы

1. Общие сведения о профессии:

- 1.1 Полное название профессии, специальности.
- 1.2 Демографические показатели (состав по полу, возрасту...).
- 1.3 Должностной оклад и его оценка (высокий, средний, низкий).
Формы материального и морального поощрения.
- 1.4 Учебные заведения, обучающие на данную профессию. Срок первоначального обучения и среднее время профессиональной адаптации.
- 1.5 Диапазон квалификации и перспективы роста.
- 1.6 Требования к квалификации работников (профессиональные знания, умения, навыки). Права и обязанности работников.
- 1.7 Профессиональная заболеваемость, травматизм (формы, частота).
- 1.8 Безопасность труда. Виды опасностей. Средства защиты рабочих.
- 1.9 Общая характеристика ошибок в профессиональной деятельности (по степени серьезности, влиянию на производство, работника или других людей). Причины ошибок.
- 1.10 Частота дисквалификации по нетрудоспособности.
- 1.11 Особые замечания.

2. Характеристика процесса труда:

- 2.1 Предмет и задачи труда.
- 2.2 Вид и режим работы (количество рабочих часов в неделю, посменный режим, количество перерывов для кратко- и долговременного отдыха, приема пищи).
- 2.3 Условия труда (санитарно-гигиенические, физические, психофизиологические характеристики).
- 2.4 Описание «рабочего поста». Орудия труда. Основная рабочая поза.
- 2.5 Информационные средства.
- 2.6 Общение в производственной деятельности.
обязательное или нет;
постоянное или эпизодическое;
личное или с большим числом работников;
непосредственное или с помощью средств связи.
- 2.7 Органы управления (кто кому подчиняется).
- 2.8 Структура производственного взаимодействия работников

- (коллектив, группа, индивидуальный труд. Если коллектив, группа – постоянная или нет).
- 2.9 Виды действия и их характеристика.
 - 2.10 Характер планирования и исполнения (степень срочности выполняемой работы).
 - 2.11 Виды внешних помех, затрудняющих нормальное протекание профессиональной деятельности.
 - 2.12 Виды ошибок, возникающих в процессе деятельности.

Примерная схема психограммы

1. Общие сведения:

- 1.1 Структура требований к психологическим качествам работников (в ранговом порядке).
- 1.2 Темп рабочих операций:
свободный или принудительный;
медленный, средний или быстрый;
постоянный или непостоянный.
- 1.3 Основные факторы, вызывающие утомление.
- 1.4 Медицинские противопоказания.
- 1.5 Психологические противопоказания.

2. Требования к сенсорной сфере:

- 2.1 Острота и точность абсолютной чувствительности в ранговом порядке. Профессиональная значимость различных видов чувствительности.
- 2.2 Дифференциальная чувствительность.
- 2.3 Профессионально значимые сложные виды восприятия: сигналов на фоне помех, при избытке или дефиците информации, восприятие времени, движения, скорости, пространственного положения и т.д.

3. Требования к памяти:

- 3.1 К определенным видам памяти:
зрительной, слуховой, кинестетической;
кратковременной, долговременной, оперативной;
эмоциональной, образной, словесно-логической;
на цифры, буквы, тесты, команды, обстановку;
и т.д.
- 3.2 Специфические требования, например, большой объем памяти, ее устойчивость, и в то же время, быстрота забывания (после смены).

4. Требования к воображению:

- 4.1 Воспроизводящему, творческому.
- 4.2 Влияние избыточности в процессе воображения на профессиональную эффективность.

5. Требования к мышлению:

- 5.1 Конкретность/абстрактность.
- 5.2 Сложность и частота решений, их ответственность.
- 5.3 Требования к временным характеристикам решений.

6. Требования к вниманию:

- 6.1 Активность.
- 6.2 Избирательность.
- 6.3 Концентрация.
- 6.4 Объем.
- 6.5 Переключаемость.
- 6.6 Распределение.
- 6.7 Устойчивость (по интенсивности и времени).

7. Требования к психомоторике:

- 7.1 Двигательные действия, их точность, сила, скорость.
- 7.2 Части тела, участвующие в работе.

8. Требования к свойствам нервной системы:

- 8.1 Сила (способность длительно выдерживать сильные раздражители).
- 8.2 Уравновешенность (соотношение процессов возбуждения и торможения).
- 8.3 Подвижность (показатель быстроты смены процессов возбуждения и торможения).
- 8.4 Лабильность (скорость возникновения и протекания возбудимого и тормозного процессов).
- 8.5 Значение возраста, состояния здоровья, нервно-психической и физической выносливости для успеха профессиональной деятельности.

9. Требования на личностном уровне:

- 9.1 Направленность на данную профессиональную деятельность, мотивированность, особенности направленности (в связи с особенностями престижности, зарплаты, ответственности, проф. вредностей и т.д.)
- 9.2 Значение опыта (весьма велико, значительно или невелико, т.к. наибольшее значение имеют природные качества). Роль обучения в становлении профессионального мастерства.

9.3 Особенности характера:

- 1) обязательные
- 2) желательные
- 3) допустимые
- 4) нежелательные
- 5) категорически противопоказанные.

10. Наиболее характерные психические состояния в труде:

- 10.1 Нагрузка на эмоционально-волевую сферу, напряженность (наличие, выраженность, значение для деятельности).
- 10.2 Влияние утомления на производственную эффективность, продуктивность, надежность.
- 10.3 Специфические особенности данной профессии.

11. Инженерно-психологическая оценка машинного звена системы. Конкретные недостатки конструкции, создающие психологический дискомфорт, снижающие дееспособность человека и надежность системы в целом.

Форма отказа на проведение психологического обследования

Во исполнение требований Закона Республики Беларусь «Об информации, информатизации и защите информации» № 455-З от 10 ноября 2008 г.

Я, _____
Ф.И.О.

не даю согласие _____ на проведение
психологического обследования в связи

Субъект персональных данных

(подпись)

(дата)

(инициалы, фамилия)

Психолог

(подпись)

(дата)

(инициалы, фамилия)

Заключение
о психологической профессиональной пригодности

1. Фамилия, имя, отчество работника _____
2. Число, месяц, год рождения _____
3. Место работы (наименование организации или ее обособленного структурного подразделения (филиала)) _____
4. Должность _____
5. Дата обследования _____
6. Вид обследования _____
7. Причина обследования _____
8. Заключение _____
9. Срок действия заключения _____

Психолог _____ / _____ / Дата выдачи заключения _____
подпись расшифровка подписи

Этические принципы и правила использования психологической информации

1. Психологическая информация, полученная путем анонимного анкетного опроса сотрудников, является конфиденциальной. Она должна использоваться так, чтобы не скомпрометировать ни испытуемого, ни заказчика, ни психолога, ни психологическую науку в целом.

2. Психологическая информация, полученная путем изучения психологических особенностей конкретного сотрудника (тестирование, беседа), обобщается, по итогам изучения составляется заключение, которое доводится до сведения руководства (п. 4.1.2.).

3. Все виды психологической информации имеют рекомендательный характер. При принятии административных и кадровых решений эта информация не может быть оценена как решающий или единственный аргумент «за» или «против». Этот вид информации может рассматриваться как один из аргументов при принятии решения.

4. Любые сведения психологического характера об испытуемом ни в коем случае не подлежат открытому обсуждению, передаче или сообщению кому-либо вне форм и целей, рекомендованных психологом.

При нанесении морального ущерба пострадавшее при этом лицо имеет право:

- а) ходатайствовать перед начальником о дисциплинарном наказании лица, нанесшего моральный ущерб;
- б) обратиться в судебные органы.

5. Пользователи психологической информацией обязаны обеспечить ее конфиденциальность и использовать ее строго в служебных целях.

6. Все лица, получившие доступ к информации прямым путем или в исключительных случаях, а также случайно в ходе обсуждения и принятия решения, несут правовую ответственность за ее разглашение.

7. Незнание правил пользования психологической информацией не освобождает от ответственности за некорректное ее использование в неслужебных целях.

Форма журнала регистрации проведения психологических обследований

№ п/п	Дата обследования	Код	Подразделение	Должность	Вид ПО	Итоговый вывод
1	2	3	4	5	6	7
1.						
2.						

Правила ведения журнала:

Журнал ведется лицами, ответственными за проведение ПО.

1. В графе 1 указывается порядковый номер в году.

2. В графе 2 указывается дата проведения психологического обследования.

3. В графе 3 указываются код обследованного работника.

4. В графе 4 указывается филиал, подразделение.

5. В графе 5 указывается должность обследуемого работника.

6. В графе 6 указывается вид психологического обследования.

7. В графе 7 указывается категория итогового вывода по результатам психологического обследования.

Форма журнала регистрации проведения психологических консультаций

№ п/п	Дата консультации	Код	Подразделение	Должность	Причина
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					

Правила ведения журнала:

Журнал ведется лицами, ответственными за проведение ПО.

1. В графе 1 указывается порядковый номер в году.
2. В графе 2 указывается дата проведения психологической консультации.
3. В графе 3 указываются код работника.
4. В графе 4 указывается филиал, подразделение.
5. В графе 5 указывается должность консультируемого.
6. В графе 6 указывается причина консультации.

Форма журнала регистрации проведения групповой работы

№ п/п	Дата проведения	Форма работы	Категория работников	Численность группы	Тема занятия	Количество часов
1	2	3	4	5	6	7
1.						
2.						

Правила ведения журнала:

Журнал ведется лицами, ответственными за проведение ПО.

1. В графе 1 указывается порядковый номер в году.
2. В графе 2 указывается дата проведения психологического обследования.
3. В графе 3 указываются форма работы (дискуссии, семинары, тренинги и др.).
4. В графе 4 указывается категория работников.
5. В графе 5 указывается численность группы.
6. В графе 6 указывается тема занятия.
7. В графе 7 указывается количество часов проведения занятия.

Обоснование создания комнаты психологической разгрузки

Работники, осуществляя профессиональную деятельность в системе «человек-техника» и «человек-человек» подвергаются нервно-эмоциональным, интеллектуальным и физическим перегрузкам и не всегда имеют возможность снизить темп работы. Последствиями могут выступать хроническая усталость, синдромом «профессионального выгорания» и общая эмоциональная перегрузка.

Главная трудность состоит в своевременном распознавании последствий стресса у работников энергосистемы и принятии необходимых мер по их преодолению.

Профессиональный стресс возникает, когда требования к работникам энергосистемы превосходят имеющиеся ресурсы и необходимо либо видоизменить требования, либо увеличить ресурсы. Однако, в силу специфики профессиональной деятельности по ряду объективных причин изменить требования не представляется возможным. С целью улучшения и поддержания высокой работоспособности, укрепления и восстановления психологической устойчивости работников энергосистемы существует потребность создания комнат психологической разгрузки.

Специфика каждой комнаты должна отличаться многофункциональностью и предоставлять возможность проводить психокоррекционные и реабилитационные мероприятия по преодолению кризисных ситуаций, индивидуальные и групповые психологические консультации и тренинги по оптимизации эмоциональных состояний и переживаний.

Оснащение комнат психологической разгрузки должно обеспечивать проведение технологий светотерапии, аудиотерапии, цветотерапии, ароматерапии и методов релаксации. Только комплексное воздействие на организм в целом будет способствовать гармонизации, расслаблению, снижению утомляемости, повышению работоспособности, развитию устойчивости к стрессовым ситуациям, активизации собственных защитных сил человека.

Основные задачи комнат психологической разгрузки:

- 1) активное восстановление работоспособности сотрудников;
- 2) предупреждение и снятие физической усталости и психологического утомления в условиях профессиональной деятельности;

- 3) профилактика эмоционально-стрессовых состояний;
- 4) профилактика общего состояния здоровья, стремление к снижению общей заболеваемости;
- 5) повышение продуктивности и работоспособности работников энергосистемы;
- 6) предупреждение и устранение последствий стрессовых воздействий после интеллектуальных, информационных, эмоциональных перегрузок;
- 7) улучшение психоэмоционального состояния работников энергосистемы;
- 8) уменьшение тревожного состояния;
- 9) обучение саморегуляции;
- 10) снятие эмоционального и мышечного напряжения;
- 11) регулярный мониторинг состояния работников энергосистемы для своевременного проведения превентивных мероприятий.

Инновационность данных комнат заключается в том, что в предлагаемых способах восстановления совмещаются психологические и физиотерапевтические методики, а также различные массажные техники, что дает уникальную возможность получать одновременно стрессовую разгрузку, восстановление и повышение трудоспособности, обучение приемам саморегуляции и защиты от стресса.

Создание подобных комнат психологической разгрузки соответствует требованиям современного государства, нацеленного на повышение экономической эффективности путем оптимального и гуманного использования одного из самых важных ресурсов – человека.

Основные требования, предъявляемые к комнате психологической разгрузки, конструктивно-планировочные решения и ее оформление

Площадь комнаты психологической разгрузки определяется количеством посадочных мест из расчета 1,5-2,0 м² на одного человека с учетом выделения свободной площади между первым рядом кресел и демонстрационным экраном, а также площади для устройства природно-ландшафтных зон, декоративно-художественных композиций и т. д.

Высота помещения должна быть в пределах 2,8 – 3,8 м.

Комната изолирована от источников, генерирующих шум, вибрацию, от поступления газопылевых смесей, хорошо вентилироваться и отапливаться.

Уровень шума не должен превышать 50 дБ, температура воздуха должна быть в пределах 18-25 градусов, при относительной влажности 40 %.

Цветовое оформление следует решать в нейтрально-серых, бежевых тонах, либо в теплой оранжево-желтой цветовой гамме. Не следует использовать блестящие поверхности. В окраске интерьера КПП должны преобладать теплые тона.

Возможно декорирование стен КПП с помощью тканей.

Для оформления КПП можно также использовать цветные витражи, настенные крупногабаритные слайды и панно с изображением пейзажа: леса, поля, гор, водных просторов и т.д.

На окнах должны быть шторы из плотной светонепроницаемой ткани в тон стен, можно разместить комнатные цветы, а также использовать для украшения интерьера естественные элементы живой природы.

В КПП размещаются мягкие кресла, позволяющие работникам принять удобную позу. Могут быть использованы имеющиеся в организации кресла-кровати в собранном виде. Кресла должны иметь высокую спинку с подголовником и подлокотниками.

При этом во время сеанса аутогенной тренировки работник может находиться в позе: ноги в коленях согнуты под прямым углом, ступни ног развернуты. Руки согнуты, локти поставлены на бедра (кисти рук разомкнуты), спина согнута, голова несколько опущена, все тело полностью расслаблено.

Кресла рекомендуется располагать в общем зале. Их можно разделять непрозрачными перегородками так, чтобы работники не видели друг друга. Это способствует максимальному отключению от окружающей обстановки и полноценному отдыху. Кресла можно радиофицировать, установив в подлокотниках гнезда для стереонаушников.

Кабели, идущие от пульта оператора к светозвуковой аппаратуре, должны быть скрыты и замаскированы. Для эстетического восприятия и улучшения звукоизоляции желательно полы покрыть мягкими ковровыми дорожками или ворсовым цельнокроеным ковром темно-зеленого цвета.

На стенах комнаты должны быть установлены бактерицидные лампы, аэроионизаторы бытовые, которые включаются 2-3 раза в день в перерыве между сеансами. Аэроионизацию в помещениях следует проводить исходя из следующей оптимальной концентрации и соотношения ионов в 1 см³ воздуха: положительных аэроионов 1500-3000, отрицательных аэроионов – 3000-5000.

Освещение комнаты должно быть равномерное без прямых попаданий яркого света в глаза. По периметру комнаты следует разместить светильники зеленого, красного, желтого и оранжевого цвета.

Для обеспечения плотного закрывания дверей в помещении КПП целесообразно предусмотреть специальное устройство (тамбур).

Потолок рекомендуется окрашивать в голубой цвет. Можно сделать подвесной потолок на металлическом каркасе, укрепленном на балках перекрытия.

energadoc.by

Перечень оборудования для психофизиологической диагностики,
сертифицированное Министерством здравоохранения

Республики Беларусь

(по состоянию на 01 ноября 2019 года официальный портал УП «Центр
экспертиз и испытаний в здравоохранении» <http://www.rceth.by/>).

1. *Назначение:* Комплекс аппаратно-программный измерения и анализа параметров пульса, артериального давления предрабочего осмотра операторов сложных технических устройств предназначен для контроля за функциональным состоянием обследуемого с помощью графического интерфейса и анализа формы пульсовой волны, с возможностью учёта параметров регуляции центральной и периферической нервных систем, а также обеспечения корректного измерения у лиц с нарушениями сердечного ритма.

Описание: С целью обеспечения достоверности и легитимности собираемых данных в системе должно использоваться профессиональное измерительное оборудование, предназначенное для проведения массовых измерений. Измерительное оборудование должно иметь регистрационное удостоверение Министерства здравоохранения Республики Беларусь, свидетельство о первичной поверке, комплекс аппаратно-программный измерения и анализа параметров пульса, артериального давления предрабочего осмотра операторов сложных технических устройств должен состоять в государственном реестре средств измерения Республики Беларусь. Должна быть реализована возможность ведения журнала предсменных (предрейсовых) медицинских обследований (осмотров), журнала освидетельствования работающих (далее ПРМО) в электронном виде. Формы журналов АСПО должны соответствовать формам, установленным законодательными актами Республики Беларусь: постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 08.05.2008 г. № 87 «Об утверждении инструкции о порядке проведения предрейсовых и иных медицинских обследований водителей тракторов и самоходных машин»; постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 03.12.2002 г. № 84 «Об утверждении инструкции о порядке проведения предрейсовых и иных медицинских обследований водителей механических транспортных средств (за исключением колесных тракторов)»; постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики

Беларусь от 02.12.2013 г. № 116/119 «О некоторых вопросах проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра и освидетельствования работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения». В случае изменения требований законодательства должна иметься возможность корректировки форм.

Наименование: Комплекс аппаратно-программный измерения и анализа параметров пульса, артериального давления и биоэлектрических потенциалов сердца предрабочего осмотра операторов сложных технических устройств и систем КАПД-02-СТ или аналог.

2. Назначение: Портативное (автономное) устройство для быстрого скрининга, предсменного и предрейсового контроля психофизиологического статуса работника, проведения психофизиологического тестирования с целью профотбора, определения и динамического наблюдения функционального состояния, работоспособности, психологического здоровья работника; обеспечение психофизиологического контроля коррекционных мероприятий. Тренировка профессионально важных навыков (при наличии дополнительного модуля психофизиологического тестирования).

Описание: Устройство психофизиологического тестирования представляет собой автономный энергонезависимый малогабаритный прибор, который обеспечивает проведение контроля психологического и психофизиологического состояния человека как в автономном режиме (в любом месте, без ПК – рабочие места на удалении от основных предприятий), так и в стационарных условиях (кабинет психолога, компьютерный класс для группового тестирования, пункт предсменного допуска и т.п.) согласно сценарию исследования, определенному психологом. Реализовано 12 психологических и 12 психофизиологических (с учетом доп. модуля) методик для лиц с напряженными и опасными условиями труда.

Данные сохраняются и обрабатываются самим прибором (без подключения к компьютеру), результаты тестирования отображаются сразу после исследования на встроенном жидкокристаллическом дисплее в виде таблиц, гистограмм, автоматического текстового заключения. В памяти прибора могут храниться до 500 исследований. Для создания базы данных, систематизации и статистического анализа исследования передаются в ПК.

Прибор работает от общеупотребительных батарей АА, без зарядного устройства и электросети.

Наименование: Устройство психофизиологического тестирования компьютеризированное для проведения индивидуального или

группового предсменного контроля функционального состояния и работоспособности оператора УПФТ-1/30 - «Психофизиолог» или аналог.

3. *Назначение:* Устройство для исследований значимых психологических и психофизиологических качеств личности в беспроводном режиме для профотбора, психодиагностики, углубленного изучения психофизиологического статуса работника при индивидуальном и групповом тестировании; выявление неосознаваемых проблем социальной, профессиональной и личной жизни; выявление возможных негативных пристрастий и зависимостей. Коррекция нарушений психофизиологической сферы, тренинги стрессоустойчивости (при наличии дополнительной программы и принадлежностей).

Описание: Устройство для объективизации психологической и психофизиологической диагностики с синхронной регистрацией параметров моторной деятельности и физиологических показателей в привязке к смысловым кластерам тестов, отражающих скрытые эмоциональные реакции испытуемого на блоки вопросов; определение психологической цены деятельности (в психофизиологических исследованиях). Безбумажное тестирование с помощью специального планшета с одновременным съемом физиологических показателей — регистрация и совокупный анализ балльной оценки, физиологических сигналов и моторики руки (нажим на перо, скорость ответов, траектория «раздумий»), что позволяет объективно учитывать произвольные и непроизвольные эмоциональные реакции испытуемого.

Реализовано около 300 психологических и психофизиологических методик - тесты состояния, личностные, проективные, когнитивные тесты. Расширенные возможности по обработке и анализу психофизиологических реакций испытуемого в процессе тестирования с учетом регистрации физиологических показателей по полиграфическим каналам. Возможность создания новых авторских тестов.

Наименование: Прибор для психофизиологических исследований: Устройство психофизиологическое телеметрическое «Реакор-Т» или аналог.

4. *Назначение:* Компьютерное тестирование в индивидуальном и групповом режиме; оценка текущего состояния психических процессов, устойчивых особенностей личности и специфики проявления активности; профессиональная психодиагностика: профотбор и профориентация, периодический контроль за специалистами; аппаратная диагностика свойств и функциональных состояний нервной системы.

Описание: Компьютеризированный комплекс для стационарного применения с возможностью сетевого и бланкового тестирования. Реализованы психологические и психофизиологические тесты, индивидуальная конфигурация для различных направлений, полная актуализируемая база норм.

Наименование: Комплекс для психофизиологического тестирования «НС-Психотест» или аналог.

energoadoc.by

Содержание:

Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	1
ГЛАВА 1 ВВЕДЕНИЕ	1
Глава 2 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
Раздел 2 ЗАДАЧИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	4
Глава 3 ЗАДАЧИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	4
Раздел 3 ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА	6
Глава 4 ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА	6
Раздел 4 ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СОХРАНЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ И РАБОТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА	9
Глава 5 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РАБОТЫ ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	9
Глава 6 ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ	10
Глава 7 ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ..	15
Раздел 5 ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА	20
Глава 8 ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА	20
Глава 9 ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	20
Глава 10 ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ...	22
Раздел 6 БАЗЫ ДАННЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО И ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ	23
Глава 11 БАЗЫ ДАННЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО И ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ	23
Список использованных источников	25
Термины и определения	26
Перечень сокращений:	32
Приложение 1	34
Приложение 2	36
Приложение 3	37
Приложение 4	41

Приложение 5.....	42
Приложение 6.....	43
Приложение 7.....	44
Приложение 8.....	45
Приложение 9.....	46
Приложение 10.....	47
Приложение 11.....	51
Содержание:.....	55

energodoc.by