

# HRVATSKA PSIHOLOŠKA KOMORA

Na temelju članka 31. Zakona o psihološkoj djelatnosti («Narodne novine», broj 98/19 i 18/22) i članka 19. Statuta Hrvatske psihološke komore («Narodne novine», broj 21/21, 109/22) Upravni odbor Hrvatske psihološke komore na 28. sjednici održanoj dana 27. ožujka 2026. godine, donosi

## STANDARDE RADA ORGANIZACIJSKIH PSIHOLOGA I PSIHOLOGA RADA

### I. OPĆE ODREDBE

#### Predmet Standarda

##### Članak 1.

Ovim Standardima rada organizacijskih psihologa i psihologa rada (dalje: Standardi rada) određuju se standardi rada ovlaštenih psihologa u području organizacijske psihologije i psihologije rada.

#### Primjena Standarda

##### Članak 2.

- (1) Standardi rada primjenjuju se na sve ovlaštene psihologe koji obavljaju poslove organizacijskih psihologa i psihologa rada određene ovim Standardima rada.
- (2) Standardi rada odgovarajuće se primjenjuju i na druge ovlaštene psihologe kada obavljaju poslove ili aktivnosti iz područja organizacijske psihologije i psihologije rada određene ovim Standardima rada, osim ako su ti poslovi ili aktivnosti obuhvaćeni standardima rada u drugom području psihološke djelatnosti.

#### Primjena Standarda na psihologe vježbenike

##### Članak 3.

Na psihologe vježbenike na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ovih Standarda rada koje se odnose na ovlaštene psihologe, osim ako posebnim propisima, općim aktima Komore ili ovim Standardima rada nije drugačije određeno.

#### Ciljevi Standarda

#### Članak 4.

Cilj Standarda rada je unaprjeđivanje kvalitete rada organizacijskih psihologa i psihologa rada te jačanje njihove tržišne konkurentnosti:

- definiranjem područja rada i opisa poslova psihologa u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada kao pretpostavke za stvaranje ka ishodima učenja usmjerenih programa usavršavanja u okviru specijalističkih studija te drugih oblika cjeloživotnog obrazovanja
- standardizacijom procedura, postupaka i znanstvenih metoda koje se primjenjuju u organizacijama na poslovima psihološke djelatnosti organizacijskih psihologa i psihologa rada
- određivanjem optimalnih uvjeta rada organizacijskih psihologa i psihologa rada propisivanjem minimalnih uvjeta potrebnih za provođenje procedura i postupaka rada

a proizlazi iz temeljnih zadataka organizacijske psihologije i psihologije rada:

- utvrđivanje potreba korisnika usluga, postavljanje ciljeva, praćenje realizacije te evaluacija rezultata izvršene usluge/ intervencije
- psihološka procjena kognitivnih sposobnosti, osobina ličnosti te interesa i vrijednosti u okviru postupka odabira zaposlenika te karijernog usmjeravanja i savjetovanja
- psihološko savjetovanje sa svrhom optimalnog iskorištavanja osobnih potencijala i poboljšanja skupne i organizacijske djelotvornosti
- organizacijske intervencije koje uključuju (ali se ne ograničavaju na) preraspodjelu, rotaciju poslova, obučavanje zaposlenika i rukovoditelja
- stručna istraživanja psihičkih procesa, stanja, sposobnosti, osobina i ponašanja te timskih i organizacijskih varijabli,

s namjerom razvoja kompetencija organizacijskih psihologa i psihologa rada kako bi što kvalitetnije:

- dizajnirali postupke odabira i procjene zaposlenika primjenom suvremenih metoda
- razvili vještine rada s raznim vrstama korisnika psiholoških usluga (kandidatima za zapošljavanje i zaposlenicima, rukovoditeljima na raznim razinama menadžmenta) i u raznim organizacijskim ulogama (vanjski konzultant, psiholog u odabiru zaposlenika, voditelj projekata, voditelj ljudskih potencijala)
- primjenjivali znanstvene psihološke spoznaje s ciljem unaprjeđivanja dobrobiti i učinkovitosti na individualnoj, timskoj i organizacijskoj razini
- djelovali sukladno standardima etičkog kodeksa psihologa uz visoku razinu stručne odgovornosti vezanu uz posljedice rezultata rada psihologa na osobni i profesionalni život pojedinaca te timova i organizacije u kojoj organizacijski psiholog i psiholog rada radi.

Rodna ravnopravnost

#### Članak 5.

Izrazi koji se koriste u ovim Standardima rada, a imaju rodno značenje odnose se jednako na muški i ženski rod.

## Pojmovi

### Članak 6.

- (1) Pojedini pojmovi u smislu ovih Standarda rada imaju sljedeće značenje:
1. *korisnik* je korisnik psiholoških usluga u području organizacijske psihologije i psihologije rada,
  2. *naručitelj* je naručitelj psiholoških usluga u području organizacijske psihologije i psihologije rada,
  3. *unutarnji naručitelj* je osoba, ustrojstvena jedinica ili tijelo unutar organizacije koje zahtijeva stručne postupke ovlaštenog psihologa u području organizacijske psihologije i psihologije rada (uprava, ovlašteni rukovoditelj, rukovoditelj organizacijske jedinice u kojoj se traži/procjenjuje korisnik, koordinator poslovnih procesa i sl.),
  4. *vanjski naručitelj* je pravna ili fizička osoba izvan organizacije koja naručuje psihološke usluge u području organizacijske psihologije i psihologije rada.
- (2) Ostali pojmovi koji se koriste u ovim Standardima rada imaju značenja utvrđena propisom kojim se uređuje područje psihološke djelatnosti ili općim aktima Komore.

## II. ODREĐENJE PODRUČJA

### Organizacijska psihologija i psihologija rada

#### Članak 7.

- (1) Organizacijska psihologija i psihologija rada je grana primijenjene psihologije temeljena na znanstvenom istraživanju ponašanja na radnom mjestu. Usmjeren je na procjenu individualne, grupne i organizacijske dinamike i na uporabu istraživanja i organizacijskih intervencija za identificiranje rješenja koja unapređuju dobrobit organizacija i zaposlenika, uključujući radnu učinkovitost, komunikaciju, zadovoljstvo poslom te zdravlje i sigurnost na radu.
- (2) Organizacijska psihologija primjenjiva je na širok raspon organizacija, od tvrtki, preko institucija u javnom sektoru, uključujući državnu upravu, zdravstvene i odgojno-obrazovne institucije do neprofitnih organizacija. Pored individualnog pristupa koji uključuje izvrsno poznavanje principa diferencijalne psihologije, za učinkovit rad organizacijskog psihologa potrebno je i dobro poznavanje principa socijalne psihologije, edukacijske psihologije te osnova kliničke psihologije. Zbog razumijevanja organizacijskih procesa i komuniciranja s rukovoditeljima organizacijski psiholozi trebaju poznavati i osnovne poslovne funkcije te osnove upravljanja projektima.

### Cilj organizacijske psihologije i psihologije rada

#### Članak 8.

Cilj organizacijske psihologije i psihologije rada je stvaranje organizacijskog okruženja koje će omogućiti djelotvorno funkcioniranje pojedinaca i skupina sukladno ciljevima organizacije.

Korisnici psiholoških usluga u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada

#### Članak 9.

Korisnici psiholoških usluga u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada su u pravilu zaposlenici organizacije ili kandidati za radna mjesta u organizaciji.

Naručitelji psiholoških usluga u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada

#### Članak 10.

Naručitelji psiholoških usluga u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada su organizacije, odnosno Uprava, rukovodstvo ili neko drugo formalno tijelo organizacije, koje od ovlaštenog psihologa zahtijeva određeni stručni postupak nad korisnicima psiholoških usluga.

### III. PRAVA I OBVEZE PSIHOLOGA U ORGANIZACIJSKOJ PSIHOLOGIJI I PSIHOLOGIJI RADA

Svrha obavljanja psihološke djelatnosti

#### Članak 11.

Ovlašteni psiholog u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada u obavljanju poslova vodi se unaprjeđivanjem zdravlja i kvalitete života korisnika psiholoških usluga, razvojem i unaprjeđenjem organizacija i institucija te društva u cjelini, kao općom svrhom obavljanja psihološke djelatnosti.

Primjena propisa u području psihološke djelatnosti

#### Članak 12.

Ovlašteni psiholog u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada obavezan je poštivati Zakon o psihološkoj djelatnosti, druge propise i opće akte Komore.

Obveza primjene Etičkog kodeksa

#### Članak 13.

(1) Ovlašteni psiholog u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada obavezan je poštivati pravila ponašanja i etička načela na temelju kojih postupaju ovlašteni psiholozi prilikom obavljanja psihološke djelatnosti utvrđene Etičkim kodeksom psihološke djelatnosti.

(2) Ovlašteni psiholog u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada ima pravo na savjetodavnu podršku Etičkog odbora u pogledu primjene pravila psihološke etike.

## Obveza poštivanja pravila struke

### Članak 14.

(1) Ovlašteni psiholog u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada obavezan je stručne postupke provoditi sukladno načelima i spoznajama psihološke znanosti i prakse, poštivati pravila struke i ove Standarde rada.

(2) Ovlašteni psiholog u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada ima pravo na stručno-savjetodavnu podršku nadležnog tijela Komore u pogledu stručnog rada.

## Obvezno i dodatno stručno usavršavanje

### Članak 15.

(1) Ovlašteni psiholog u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada ima pravo i obvezu stručnog usavršavanja koje obuhvaća kontinuirano praćenje razvoja psihološke znanosti i stjecanje novih kompetencija radi održavanja i unaprjeđenja kvalitete provođenja stručnih postupaka i mjera, sukladno odredbama općeg akta Komore kojim su uređeni način provođenja, sadržaj, rokovi i postupak stručnog usavršavanja.

(2) Osim stručnog usavršavanja u području psihološke djelatnosti iz stavka 1. ovog članka, ovlašteni psiholog u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada ima pravo i obvezu stjecanja specijaliziranih stručnih kompetencija potrebnih za pojedino područje primijenjene psihologije koje uključuje usvajanje znanja i informacija iz područja obrazovanja, tržišta rada, poduzetništva, zdravstva i dr., neophodnih za kvalitetan rad.

(3) Poslodavac je dužan omogućiti ovlaštenom psihologu sudjelovanje na stručnom usavršavanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

## IV. POSLOVI PSIHOLOGA U ORGANIZACIJSKOJ PSIHOLOGIJI I PSIHOLOGIJI RADA

### Temeljni poslovi psihologa u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada

#### Članak 16.

Temeljni poslovi ovlaštenog psihologa u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada su:

- utvrđivanje potreba korisnika i/ili naručitelja psiholoških usluga, postavljanje ciljeva i evaluacija rezultata
- analiza psiholoških zahtjeva radnog mjesta i kompetencija
- planiranje i provedba psihološke procjene
- izobrazba u procesima osposobljavanja
- psihološko savjetovanje
- organizacijske intervencije

- istraživanje.

Utvrđivanje potreba korisnika i/ili naručitelja psiholoških usluga, postavljanje ciljeva i evaluacija rezultata

#### Članak 17.

Organizacijski psiholog i psiholog rada prije početka izvršenja usluge mora napraviti analizu potreba korisnika i/ili naručitelja korištenjem na znanstvenoj psihologiji utemeljenih i u psihološkoj praksi dokazanih spoznaja i metoda rada, postaviti ciljeve te evaluirati rezultate po izvršenoj usluzi.

Analiza psiholoških zahtjeva radnog mjesta i kompetencija

#### Članak 18.

Analiza psiholoških zahtjeva radnog mjesta i kompetencija uključuje:

- određivanje potrebnih kognitivnih sposobnosti, osobina ličnosti, spretnosti, vještina, potrebnih za rad na pojedinom radnom mjestu u okviru izrade opisa posla
- određivanje psiholoških zahtjeva (kognitivnih sposobnosti, osobina ličnosti i sl.) za izvršitelja na radnom mjestu, u okviru analitičke procjene radnih mjesta i vrednovanja rada
- potpora stručnjaku za zaštitu na radu kod određivanja radnih mjesta s posebnim uvjetima rada (kada su psihološke karakteristike izvršitelja zahtjev za posebne uvjete rada).

Planiranje i provedba psihološke procjene

#### Članak 19.

Planiranje i provedba psihološke procjene kod selekcije i karijernog savjetovanja obuhvaća:

- dizajn selekcijskog postupka (odabir metoda i instrumenata za ciljno radno mjesto)
- dizajn postupka za karijerno usmjeravanje
- primjenu i interpretaciju testova inteligencije
- primjenu i interpretaciju upitnika ličnosti
- primjenu i interpretaciju upitnika interesa i vrijednosti
- planiranje i provedbu intervjua
- opažanje ponašanja tijekom postupka procjene.

Izobrazba u procesima osposobljavanja

#### Članak 20.

Priprema, provedba i evaluacija izobrazbe u općim i specifičnim psihološkim znanjima i vještinama, prilagođene potrebama polaznika izobrazbe, primjenom na znanstvenoj psihologiji utemeljenih i u psihološkoj praksi dokazanih spoznaja i metoda.

## Psihološko savjetovanje

### Članak 21.

(1) Psihološko savjetovanje u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada obuhvaća:

- psihološko savjetovanje rukovoditelja
- psihološko savjetovanje zaposlenika
- psihološko savjetovanje u vezi sustava upravljanja ljudskim potencijalima u organizacijama u dijelu koji se odnosi na praćenje i razvoj psiholoških karakteristika zaposlenika.

(2) Psihološko savjetovanje provodi se u svrhu:

- savjetovanja kod izazova s kojima se rukovoditelji suočavaju u radu sa zaposlenicima i drugim rukovoditeljima
- savjetovanja zaposlenika u vezi izazova u međuljudskim odnosima, kod odabira karijere
- suočavanja sa stresnim poslovnim situacijama
- psihološke prve pomoći kod kriznih situacija koje ugrožavaju psihološku dobrobit i zdravlje.

## Organizacijske intervencije

### Članak 22.

(1) Organizacijske intervencije u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada obuhvaćaju primjenu na znanstvenoj psihologiji utemeljenih i u psihološkoj praksi dokazanih spoznaja i metoda rada u području radne motivacije i upravljanja radnim učinkom u oblikovanju i provedbi sustava materijalnog i nematerijalnog nagrađivanja.

(2) Organizacijske intervencije predlažu se temeljem rezultata provedenih psihologijskih istraživanja i analiza ljudskih resursa u organizaciji, primjenom na znanstvenoj psihologiji utemeljenih i u psihološkoj praksi dokazanih spoznaja i metoda rada, za:

- unaprjeđenje organizacijske klime i kulture, stavova prema radu i organizaciji (npr. zadovoljstvo poslom, organizacijska odanost), motivacije za rad, angažiranosti i radnih vrijednosti
- sprječavanje pojava diskriminacije, uznemiravanja, zlostavljanja i nasilja na radu, zlouporabe alkohola i droga, te drugih za organizaciju štetnih ponašanja na radu
- unaprjeđenje uvjeta rada i kvalitete radnog života, te upravljanje psihosocijalnim rizicima za nezgode i zdravlje na radnom mjestu
- unaprjeđenje međuljudskih odnosa u radnim grupama.

## Istraživanje

### Članak 23.

Istraživanje u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada obuhvaća:

- konstrukciju, validaciju i interpretaciju rezultata istraživanja kontraproaktivnih ponašanja, organizacijske klime i kulture, međuljudskih odnosa u radnim grupama, stavova prema radu i organizaciji, motivacije, angažiranosti i radnih vrijednosti, umora, stresa na radu, nezgoda, izostanaka i fluktuacije zaposlenih, psiholoških i psihosocijalnih efekata fizikalno-klimatskih i drugih objektivnih uvjeta rada, te drugih čimbenika vezanih uz dobru prilagodbu i učinkovitost na radnom mjestu
- razvoj za potrebe tvrtke prilagođenog psihologijskog selekcijskog instrumenta (ili postupka).

#### Analiza psiholoških zahtjeva radnog mjesta i kompetencija

##### Članak 24.

Analiza psiholoških zahtjeva radnog mjesta i kompetencija u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada sastoji se od:

- definiranja svrhe i ciljeva analize radnog mjesta (selekcija, izrada sistematizacije, sustav nagrađivanja)
- planiranja i provedbe intervjua za analizu radnog mjesta s bar jednim izvršiteljem (kad se radi izmjena postojećeg opisa radnog mjesta) ili s rukovoditeljem (kad se radi o novom radnom mjestu) uz obrazac za analizu radnog mjesta i kompetencija
- integracije rezultata intervjua iz obrasca u predložak opisa posla
- usklađivanja opisa s rukovoditeljem i finaliziranje opisa.

## V. PSIHOLOŠKA PROCJENA U ORGANIZACIJSKOJ PSIHOLOGIJI I PSIHOLOGIJI RADA

### Psihološka procjena

#### Članak 25.

(1) Psihološka procjena u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada provodi se u svrhu:

- provedbe selekcijskog postupka radi preporuke odabira za zapošljavanje
- karijernog usmjeravanja zaposlenika
- prilagodbe radnog mjesta za radnike s preostalom radnom sposobnosti, ako su psihičke karakteristike razlog smanjene radne sposobnosti
- motiviranja zaposlenika
- individualne procjene osobina za timski rad
- centra procjene (eng. assessment center).

(2) Psihološka procjena u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada uključuje individualnu i integrativnu procjenu psihologa.

#### Psihodijagnostička sredstva u psihološkoj procjeni

#### Članak 26.

- (1) Psihološka procjena i testiranje u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada treba uključivati ispitivanje općih i specifičnih kognitivnih sposobnosti, osobina ličnosti, emocionalnog i socijalnog funkcioniranja te stavova i vrijednosti korisnika.
- (2) Psihodijagnostička sredstva za procjenu odabire ovlaštenu psiholog uzimajući u obzir karakteristike korisnika psiholoških usluga (dob, obrazovanje, psihofizičko stanje i dr.) i svrhu psihološke procjene.

#### Struktura psihološke procjene

#### Članak 27.

- (1) Psihološka procjena u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada sastoji se od:
  - planiranja i provođenja psihološkog testiranja
  - psihologijskog intervjua i prikupljanja podataka o korisniku
  - korekcije, interpretacije i integracije rezultata procjene
  - pisanja izvještaja o provedenoj psihološkoj procjeni
  - priopćavanja interpretacije i zaključnog mišljenja naručitelju (rukovoditelju ili drugoj ovlaštenoj osobi unutarnjeg ili vanjskog naručitelja)
  - priopćavanju interpretacije i zaključnog mišljenja korisniku, na njegov zahtjev.
- (2) Svaki segment psihološke procjene organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada je jednako važan i neizostavan, iako različit po trajanju i načinu rada.
- (3) Vrednovanje rada organizacijskog psihologa/psihologa rada provodi se prema broju i složenosti pruženih usluga.

#### Ponovljena psihološka procjena i testiranje kod selekcije kandidata za radna mjesta

#### Članak 28.

- (1) Rezultati provedene psihološke procjene i testiranja u postupcima selekcije kandidata za radna mjesta mogu se pohraniti i ponovo koristiti u budućim postupcima selekcije, a odgovornost je psihologa da procijeni valjanost tih rezultata i utvrdi potrebu za ponovljenom psihološkom procjenom i testiranjem (retestom).
- (2) Ponovljenu psihološku procjenu i testiranje (retest) preporuča se provesti ukoliko je od psihološke procjene i testiranja prošlo 18 ili više mjeseci, zbog mogućnosti razvoja znanja i vještina te promjena u emocionalnom i socijalnom funkcioniranju kandidata.

## VI. UPOZNAVANJE S REZULTATIMA PSIHOLOŠKIH USLUGA

### Upoznavanje s rezultatima psihološke procjene

#### Članak 29.

- (1) Ovlašteni psiholog upoznaje korisnika psiholoških usluga s rezultatima psihološke procjene u skladu s odredbama Zakonom o psihološkoj djelatnosti i Etičkog kodeksa psihološke djelatnosti.
- (2) Ovlašteni psiholog upoznaje naručitelja psiholoških usluga s rezultatima psihološke procjene u skladu s odredbama Zakonom o psihološkoj djelatnosti i Etičkog kodeksa psihološke djelatnosti.
- (3) Rezultat psihološke procjene može biti priopćen u usmenom ili pisanom obliku.

## VII. UVJETI RADA PSIHOLOGA U ORGANIZACIJSKOJ PSIHOLOGIJI I PSIHOLOGIJI RADA

### Prostorni i tehnički uvjeti

#### Članak 30.

- (1) Ovlaštenom psihologu u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada poslodavac mora osigurati sljedeće prostorne uvjete:
  - prostorija za individualni rad s korisnicima psiholoških usluga površine najmanje 12 m<sup>2</sup> s tim da za vrijeme rada ovlaštenog psihologa s korisnikom psiholoških usluga prostor ne smije koristiti druga osoba
  - prostorija za grupni rad s korisnicima psiholoških usluga površine od najmanje 20 m<sup>2</sup> ili najmanje 1 m<sup>2</sup> po svakom korisniku psiholoških usluga uz dodatnih 6 m<sup>2</sup> za ovlaštenog psihologa.
- (2) Građevina u kojoj se nalaze prostorije za rad s korisnicima psiholoških usluga mora ispunjavati temeljne zahtjeve za građevinu i druge uvjete uređene propisima o prostornom uređenju i gradnji.
- (3) Građevina u kojoj se nalaze prostorije za rad s korisnicima psiholoških usluga mora imati čekaonicu te sanitarni čvor s umivaonikom ili s predprostorom u kojem se nalazi umivaonik.
- (4) Prostorije za rad s korisnicima psiholoških usluga moraju biti ravnomjerno grijane i hladene te ispunjavati odgovarajuće tehničke i higijenske uvjete sukladno posebnim propisima.
- (5) Prostorije za rad s korisnicima psiholoških usluga moraju biti osvijetljene prirodnim svjetlom, a ukoliko nije moguće osigurati prirodni izvor svjetlosti u ukupnoj površini, prostorije moraju biti ravnomjerno osvijetljene umjetnom rasvjetom jačine 70-100 luksa.
- (6) Prostorije za rad s korisnicima psiholoških usluga moraju biti građevinski izvedene tako da se mogu efikasno i brzo provjetriti, a u prostorijama s nedovoljnim prirodnim prozračivanjem, potrebno je osigurati umjetnu ventilaciju.

(7) Prostorija u kojoj se provodi individualno psihološko savjetovanje mora biti primjereno zvučno izolirana tako da omogućavati neometanu komunikaciju psihologa i korisnika psiholoških usluga te da osigurava diskreciju i zaštitu privatnosti sukladno posebnim propisima i Etičkom kodeksu psihološke djelatnosti.

#### Tehnička oprema

##### Članak 31.

(1) Ovlaštenom psihologu u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada poslodavac mora osigurati sljedeću obveznu tehničku opremu u prostoriji za individualni rad s korisnicima psiholoških usluga:

- radni stol i stolicu za psihologa i za korisnika psiholoških usluga
- ormari sa zaštitnom bravom za pohranu psihološke dokumentacije, psihodijagnostičkih sredstava i pribora
- računalo
- pisac
- zaporni sat
- telefon
- internetsku vezu.

(2) Ovlaštenom psihologu u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada poslodavac mora osigurati sljedeću obveznu tehničku opremu u prostoriji za grupni rad s korisnicima psiholoških usluga:

- stol i stolicu za psihologa i korisnike psiholoških usluga
- pregradne stijene između stolova za testiranje, po potrebi.

#### Osiguravanje potrebnih psihodijagnostičkih sredstava

##### Članak 32.

(1) Poslodavac je obavezan ovlaštenom psihologu u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada osigurati psihodijagnostička sredstva potrebna za rad, a prema izboru ovlaštenog psihologa, te edukaciju za njihovu primjenu kada je to potrebno.

(2) Psihodijagnostička sredstva trebaju biti prikladna za procjenu općih i specifičnih faktora inteligencije, kognitivnih sposobnosti, osobina ličnosti, profesionalnih interesa, motivacije, stavova i vrijednosti.

## VIII. NORMATIVI RADA PSIHOLOGA U ORGANIZACIJSKOJ PSIHOLOGIJI I PSIHOLOGIJI RADA

Normativi za utvrđivanje potreba korisnika i/ili naručitelja, postavljanje ciljeva i evaluaciju rezultata

##### Članak 33.

- (1) Svaka suradnja s korisnikom i/ili naručiteljem psiholoških usluga počinje utvrđivanjem potreba i postavljanjem ciljeva suradnje.
- (2) Preporučeno trajanje inicijalnog razgovora s korisnikom i/ili naručiteljem u vezi definiranjem potreba je između 30 minuta do 1 sata, ovisno o složenosti i trajanju usluge.

#### Normativi za analizu psiholoških zahtjeva radnog mjesta i kompetencija

##### Članak 34.

- (1) Svaka analiza psiholoških zahtjeva radnog mjesta i kompetencija uključuje individualnu analizu radnog mjesta od strane organizacijskog psihologa zbog utvrđivanja psiholoških zahtjeva za rad na radnom mjestu (kognitivne sposobnosti, osobine ličnosti i sl.).
- (2) U prosjeku za individualnu analizu psiholoških zahtjeva radnog mjesta potrebno je sat vremena za strukturirani intervju uz upitnik (radno mjesto srednje složenosti), sat vremena za sistematiziranje podataka, sat vremena za povratnu informaciju od strane menadžera o opisu radnog mjesta i kompetencija procijenjenih od strane psihologa.

#### Normativi za individualnu psihološku procjenu i testiranje

##### Članak 35.

- (1) Individualna psihološka procjena i testiranje provodi se u prostoriji za individualni rad s korisnicima psiholoških usluga.
- (2) Okvirni normativni standardi za pojedine sastavnice psihološke procjene su:
  - procjena kognitivnog funkcioniranja (intelektualne sposobnosti) provodi se u trajanju od 20 minuta do 1 sata
  - procjena ličnosti, interesa i vrijednosti provodi se u trajanju od 30 minuta do 1 sata
  - psihologijski intervju i prikupljanje podataka o korisniku provodi se u trajanju od 30 do 45 minuta
  - korekcija, interpretacija i integracija rezultata procjene, pisanje izvještaja i mišljenja provodi se u trajanju od 1 do 2 sata.
- (3) Trajanje psiholoških procjena i testiranja, odnosno broj korisnika tijekom radnog dana ovisi o složenosti, zahtjevnosti i opsegu procjene, ali također i o mogućnostima i ograničenjima u organizacijskoj praksi.
- (4) Kod složenih psiholoških procjena koje uključuju kombiniranje više različitih metoda procjene (kao kod centara procjene) psihološka procjena može se odvijati i tijekom više dana.

(5) Psihološko testiranje u organizacijskoj psihologiji i psihologiji rada provodi ovlaštenu psiholog u skladu s Pravilnikom o psihodijagnostičkim sredstvima i drugim općim aktima Komore.

(6) Ovlaštenu psiholog samostalan je u odabiru, primjeni i interpretaciji psihodijagnostičkih sredstava.

(7) U slučajevima kada ovlaštenu psiholog ocijeni nužnim, psihološkom testiranju može prisustvovati osobni asistent ili ovlaštenu prevoditelj korisnika psiholoških usluga.

#### Normativi za individualno psihološko savjetovanje

##### Članak 36.

(1) Individualno psihološko savjetovanje provodi se u prostoriji za individualni rad s korisnicima psiholoških usluga.

(2) Prostor u kojem se provodi individualno psihološko savjetovanje treba omogućiti neometanu komunikaciju psihologa i korisnika te osigurati diskreciju i zaštitu privatnosti sukladno posebnim propisima i Etičkom kodeksu psihološke djelatnosti.

(3) Individualno psihološko savjetovanje provodi se u trajanju do 30 do 60 minuta po korisniku psiholoških usluga.

### IX. ZAŠTITA I POHRANA PSIHODIJAGNOSTIČKIH SREDSTVA, PSIHOLOŠKA DOKUMENTACIJA I ZAŠTITA PODATAKA

#### Zaštita i pohrana psihodijagnostičkih sredstava

##### Članak 37.

(1) Psihodijagnostička sredstva koja je Komora uvrstila na Popis posebno zaštićenih psihodijagnostičkih sredstava može samostalno odabrati, primjenjivati i interpretirati samo ovlaštenu psiholog, sukladno ovim Standardima i općim aktima Komore.

(2) Posebno zaštićena psihodijagnostička sredstva zabranjeno je u cjelini ili dijelovima preslikavati i na bilo koji način davati na uvid neovlaštenim osobama.

(3) Psihodijagnostička sredstva štite se i pohranjuju u skladu s odredbama Zakona o psihološkoj djelatnosti, Pravilnika o psihološkoj dokumentaciji i odredbama općih akata Komore.

#### Psihološka dokumentacija

##### Članak 38.

(1) Ovlašteni psiholozi dužni su uredno voditi psihološku dokumentaciju u skladu s propisima o vođenju evidencija u području u kojem obavljaju psihološku djelatnost, odredbama Zakona o psihološkoj djelatnosti, Etičkog kodeksa psihološke djelatnosti i drugih akata Komore te propisima kojima se uređuju područja zaštite osobnih podataka i tajnosti podataka.

(2) Psihološka dokumentacija obuhvaća pisana mišljenja, preporuke, izvještaje, primijenjena psihodijagnostička sredstva odnosno listove za odgovore, službene bilješke, molbe, životopise i drugu dokumentaciju određenu posebnim propisima, odredbama ovih Standarda, općim aktima Komore ili aktima poslodavca.

(3) Podaci i informacije sadržani u psihološkoj dokumentaciji su profesionalna tajna.

(4) Ovlašteni psiholog i/ili odgovorna osoba u pravnoj osobi dužni su osigurati pohranu i zaštitu psihološke dokumentacije u skladu s odredbama Zakona o psihološkoj djelatnosti i propisima kojima se uređuju područja zaštite osobnih podataka i tajnosti podataka te propisima o upravljanju dokumentarnim gradivom izvan arhiva.

## X. ZAVRŠNE ODREDBE

### Provođenje Standarda

#### Članak 39.

Stručni razred za organizacijsku psihologiju i psihologiju rada prati provođenje ovih Standarda rada, o čemu izvještava Upravni odbor i druga nadležna tijela ili povjerenstva Komore.

#### Smjernice

#### Članak 40.

(1) Stručni razred za organizacijsku psihologiju i psihologiju rada može, u svrhu olakšane primjene, pojedina pitanja uređena ovim Standardima rada detaljnije razraditi smjernicama.

(2) Smjernice nisu obvezujuće.

### Stupanje na snagu Standarda

#### Članak 41.

Ovi Standardi rada objavljuju se na mrežnoj stranici Komore i stupaju na snagu osmog dana od objavljivanja.

KLASA: 011-02/26-04/01  
URBROJ: 375-01-02-26-3  
Zagreb, 27. ožujka 2026. godine.

