

**Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Энергетик»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор
АНО ДПО «Энергетик»
О.Т.Финк
«01» февраля 2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о лаборатории психофизиологического
обеспечения АНО ДПО «Энергетик»**

Томск 2022

1 Область применения

1.1 Основной целью данного положения является определение основных задач и структуры лаборатории психофизиологического обеспечения надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала, а также видов психофизиологического обеспечения.

1.2 Положение входит в состав документов, обеспечивающих функционирование системы менеджмента качества на предприятии.

2 Нормативные ссылки

Психофизиологическое обеспечение надежности профессиональной деятельности персонала осуществляется в соответствии со следующими регламентирующими документами:

- а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) Федеральным законом от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных»;
- в) Разделом 4 Гражданского кодекса РФ «Об авторских правах»;
- г) Федеральным законом от 22 октября 2004 г. N 125-ФЗ «Об архивном деле в РФ»;
- д) Приказом Минздравсоцразвития 28 января 2021 г № 29н от «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;
- е) Приказом Министерства топлива и энергетики Российской Федерации от 18.05.1994 № 101 «О создании межотраслевой системы обеспечения надежности деятельности и сохранения здоровья работников топливно-энергетического комплекса»;
- ж) Приказом Министерства топлива и энергетики Российской Федерации от 30.12.1994 № 308 «Об утверждении Концепции и комплексной межотраслевой программы обеспечения надежности деятельности и сохранения здоровья работников топливно-энергетического комплекса»;
- з) Приказом РАО "ЕЭС России" от 30.12.1999 № 535 «О создании системы обеспечения надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала»;
- и) Временным положением по психофизиологическому обеспечению надежности профессиональной деятельности и сохранению здоровья персонала энергетических предприятий (РД 153-34.0-03.503-00); утверждено председателем Правления РАО "ЕЭС России" А.Б. Чубайсом; первым заместителем министра здравоохранения РФ Г.Г. Онищенко
- к) Методическим руководством по организации и проведению психофизиологических обследований персонала энергетических предприятий (РД 153-

34.0-03.504-00); утверждено первым заместителем председателя Правления РАО «ЕЭС России» О.В. Бритвиным; первым заместителем Министра здравоохранения Российской Федерации Г.Г. Онищенко.

л) Правилами работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации, утвержденные приказом Минтопэнерго России от 19 февраля 2000 г. N 49 и зарегистрированных Минюстом России 16 марта 2000 г., регистрационный N 2150.

м) Стандартом организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала ОАО РАО «ЕЭС России» СО-ЕЭС-ПП-1-2005, утвержденного заседанием Правления РАО «ЕЭС России» 08.11.2005г. № 1340пр/2;

н) Стандартом организации «Положение о психофизиологическом обеспечении надежности профессиональной деятельности персонала ОАО «МРСК Сибири» приказ № 472 от 14.10.2008 ОАО «МРСК Сибири».

о) Приказ от 17.11.2015 № ИРАО/620 «Об утверждении Методики «Требования к организации психофизиологического обеспечения деятельности оперативного персонала».

3 Общие положения

3.1 Лаборатория психофизиологического обеспечения (далее по тексту – ЛПФО) является структурным подразделением АНО ДПО «Энергетик» (в дальнейшем – Организация).

3.2 ЛПФО размещается в помещении Организации. В состав ЛПФО входят: оборудованный кабинет психолога для проведения психофизиологических обследований и осуществления функциональной реабилитации, зал психологической разгрузки для проведения релаксационных мероприятий, кабинет релаксационного массажа, кабинет компьютерной диагностики и тренажерной подготовки.

3.3 Лаборатория оснащена специальным оборудованием:

- массажное кресло «CYBER-RELAX EC 2000» - 1 шт.;
- массажная кровать «Nuga Best» - 1 шт.;
- массажер для головы «Шиаци» - 1 шт.;
- аудио/ видео аппаратура;
- солевая лампа - 1 шт.;
- аромалампа с комплектом аромамасел – 1 шт.
- «Альфария – транскраниальная электростимуляция» - 1 шт.
- Программный комплекс «Эффектон» (Effecton Studio) - для диагностики и коррекции познавательных процессов;
- устройство психофизиологического тестирования «Психофизиолог» – 1 шт.;
- «Стабилан – 01» - стабилосплатформа для тренинга и диагностики состояния опорно-двигательного аппарата - 1 шт.;
- Диски Школы развития личности Кирилла и Мефодия: «Учимся логическому мышлению», «Развиваем память», «Улучшаем внимание», «Учимся оптимизму».
- Аудиальные психокоррекционные программы: комплекс «Бименталь», диски А.Патрушева - для проведения сеансов релаксации.

3.4 К субъектам психофизиологического обеспечения надежности профессиональной деятельности персонала относятся следующие категории персонала:

- руководители (высшие менеджеры 1 категории, высшие менеджеры 2 категории, ведущие менеджеры);
- оперативные руководители;
- специалисты;
- оперативный персонал;
- оперативно-ремонтный персонал;
- ремонтный персонал;
- вспомогательный персонал;
- другие специалисты, служащие и рабочие.

3.5 ЛПФО осуществляет свою деятельность на основании настоящего Положения, а также согласно договорам возмездного оказания услуг между заказчиком услуг ЛПФО и Организацией.

4 Цели и виды психофизиологического обеспечения

4.1 Основными целями психофизиологического обеспечения надежности профессиональной деятельности персонала являются:

- повышение эффективности деятельности, физической и психической работоспособности, сохранение функциональных возможностей и здоровья персонала;
- максимальный учет человеческого фактора и, как следствие, минимизация технологических нарушений по вине персонала.

4.2 Основные виды психофизиологического обеспечения надежности профессиональной деятельности персонала:

- а) психофизиологическое сопровождение кадровых процессов;
- б) углубленное психофизиологическое обследование оперативного персонала;
- в) индивидуальная психокоррекционная работа с лицами, относящимися по данным углубленного психофизиологического обследования к «группе риска»;
- г) психопрофилактическая работа с оперативным персоналом в период профессионального обучения в Организации;
- д) релаксационные мероприятия для снятия нервно-психического напряжения.
- е) комплексный анализ психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала заказчика.

5 Взаимоотношения с партнерами

Для выполнения возложенных функций ЛПФО взаимодействует:

- со всеми структурными подразделениями Заказчиков в пределах задач, стоящих перед ЛПФО;
- с лечебно-профилактическими учреждениями г.Томска по вопросам консультирования и координации действий;
- с предприятиями, организациями и учреждениями г.Томска и других городов по вопросам организации договорных видов работ.

6 Организационная и функциональная структура ЛПФО

6.1 Структура и штатное расписание ЛПФО утверждаются директором Организации.

6.2 Руководство ЛПФО осуществляет главный психолог, который находится в непосредственном подчинении директора Организации и назначается на должность и освобождается от должности приказом директора Организации.

6.3 На должность главного психолога назначается лицо, имеющее высшее медицинское или психологическое образование и стаж профессиональной деятельности не менее 3^х лет.

6.4 На должность психолога назначается лицо, имеющее высшее психологическое образование (медицинская психология, клиническая психология, инженерная психология, психофизиология) и имеющее стаж работы не менее 1 года.

6.5 Рабочее место сотрудника ЛПФО должно отвечать современным требованиям, оборудовано оргтехникой, включая ПВМ, содержать нормативный и методический материал.

7 Характеристика и назначение основных видов психофизиологического обеспечения

7.1 Психофизиологическое сопровождение кадровых процессов

7.1.1 Психофизиологическое сопровождение кадровых процессов представляет комплекс мероприятий, направленных на осуществление качественного комплектования основных энергетических профессий на основе обеспечения соответствия психофизиологического статуса сотрудника требованиям профессии.

7.1.2 Психофизиологическое обследование при сопровождении кадровых процессов проводится:

- при приеме на работу (профессиональный психофизиологический отбор);
- при кадровом перемещении по должности;
- при аттестации персонала;
- при включении в кадровый резерв;
- при направлении на обучение в СУЗы и ВУЗы.

7.1.3 Психофизиологическое обследование работника при сопровождении кадровых процессов включает в себя:

- сбор анамнестических данных, изучение профессиональных качеств;
- сбор и анализ антропометрических данных;
- оценку состояния сердечно-сосудистой системы и физической работоспособности;
- оценку состояния центральной нервной системы;
- оценку актуального психического состояния и операторской (психической) работоспособности;
- индивидуальную беседу и психофизиологическое наблюдение;
- оценку интеллектуальной сферы;
- оценку особенностей личности, акцентуаций характера.

7.1.4 Психофизиологическое обследование работника при сопровождении кадровых процессов состоит из:

а) блока бланковых методов психофизиологического обеспечения:

- протокола психодиагностического обследования;
- методики «Тест Мюнстенберга» для исследования избирательности внимания;
- методики «Счет по Крепелину» для исследования скорости выполнения простых арифметических операций, волевых качеств, работоспособности и подвижности основных нервных процессов;
- методики «Корректирующая проба» для исследования объема, переключаемости, концентрации внимания, вработываемости и уровня работоспособности;
- методики «Таблицы Шульце» для диагностики свойств внимания и периферического зрительного восприятия;
- краткого отборочного теста (КОТ) – для исследования интеллектуальных возможностей, гибкости и подвижности мыслительных процессов;
- адаптированного 8-ми цветового теста Люшера – для определения эмоционального состояния личности, его работоспособности, изучение эмоциональных компонентов отношения человека к значимым для него людям и самому себе.

б) блока автоматизированного психофизиологического тестирования – программный комплекс «Эффектон» (Effecton Studio)» и тестирование в программе Moodle на образовательном портале Организации:

- методики многостороннего исследования личности (ММПИ) – для выявления основных характерологических особенностей личности, типа реакций на стресс, определение степени морального и физиологического дискомфорта, уровня реактивной и личностной тревожности, наличие или отсутствие лидерских качеств и организаторских способностей.
- 16-ти факторного теста Р. Кеттелла – для определения черт личности и особенностей поведения, способности управлять эмоциями и настроением с целью прогнозирования успешности в профессиональной деятельности, исходя из личностных особенностей работника;
- личностного опросника EPQ Г.Айзенка – для выявления личностных особенностей, эмоциональной устойчивости, склонности к конфликтному и антисоциальному поведению;
- методики «Определение мотивации к работе» - для выявления ведущих мотивов в деятельности;
- методики «Стили саморегуляции поведения» - для оценки уровня самоконтроля и произвольной регуляции;
- стандартных прогрессивных матриц Равена – для измерения уровня интеллектуального развития, пространственных возможностей, логического мышления;
- теста Спилберга – Ханина – для определения реактивной и личностной тревожности;
- метода исследования уровня субъективного контроля (УСК) – для выявления уровня ответственности работника в области здоровья, достижений, неудач, межличностных и производственных отношений;
- методики «Шкала психологического благополучия» К.Рифф – для оценки основных компонентов субъективного ощущения благополучия;

– методики «Жизнестойкость» С.Мадди (в адаптации Д.А. Леонтьева и Е.И. Рассказовой) – для изучения факторов, способствующих успешному совладанию со стрессом;

– мотивации достижений – для выявления уровня достижений;

– оперативной памяти – для определения особенностей памяти, работоспособности и утомляемости;

Психофизиологическое обследование работника при сопровождении кадровых процессов может включать дополнительные методы исследования с учетом профессионально значимых качеств работника и требований к конкретной профессии.

7.1.5 Заключение по результатам психофизиологического обследования работника при сопровождении кадровых процессов должно отражать:

– особенности психических, познавательных процессов (внимание, память, мышление, особенности интеллектуальной сферы, способность к обучению);

– коммуникативные качества;

– эмоционально-волевая сфера (стрессоустойчивость, волевые качества);

– мотивационная направленность;

– самооценка;

– характерологические особенности;

– уровень функционального состояния (сила, выносливость нервной системы, работоспособность, скорость и точность реакции);

– выводы;

– рекомендации.

7.1.6 Психофизиологическое обследование работника при сопровождении кадровых процессов занимает по времени 3 - 4 часа на одного кандидата на конкретную вакансию. При групповом обследовании (не более 10 обследуемых лиц) время тестирования составляет не менее 5 - 6 часов.

7.1.7 Выводы о профессиональной пригодности кандидата на конкретную вакансию по результатам психофизиологического обследования при приеме на работу и кадровом перемещении включают в себя отнесение обследуемого лица к одной из трех групп:

I рекомендован (P1) – отличные результаты, кандидат годен на вакансию без ограничений;

II рекомендован условно (P2) – удовлетворительные результаты, у кандидата на вакансию имеются индивидуальные особенности, ограничивающие его использование по данной вакансии, особенно при работе в экстремальных условиях жизнедеятельности;

III не рекомендован (P3) – неудовлетворительные результаты, кандидат не годен на данную должность/профессию.

7.1.8 Выводы о профессионально-важных качествах обследуемого лица при включении в кадровый резерв должны включать в себя отнесение к одной из трех групп:

I рекомендован (P1) – индивидуально-личностные психофизиологические характеристики, мотивационная направленность, специальные способности позволяют сделать вывод о положительной пригодности кандидата на выдвижение в кадровый резерв;

II рекомендован условно (P2) – кандидат на выдвижение в кадровый резерв обнаруживает средние способности к управленческой деятельности, невысокую мотивационную направленность, средние интеллектуальные способности или низкие психофизиологические характеристики, что не позволяет прогнозировать его успешность при назначении на вышестоящие должности;

III не рекомендован (P3) – выдвижение кандидата в кадровый резерв нецелесообразно, в связи с отсутствием мотивации к управленческой деятельности, несоответствием личностных особенностей требованиям, предъявляемым к профессионально – важным качествам руководителя.

7.1.9 Выводы о профессиональной пригодности сотрудника по результатам психофизиологического обследования при аттестации персонала включают в себя отнесение обследуемого лица к одной из трех групп:

I адаптация удовлетворительная (A1) – профессиональные качества соответствуют требованиям профессии;

II адаптация не вполне удовлетворительная (A2) – профессиональные качества не вполне соответствуют требованиям профессии, требуется разработка плана личностного развития в целях повышения профессиональной эффективности;

III адаптация неудовлетворительная (A3) – профессиональные качества не соответствуют требованиям профессии, вероятны профессиональные срывы, имеется существенное снижение эффективности деятельности, такие лица нуждаются в психокоррекционных мероприятиях.

7.1.10 Выводы о психофизиологическом обследовании кандидатов на получение направлений на обучение в СУЗах и ВУЗах должны содержать информацию о наличии или отсутствии психофизиологических противопоказаний к работе на объектах энергетических предприятий.

7.1.11 Заключение о профессиональной психофизиологической пригодности персонала выносятся только на основании проведения комплексного психодиагностического обследования с применением методик, изложенных в Методическом руководстве по организации и проведению психофизиологических обследований персонала энергетических предприятий (РД 153-34.0-03.504-00). Заключение носит рекомендательный характер. Решение об использовании конкретного работника на той или иной должности по результатам психофизиологического обследования принимается руководством Заказчика.

7.2 Углубленное психофизиологическое обследование оперативного персонала

7.2.1 Углубленное психофизиологическое обследование оперативного персонала (плановое (один раз в два года) или внеплановое) предназначено для обеспечения качественного комплектования структурных подразделений на основе соответствия психофизиологического статуса работника требованиям конкретной профессии и проводится:

– после перерыва в трудовой деятельности (травма; перенесенное тяжелое заболевание; отпуск более 2-х месяцев; длительная, более 6-ти месяцев, командировка);

– в связи со срывами в профессиональной деятельности (аварии, инциденты по вине персонала, нарушение правил эксплуатации технологического оборудования и техники безопасности);

– при необходимости выявления работников с затруднениями психофизиологической адаптации к профессиональной деятельности («группы риска»);

– при необходимости периодической выборочной оценки психофизиологического статуса отдельных лиц или категорий персонала для выявления соответствия их психофизиологических возможностей требованиям профессии.

7.2.2 Углубленное психофизиологическое обследование оперативного персонала включает в себя:

– сбор анамнестических данных, изучение профессиональных качеств;

– сбор и анализ антропометрических данных;

– оценку физической работоспособности;

– оценку состояния центральной нервной системы;

– оценку актуального психического состояния и операторской (психической) работоспособности;

– индивидуальную беседу и психофизиологическое наблюдение;

– оценку интеллектуальной сферы;

– оценку особенностей личности, акцентуаций характера.

7.2.3 Углубленное психофизиологическое обследование оперативного персонала состоит из:

а) блока бланковых методов психофизиологического обеспечения:

– протокола психодиагностического обследования;

– методики «Тест Мюнстенберга» – для исследования избирательности внимания;

– методики «Счет по Крепелину» – для исследования скорости выполнения простых арифметических операций, волевых качеств, работоспособности и подвижности основных нервных процессов;

– методики «Корректирующая проба» – для исследования объема, переключаемости, концентрации внимания, вработываемости и уровня работоспособности;

– методики «Таблицы Шульце» для диагностики свойств внимания и периферического зрительного восприятия;

– краткого отборочного теста (КОТ) – для исследования интеллектуальных возможностей, гибкости и подвижности мыслительных процессов;

– адаптированного 8-ми цветового теста Люшера – для выявления эмоционального состояния личности, его работоспособности, изучение эмоциональных компонентов отношения человека к значимым для него людям и самому себе.

б) блока автоматизированного психофизиологического тестирования – программный комплекс «Эффектон» (Effecton Studio)» и тестирование в программе Moodle на образовательном портале Организации:

– методики многостороннего исследования личности (ММРІ) – для выявления основных характерологических особенностей личности, типа реакций на стресс, определение степени морального и физиологического дискомфорта, уровня реактивной и личностной тревожности, наличие или отсутствие лидерских качеств и организаторских способностей.

– 16-ти факторного теста Кеттелла – для определения черт личности и особенностей поведения, способности управлять эмоциями и настроением с целью прогнозирования успешности в профессиональной деятельности исходя из личностных особенностей работника;

– личностного опросника EPQ Г.Айзенка – для выявления личностных особенностей, эмоциональной устойчивости, склонности к конфликтному и антисоциальному поведению;

– методики «Определение мотивации к работе» - для выявления ведущих мотивов в деятельности;

– методики «Стили саморегуляции поведения» - для оценки уровня самоконтроля и произвольной регуляции;

– простой зрительно-моторной реакции на свет (ПЗМР) – для определения простой двигательной (сенсомоторной) реакции с целью выявления функционального состояния центральной нервной системы и анализаторов работника;

– сложной сенсомоторной реакции на световой стимул из двух альтернатив (СЗМР) – для исследования функционального состояния, работоспособности, скорости принятия решений при моделировании реакции выбора из двух альтернатив и определения времени и точности реакций на случайную последовательность световых стимулов;

– реакции на движущийся объект (РДО) – для оценки точности реагирования, склонности к риску, преобладания реакций опережения или запаздывания, функционального состояния и работоспособности;

– оперативной памяти – для определения особенностей памяти, работоспособности и утомляемости;

– стандартных прогрессивных матриц Равена – для измерения уровня интеллектуального развития, пространственных возможностей, логического мышления;

– теста Спилберга – Ханина для определения реактивной и личностной тревожности;

– методики «Шкала психологического благополучия» К.Рифф – для оценки основных компонентов субъективного ощущения благополучия;

– методики «Жизнестойкость» С.Мадди (в адаптации Д.А. Леонтьева и Е.И. Рассказовой) – для изучения факторов, способствующих успешному совладанию со стрессом;

Углубленное психофизиологическое обследование оперативного персонала может включать дополнительные методы исследования с учетом психофизиологического статуса работника требованиям конкретной профессии.

7.2.4 Заключение по результатам углубленного психофизиологического обследования оперативного персонала должно отражать:

– особенности психических, познавательных процессов (внимание, память, мышление, особенности интеллектуальной сферы, способность к обучению);

- коммуникативные качества;
- эмоционально-волевая сфера (стрессоустойчивость, волевые качества);
- мотивационная направленность;
- самооценка;
- характерологические особенности;
- уровень функционального состояния (сила, выносливость нервной системы, работоспособность, скорость и точность реакций);
- выводы;
- рекомендации.

7.2.5 Углубленное психофизиологическое обследование оперативного персонала занимает по времени 3 - 4 часа на одного обследуемого. При групповом обследовании (не более 10 обследуемых лиц) время тестирования 5 - 6 часов.

7.2.6 Выводы по результатам углубленного психофизиологического обследования оперативного персонала о соответствии профессионально-важных качеств обследуемого лица требованиям профессии носят рекомендательный характер и включают в себя отнесение к одной из трех групп профессиональной пригодности:

I адаптация удовлетворительная (А1) – профессиональные качества соответствуют требованиям профессии, возможно проведение психопрофилактических мероприятий с целью поддержания и стимуляции функциональных возможностей, а также продления профессионального возраста (поддерживающие и обучающие тренинги профессионально-важных качеств);

II адаптация не вполне удовлетворительная, «группа риска» (А2) – профессиональные качества не вполне соответствуют требованиям профессии, уровень функционального состояния ниже нормативных показателей, возможны психоэмоциональные срывы при работе, связанной с нервно-психическими перегрузками, такие лица нуждаются в индивидуальных психокоррекционных мероприятиях;

III адаптация неудовлетворительная, «повышенная группа риска» (А3) – профессиональные качества не соответствуют требованиям профессии, вероятны профессиональные срывы, возможно возникновение аварийных ситуаций по вине персонала, решение о дальнейшем использовании работника, попавшего в III группу профессиональной пригодности, принимается руководством Заказчика.

7.3 Индивидуальная психокоррекционная работа с лицами, относящимися по данным углубленного психофизиологического обследования оперативного персонала к группам риска (А2, А3)

7.3.1 Индивидуальная психокоррекционная работа с лицами, относящимися по данным углубленного психофизиологического обследования к группам риска, предназначена для восстановления профессиональной работоспособности, улучшения функционального состояния, соматического и психического здоровья, повышения устойчивости к физическим и нервно-психическим перегрузкам, улучшения и развития профессионально-важных качеств для основных энергетических специальностей.

7.3.2 Индивидуальная психокоррекционная работа включает в себя:

- тренировку познавательных функций с использованием специализированных компьютерных программ для коррекции памяти, внимания, вработываемости, устойчивости к монотонной работе, умения ориентироваться в дефиците времени и способности быстрого принятия решения в нестандартной обстановке;

- развитие когнитивных функций восприятия и внимания, саморегуляции и работы опорно-двигательного и вестибулярного аппарата на стабиллоплатформе (для лиц занятых при работе на высоте);

- обучение навыкам самоконтроля, приемам снятия нервно-психического напряжения и повышения стрессовой устойчивости в экстремальных условиях в комнате психологической разгрузки;

- профилактику и оздоровление, стабилизацию сердечно-сосудистой деятельности, стимулирование кровообращения, снятие усталости и снижение уровня гормонов стресса с использованием массажных процедур.

7.3.3 Заключение по результатам индивидуальной психокоррекционной работы должно отражать следующее:

- особенности динамики психических, познавательных процессов (внимание, память, мышление, особенности интеллектуальной сферы, способность к обучению);

- коммуникативные качества;

- эмоционально-волевая сфера (стрессоустойчивость, волевые качества);

- мотивационная направленность;

- самооценка;

- характерологические особенности;

- уровень функционального состояния (сила, выносливость нервной системы, работоспособность, скорость и точность реакций);

- выводы;

- рекомендации.

7.3.4 Реабилитационные процедуры при индивидуальной психокоррекционной работе составляют не менее 10 сеансов, время одного сеанса – не менее 4 часов.

7.3.5 Выводы о результатах реабилитационных процедур при индивидуальной психокоррекционной работе включают в себя отнесение работника к одной из трех групп профессиональной пригодности:

I адаптация удовлетворительная (A1) – положительная динамика профессионально-важных качеств после проведения реабилитационных процедур. Группа риска (A2 или A3) снята;

II адаптация не вполне удовлетворительная (A2) – отсутствие динамики показателей профессионально-важных качеств после проведения реабилитационных процедур, уровень функционального состояния ниже нормативных показателей, возможны психоэмоциональные срывы при работе, связанной с нервно-психическими перегрузками, рекомендуется повторное прохождение реабилитационных процедур через 1 год;

III адаптация неудовлетворительная (А3) – отрицательная динамика профессионально-важных качеств после проведения реабилитационных процедур, вероятны психоэмоциональные срывы, возможно возникновение аварийных ситуаций по вине персонала, рекомендуется повторное прохождение реабилитационных процедур через 1 год, а в случае повторной отрицательной динамики – кадровое перемещение.

7.4 Психопрофилактическая работа с оперативным персоналом во время профессионального обучения

7.4.1 Психопрофилактическая работа с оперативным и оперативно-ремонтным персоналом во время профессионального обучения предназначена для улучшения профессионально-важных качеств, профилактики нервно-психического переутомления, выработки навыков эмоциональной саморегуляции и стрессоустойчивости, повышения надежности профессиональной деятельности оперативного персонала и уменьшения вероятности ошибочных действий в штатной обстановке. Психопрофилактическая работа с оперативным и оперативно-ремонтным персоналом в период профессионального обучения включает в себя:

- проведение психофизиологических тренировок профессионально важных качеств (внимания, оперативной памяти, координации движений, эмоциональной устойчивости, способности к быстрому принятию решений) с использованием специализированных компьютерных программ;

- проведение восстановительных сеансов в комнате психологической разгрузки для снятия психоэмоционального напряжения и повышения стрессоустойчивости.

7.4.2 Психопрофилактическая работа с оперативными руководителями проводится на специализированной компьютерной программе во время обучения с целью восстановления познавательных процессов и реабилитации способностей к обучению взрослых людей, повышения мотивации к процессу обучения. Она включает в себя:

- развитие познавательных способностей;
- развитие умения концентрироваться и удерживать внимание долгое время;
- развитие способности запоминать большие объемы информации;
- развитие интеллектуальной сферы;
- развитие творческого и нестандартного мышления;
- развитие умения анализировать и обобщать полученные знания.

7.4.3 Заключение по результатам проведения психопрофилактической работы с оперативным персоналом должно отражать следующее:

- особенности психических, познавательных процессов (внимание, память, мышление, особенности интеллектуальной сферы, способность к обучению);
- уровень функционального состояния (сила, выносливость нервной системы, работоспособность, скорость и точность реакций);
- выводы;
- рекомендации.

7.4.4 Психопрофилактические процедуры составляют не менее 5 сеансов, время одного сеанса – 4 часа.

7.5 Релаксационные мероприятия для снятия нервно-психического напряжения

7.5.1 Релаксационные мероприятия для снятия нервно-психического напряжения предназначены для восстановления работоспособности и снижения утомляемости, повышения функциональных возможностей организма, повышения устойчивости к влиянию стрессовых факторов и снижению их отрицательных последствий, профилактики профессиональной деформации.

7.5.2 Релаксационные мероприятия для снятия нервно-психического напряжения проводятся в комнате психологической разгрузки и включают в себя:

- цветомузыкальные программы;
- ароматерапию;
- фитоаэроионизацию.
- релаксационный массаж.

7.5.3 Заключение по результатам релаксационных мероприятий для снятия нервно-психического напряжения должно отражать следующее:

- особенности эмоционально-волевой сферы (стрессоустойчивость, волевые качества);
- уровень функционального состояния (сила, выносливость нервной системы, работоспособность, скорость и точность реакций);
- выводы;
- рекомендации.

7.5.4 Релаксационные процедуры составляют не менее 10 сеансов, время одного сеанса – 45 минут.

7.6 Комплексный анализ психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала заказчика

7.7.1 По результатам всех видов психофизиологического обеспечения в соответствии с договором возмездного оказания услуг выполняет комплексный анализ психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала структурных подразделений Заказчика.

7.7.2 Отчет о комплексном анализе психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала структурных подразделений должен содержать:

- статистику результатов обследований;
- качественный анализ результатов обследований;
- психофизиологические характеристики лиц, находящихся в группе риска (А2, А3);
- выводы;
- рекомендации.

8 Заключение по результатам проведения психофизиологического обеспечения

8.1 Заключение по результатам проведения психофизиологического обеспечения носит сугубо конфиденциальный характер. С ними может быть ознакомлен круг должностных лиц, имеющих доступ к кадровым документам ограниченного пользования, определенный приказом по Компании. Отношения по сбору, хранению и использованию полученной конфиденциальной информации регулируются в соответствии ФЗ от 27 июля 2006г. N 152-ФЗ «О персональных данных».

8.2 Первичные результаты обследований всех категорий персонала хранятся в специализированной электронной базе данных Организации, которая должна обеспечивать конфиденциальность хранящейся в ней информации.

8.3 Информация, содержащаяся в заключении, может быть сообщена обследуемому лицу в ходе специальной беседы с психологом с учетом его психического состояния, образовательного и культурного уровня, с соблюдением требований профессиональной и врачебной этики. Целью такого сообщения должны быть адресованные непосредственно обследуемому лицу рекомендации по профессиональной ориентации, профессиональной подготовке, мероприятиям по охране здоровья.

9 Заключительные положения

- 9.1. Структура, численность и штат ЛПФО утверждаются директором АНО ДПО «Энергетик».
- 9.2. ЛПФО создается и ликвидируется приказом директора АНО ДПО «Энергетик».