



**Н. В. Прусова
Г. Х. Боронова**

Психология труда: конспект лекций

Издательский текст
http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=180367
Психология труда: Конспект лекций: «Эксмо»; Москва; 2008
ISBN 978-5-699-27198-6

Аннотация

Данное издание содержит в себе лекции по курсу «Психология труда». Подробно рассматриваются основные разделы психологии труда, область знаний, главные направления, цели, задачи, предмет, методы, проблемы, мотивация и трудовая аттестация работника как субъекта психологии труда, а также все те основы и принципы, без которых человеку просто невозможно работать, и их незнание ведет к низкой производительности, плохой самоотдаче, постоянной стрессовой ситуации и конфликтам.

Предназначено для преподавателей и студентов психологических, экономических и управленческих факультетов.

Содержание

ЛЕКЦИЯ № 1	4
1. Понятие работы	4
2. Плюсы и минусы работы	5
3. Понятие безработицы	6
ЛЕКЦИЯ № 2	7
1. Понятие психологии труда	7
2. Взаимосвязь психологии труда с другими дисциплинами	8
3. Сфера применения	9
4. Цели психологии труда	10
5. Задачи психологии труда	11
6. Предмет психологии труда	12
7. Объект психологии труда	13
8. Субъект труда	14
9. Методы психологии труда	15
10. Влияние психологии труда на производство	16
ЛЕКЦИЯ № 3	17
1. Науки, на основе которых формировалась психология труда	17
2. Время формирования и становления психологии труда	18
3. Первоначальные интересы психологии труда	21
ЛЕКЦИЯ № 4	22
1. Организационная психология	22
2. Психологическая служба	23
3. Должность психолога в организации	24
4. Должностные обязанности организационного психолога	25
5. Принципы отбора персонала	26
6. Кадровая политика	28
7. Правила поведения при приеме на работу	29
ЛЕКЦИЯ № 5	30
1. Методы психологии труда	30
2. Естественный эксперимент	31
3. Лабораторный эксперимент	32
4. Наблюдение	33
5. Опросный метод	35
6. Метод экспертных оценок	36
7. Метод анамнеза	37
8. Метод тестирования	38
Конец ознакомительного фрагмента.	40

Г.Х.Боронова, Н.В.Прусова

Психология труда

Конспект лекций

ЛЕКЦИЯ № 1

Работа

1. Понятие работы

Работа – материально вознаграждаемая деятельность человека, направленная на создание определенных благ. Работа – это труд человека, а под трудом понимается сознательная, целенаправленная деятельность, приложение людьми умственных или физических усилий для создания полезных продуктов либо для достижения положительных результатов производства при условии удовлетворения человеком своих материальных и духовных потребностей.

Наличие или отсутствие работы влияет на статусные характеристики личности, возможность реализации потенциала работника. Под работой также может подразумеваться не вознаграждаемая финансовая деятельность, но подкрепленная другими мотивами – желанием добиться известности, благодарности, удобств и т. д. Работой в общем смысле считают деятельность, направленную на достижение определенного результата, и подразумевающую позитивную направленность.

2. Плюсы и минусы работы

Как любой вид деятельности, работа имеет свои плюсы и минусы.

Работа есть источник благ:

- 1) средства к существованию – сюда включены такие статьи, как заработная плата, дотации, льготы, предоставляемые предприятием работнику;
- 2) возможность самореализации – возможности творческого подхода к работе, введение новшеств и инноваций в трудовой процесс, реализации своих идей;
- 3) приобретение определенного статуса – возможности карьерного роста, финансового положения, профессионального авторитета;
- 4) возможность приобретения новых навыков и знаний, профессионализации – опыт работы по определенной специальности, специализация в какой-либо области;
- 5) удовлетворение потребности в самоидентификации с определенной группой – идентификация с определенной группой, определение себя как ее члена;
- 6) возможность приобрести новый круг общения – приобретение новых знакомств, возможностей общения на новом уровне, новый круг общения.

Работа как источник неприятностей:

- 1) утомление – постоянная активность на протяжении установленного рабочего дня, и, как следствие, – физическая и моральная усталость;
- 2) вред для здоровья – влияние факторов рабочей среды на организм человека;
- 3) потеря времени – затрата временных ресурсов личности на выполнение трудовых заданий;
- 4) стрессы – наличие множества стрессогенных факторов на рабочем месте;
- 5) неудовлетворенность – невозможность реализовать потенциал в силу различных причин – недостаточности заработной платы, жестких рамок трудового процесса и т. п.;
- 6) отсутствие перспектив роста – ограничения в карьерном плане, вызванные определенными причинами, особенностями работы, отсутствием должной подготовки работника для работы на более высоком трудовом посту и др.;
- 7) плохой коллектив – несоответствие интересов, норм ценностей работника и большинства членов рабочего коллектива.

Отношение к работе во многом зависит от степени заинтересованности в ней и удовлетворенности трудом. Работу, трудовые процессы, мотивацию труда и трудовую удовлетворенность изучает психология труда, или организационная психология.

Определенный уровень эффективности трудовой деятельности индивида, основан на психофизиологических особенностях, трудовой мотивации и склонностях к определенным профессиональным видам труда.

3. Понятие безработицы

Под **безработицей** понимается отсутствие работы на протяжении определенного периода времени у людей трудоспособного возраста (16 лет) и способных работать по состоянию здоровья.

Затяжная безработица во многом влияет на моральное и физическое состояние работника, снижает его запросы и возможности найти достойное рабочее место. Зачастую, безработный ожидает помощи от других людей, полагается на чужие решения, сомневается в своей профессиональной подготовке, уходит от решения профессиональных проблем, и возможны даже подспудное нежелание и боязнь устроиться на работу, адаптация к отсутствию работы и отказ от ее поиска. Возможен другой вариант поведения безработного, который характеризуется активной позицией, постоянный поиск работы, возможное переобучение и активная адаптация к условиям труда, новому коллективу.

Служба занятости в течение 11 календарных дней после подачи всех необходимых документов определяется и выносит решение о признании гражданина безработным. При этом не имеет значения когда был уволен гражданин с предыдущего места работы и почему, сколько времени прошло и т. д.

Безработными не могут быть признаны: граждане, не достигшие 16 лет; люди, которым назначена пенсия; осужденные к исправительным работам; люди, лишённые свободы; отказавшиеся в течение 10 дней со дня регистрации в службе занятости от двух вариантов подходящей работы, учебы и т. п. Если человек отказывается от регистрации в данный момент времени, он может повторно обратиться в службу занятости позже, через две недели.

Правовой статус безработного включает в себя: определение безработного, права и обязанности безработного, ответственность безработного и гарантии социальных прав и компенсации.

ЛЕКЦИЯ № 2

Психология труда

1. Понятие психологии труда

Понятие «труд» рассматривается несколькими научными дисциплинами. Такие, как, например, физиология труда, организационная психология, социология труда, экономика, менеджмент и т. д., рассматривают трудовую деятельность лишь как общий объект, используя при этом специфические методы и знания, свойственные той или иной дисциплине. Все эти дисциплины рассматривают трудовую деятельность для решения практических задач, направленных на гуманизацию трудовой деятельности и повышение работоспособности. Что же касается психологии труда, то при изучении трудовой деятельности используется вся система данных, которая только существует в современной психологии.

Психология труда на настоящий момент – самостоятельная отрасль психологии, которая позволяет наиболее эффективно использовать труд человека, учитывать его личностные особенности и влияние на производство в целом, прогнозировать развитие производственных отношений и многое другое.

Психология труда в первую очередь ориентирована на человека и его интересы, на минимизацию производственных потерь и оптимизацию трудовой деятельности для работника.

2. Взаимосвязь психологии труда с другими дисциплинами

Психология труда не имеет четких границ с другими дисциплинами. При изучении психологии труда можно выделить несколько категорий наук, переплетающихся и в разной степени взаимодействующих с психологией труда. Это, во-первых, экономика и социология труда, педагогика, медицина (некоторые ее разделы), гигиена и охрана труда.

Во-вторых, это практически вся область биологических знаний о человеке, социальной системе и прочее.

В-третьих, технические дисциплины, изучающие конструкции машин и приборов, которые применяются работником в процессе труда, т. е. орудия труда.

Рассмотрим подробнее дисциплины, которые имеют взаимосвязь с психологией труда:

1) философия и политическая экономия рассматривают в своих учениях и исследованиях: субъект, объект, орудия труда, процесс и т. п.;

2) социология труда рассматривает труд как процесс формирования человека и общества, функции общественного труда, социальные факторы выбора профессии, труд в условиях технического прогресса, отношение к труду и др.;

3) экономика труда рассматривает трудовые ресурсы, производительную ценность, организацию труда, нормирование, оплату, планирование труда и прочее;

4) законодательство о труде рассматривает и изучает трудовые договоры, продолжительность рабочего дня, отпуска, обязанности, права, льготы разных категорий работников, процедуры трудовых споров и т. д.;

5) физиология, гигиена труда, производственная санитария по отношению к психологии труда изучают режим труда и отдыха, работоспособность. Таким образом, можно сказать, что взаимосвязь с другими дисциплинами у психологии труда очень обширна. Почти все существующие науки и дисциплины охватывают в своих учениях или уделяют внимание психологии труда. Ведь почти во всех науках есть упоминание об исследованиях человеческого ресурса, а именно человеческий ресурс и все, что с ним связано, лежит в основе изучения психологии труда.

3. Сфера применения

Сфера применения психологии труда очень широка, поскольку труд – это основная деятельность каждого человека. Множество профессий дают широкое поле для исследований в области психологии труда и направлены на выработку определенных методов работы с людьми различных профессий.

На большинстве предприятий существуют ставки психолога, в обязанности которого входит и кадровый подбор, и решение конфликтных ситуаций на производстве, и многое другое.

Психология на производстве позволяет не только работать с людьми как работниками компании, но и содержать в контексте решение проблем сотрудников вне стен организации, влияющих на производительность труда, например, семейные проблемы. Кроме того, планирование рабочего места, работа по обеспечению безопасности труда, реклама, ведение переговоров также входят в сферу интересов психологии труда. В настоящее время любая уважающая себя организация должна иметь штатного психолога. Это не только повышает уровень престижности любой организации, но и показывает как сотрудникам, так и клиентам степень развития организации.

4. Цели психологии труда

Основными целями психологии труда являются:

1) оптимизация психологического климата предприятия, то есть учет психологических особенностей каждого члена предприятия и оптимизация интерактивных процессов внутри организации;

2) прогноз возможных результатов решений руководства, тактики и стратегии управления, что подразумевает глубокое знание производственных процессов, учет специфики деловых переговоров, грамотно организованную рекламную кампанию и сбор информации. Для достижения этих целей психология труда использует различные инструменты, что отражается в задачах и проистекает из сферы ее применения. Во многом особенности методов психологии труда зависят от профиля и специфики производства организации, в которой осуществляет свою деятельность организационный психолог.

5. Задачи психологии труда

Главные задачи психологии труда

Задачи психологии труда можно разделить на две группы: теоретические и прикладные.

В первую группу войдут задачи, которые тесным образом связаны с психологическими особенностями человека (субъекта). К теоретическим задачам можно отнести:

- 1) изучение и исследование психических процессов, основных психологических свойств субъекта (рассматривая их в разрезе эффективности труда и увеличения работоспособности);
- 2) изучение особенностей трудовой деятельности;
- 3) исследование социально-психологических факторов, влияющих на человека, социальную среду, психологический микроклимат в организации, удовлетворенность трудом;
- 4) изучение эмоциональной сферы личности и волевых качеств, способствующих к регулированию трудовой деятельности;
- 5) изучение раскрытия субъекта и его личности в трудовом процессе и закономерность, связанную с этим;
- 6) изучение проблемы мотивации, анализ путей решения проблемы мотивационной системы;
- 7) выработку наиболее приемлемого метода управления; планирование тактики и стратегии управления;
- 8) превентивную психологическую работу, направленную на формирование здорового образа жизни;
- 9) улучшение условий жизни работников;
- 10) улучшение условий рабочей деятельности;
- 11) разработку основных критериев приема на работу;
- 12) разработку рекомендаций по усовершенствованию методов обучения и переобучения работников;
- 13) рациональную перестройку и обновление профессий.

Во вторую группу задач, прикладную, которая в основном направлена на достижение конечного практического результата, будут входить следующие задачи:

- 1) разработка норм, правил и процедур по технике безопасности;
- 2) разработка психологических средств мотивации;
- 3) разработка оптимальных режимов труда и времени отдыха;
- 4) разработка теоретически обоснованных эффективных процедур проведения аттестации и обучения;
- 5) разработка конкретных требований и условий труда при разработке и внедрении новых технологий, учитывая при этом личностные возможности;
- 6) развитие способов решения проблемы трудовой ориентации; оптимизация процедур профессиональной подготовки и адаптации личности;
- 7) совершенствование производственных отношений и повышение качества труда;
- 8) минимизация аварийных ситуаций;
- 9) работа с нормами, ценностями и корпоративной культурой производства и т. д.

6. Предмет психологии труда

Предметом психологии труда являются психологические особенности деятельности человека в трудовых условиях в таких аспектах, как становление его как профессионала, профессиональная ориентация и самоопределение, мотивация трудового процесса, механизм трудового опыта, качество труда, адаптация человека к трудовым условиям.

Изучение деятельности человека в условиях производства позволяет не только обогащать теоретическую базу психологии труда, но и вникать в практическую деятельность предприятия и вносить коррективы в непосредственную трудовую деятельность сотрудников.

Также можно сказать, что предметом психологии труда выступают компоненты, которые служат стимулом и побуждают человека к труду, направляют и корректируют его трудовую деятельность, а также личностные качества отдельно взятого человека, через которые и проходит процесс реализации трудовой активности. Сфера применения психологии труда очень широка, и ее границы с другими дисциплинами достаточно условны и незначительны. Можно сказать, что психология труда является ядром, вокруг которого сконцентрированы все психологические учения и исследования в области изучения человеческого ресурса.

7. Объект психологии труда

Объектом психологии труда является труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом и продуцирующего воспроизведение навыков, установок, знаний в данном виде деятельности.

Объект психологии труда – деятельность индивида в условиях производства.

Существовало мнение, что процесс трудовой деятельности включает четыре цикла: обмен, потребление, распределение, потребление.

На настоящий момент считается, что все эти процессы неразрывно связаны и нет необходимости выделять несколько циклов, поскольку человек одновременно выступает в нескольких режимах.

8. Субъект труда

Субъектом труда считается каждый работник предприятия, непосредственно вовлеченный в трудовую деятельность и имеющий возможность инициативного воздействия на производственный процесс. Именно в силу субъектности работы необходим индивидуальный подход к каждому сотруднику, умение замечать личность в коллективе. Субъектом труда можно считать и работника как такового, и предприятие в целом.

9. Методы психологии труда

В практической деятельности психология труда использует различные методы для изучения особенностей функционирования человека в трудовых условиях. С помощью этих методов осуществляется отбор кандидатов при приеме на работу, изучение психологических особенностей сотрудников и другие аспекты трудовой деятельности человека. Основные методы психологии труда:

- 1) тестирование;
- 2) включенное и невключенное наблюдение;
- 3) беседа;
- 4) интервью и опросы;
- 5) тренинги;
- 6) ролевые игры;
- 7) анализ и синтез информации. Эти методы подробнее будут описаны в лекции № 5

п. 7.

10. Влияние психологии труда на производство

Изучение психологии труда, трудовых отношений непосредственным образом влияет на эффективность труда и эмоциональный комфорт человека на трудовом месте.

Важной областью психологии труда является изучение различных аспектов работоспособности, связанных с утомлением, суточным ритмом, оптимальным режимом труда, адаптационными процессами индивида для формирования таких условий труда, при которых качество и производительность каждого индивида совмещались бы с охраной здоровья работников. Для этого разработаны специальные методы, такие, как тесты, проводится включенное наблюдение, анкетирование работников, изучаются показатели деятельности работника в различных условиях труда, применяется метод упражнений и тренингов на производстве.

На данном этапе постоянно формируются новые профессии, изменяются условия труда, формы трудовой деятельности и возможные стимулы для увеличения эффективности производства, меняются требования к качеству продукции и методам работы. Психология труда призвана изучать изменяющиеся аспекты и рекомендовать наиболее оптимальные варианты изменений с учетом условий труда, производства, этики и возможностей предприятия.

ЛЕКЦИЯ № 3

История становления психологии труда как самостоятельной дисциплины

1. Науки, на основе которых формировалась психология труда

Психология труда складывалась под воздействием медицины, физиологии, психологии, техники, социологии. Каждая из этих дисциплин добавляла свои аспекты, что отразилось в формулировке задач психологии труда. Изначально предпосылкой для предоставления штатного места для специалистов в этой области явились расчеты, подтверждающие необходимость и экономическую выгоду для организации деятельности такого сотрудника. Психология труда опирается на многие дисциплины и может считаться **мультидисциплинарной отраслью** психологии. Можно сказать, что труд как деятельность по созданию материальных благ рассматривался Марксом в качестве главного развивающего фактора в становлении человека разумного. Многие годы психология была частью общей психологии, не имея собственного предмета, но на настоящий момент занимает достойное место в ряду наук о человеке, его функционировании в обществе.

2. Время формирования и становления психологии труда

На сегодняшний день роль человеческого фактора в системе профессиональной деятельности очень велика. Это прежде всего связано с развитием общества. На помощь человеческому труду пришли новейшие технологии и техническое развитие, но все же этого недостаточно для полной эффективности труда.

С каждым годом увеличивается нагрузка на человека при выполнении им своих трудовых обязанностей, так как растет уровень информационных потоков, увеличивается социальная и психологическая напряженность.

Все это требует подходить к организации труда более жестко, ответственнее и ставит перед наукой задачу исследования как психических, так и личностных качеств человека.

Конечно же, и раньше изучению и исследованию в области психологии труда уделялось много времени. Из истории становления психологии труда как науки видно, что она уходит своими корнями далеко в прошлое. Американский исследователь **Ж. Кристенсен** высказал мнение, что понятие о взаимодействии человека и орудия соотносится по времени с понятием «человечество». Еще в древнейшие времена люди уже понимали, что можно значительно повысить эффективность своей деятельности, используя орудия труда.

Ж. Кристенсен выделил два основных этапа развития знания о человеческом факторе:

1) **«век ручных орудий»**, имеется в виду исторически длительный период с медленным накоплением примитивных знаний о взаимодействии человека и простого орудия;

2) **«век машин»**, подразумевается переход к пониманию когнитивного аспекта взаимодействия человека и орудий труда. Этот относительно короткий исторический период начинается с середины XVIII в. и продолжается до настоящего времени. Он включает несколько периодов революционных преобразований в развитии знания о человеке в труде. Период промышленной революции, приходящийся на 1750–1870 гг., связан с появлением первых промышленных предприятий (мануфактур) и оформлением профессии инженера. Интерес к технике переносится и на изучение человека как на аналог механической системы. В 1748 г. вышла полемическая книга **Ж. Ламетри** «Человек – машина», в которой автор пытался рассмотреть человека по аналогии с устройством машины. Человек чувствовал себя элементом внешней среды, которую необходимо было улучшать для удобства работника.

Период энергетической революции охватывает приблизительно 1870–1945 гг. Широкое использование силовых двигателей перевернуло представление людей о возможностях орудий труда. Одновременно активизировался вопрос об адаптации человека к трудовому процессу и оборудованию. **Ф. Тейлор** разрабатывает свою знаменитую систему оптимизации трудовых действий.

В этот период возникает идея о «наилучшем пути», т. е. единственном оптимальном способе осуществления конкретной трудовой деятельности.

Акцент делается на исследования в области профессионального отбора, обучения, тренировки. Человек рассматривается как звено системы «человек – машина». Активно разрабатывается идея о промышленной инженерии человеческого фактора. Происходит научное оформление системы знаний о человеке в трудовом процессе.

Период «интеллектуализации» машин начался в 1945 г., после окончания Второй мировой войны. Из-за научных достижений в физике, химии, математике, биологии, психологии и других науках встал вопрос о создании искусственного интеллекта, экспертных и прогнозирующих систем, компьютеров. Это способствовало выходу на принципиально новый уровень трудовой деятельности в целом и, в частности, взаимодействия человека с орудием труда. Основной тезис новейшего времени постулирует творческий аспект взаимодействия

человека и орудия. При этом личностные и психологические уровни стали рассматриваться как центральный объект внимания в трудовом процессе. Нельзя не отметить, что с переходом человеческого труда на новый уровень остро встал вопрос проблемы безопасности производства. Для решения возникшей проблемы стали рассматриваться аспекты профессиональной подготовки и управления. Эти стороны организации труда определяют основные тенденции развития знаний о трудовой деятельности в XXI в. Это обуславливает необходимость глубокого развития специальной науки, занимающейся вопросами человеческого фактора в труде, чем и явилась психология труда.

Психология труда возникла на рубеже XIX—XX вв. как дисциплина, изучающая организацию и управление трудовой деятельностью. Она является относительно молодой отраслью. Первая научная система организации трудовой деятельности – тейлоризм – была предложена американским инженером, а впоследствии крупным бизнесменом **Ф. Тейлором (1856–1915)**. По его мнению, рост производительности труда возможен лишь при стандартизации методов, приемов, орудий труда.

Ф. Тейлором была предложена система рационализации и управления производством, направленная на увеличение производительности труда через оптимизацию трудовых действий и интенсификацию трудового процесса. Стандартизация касалась прежде всего отдельных операций временного режима работы и орудий труда.

Важнейшим аспектом организации труда Ф. Тейлор считал стимулирование. Базовым принципом является принцип материальной заинтересованности. По мнению Ф. Тейлора, в производственной системе нет места благотворительности. Необходимо было установить цену каждого вида труда, ведь только при этом можно говорить об эффективности труда. Использование данного принципа привело к повышению индивидуальной ответственности работника за собственное благополучие и результативность своего труда. Мотивы труда являются такими же важными факторами производства, как и орудия или способы труда. Так же Тейлором был выявлен ряд социально-психологических феноменов, влияющих на трудовую деятельность, и впервые сформулированы принципы, которые стали основополагающими в теории менеджмента. Рассмотрим несколько пунктов, входящих в принципы Тейлора: цель производства заключается в постоянном увеличении комфорта и благосостояния человечества; миссия научного управления состоит в конструктивном вкладе в экономический и социальный прогресс общества; ответственность лидеров бизнеса за соблюдение интересов частного капитала будет возрастать по мере развития цивилизации и прочие.

Можно, не задумываясь, сказать, что Тейлор и его последователи заложили основы современного менеджмента и научной организации труда. Но нельзя не отметить, что одновременно с учениями Тейлора возник ряд других научных исследований трудовой деятельности.

Собственно научное оформление первые исследования получили в начале XX в. в рамках психотехники (**Г. Мюнстенберг, Г. Мид, О. Липман** и др.). Термин «психотехника» был предложен в 1903 г. немецким психологом **В. Штерном**, который попытался свои экспериментальные психологические разработки применить в условиях реальной трудовой деятельности.

Например, он разрабатывал наиболее оптимальную схему расположения букв на пишущей машинке с учетом времени реакции человека. Основателем психотехники является **Г. Мюнстенберг (1863–1916)**.

Г. Мюнстенберг занимался самыми разными вопросами, которые впоследствии стали классикой психологии труда. Исследования в области профессионального отбора, профессиональной ориентации, профессионального обучения, теории управления, эргономики, профессиографии, профдиагностики и др. впервые были научно проанализированы в исследованиях именно этого ученого. Г. Мюнстенберг заложил основы психотерапии и пси-

хогигиены, изучал механизмы психологического воздействия рекламы, разрабатывал профессиональные тесты (для вагоновожатых, телефонистов, штурманов). Он впервые попытался моделировать трудовой процесс с целью его изучения. Многосторонние интересы Г. Мюнстенберга в области изучения трудовой деятельности были обобщены в первой монографии о психологии труда, называвшейся «Основы психотехники» и опубликованной в 1914 г. В ней Г. Мюнстенбергом были подробно изложены три основные проблемы, которые, по его мнению, должна решить психотехника:

- 1) профессиональный подбор;
- 2) анализ трудовой деятельности с целью ее оптимизации;
- 3) изучение психологических качеств личности, активизированных в труде.

Исследования Г. Мюнстенберга впервые продемонстрировали широчайшие возможности практического приложения научных и теоретических исследований психологии в обеспечении трудового процесса. В начале XX в. психотехника стала развиваться стремительными темпами. Также в разработке психотехнических проблем приняли участие такие ученые, как *О. Липман, Ф. Гизе, Д. Дрейвер, Ф. Ваумгартен, Э. Штерн* и др.

В 1950-е гг. развитие психотехнического направления нашло свое применение не только в Германии, но и в России, и в США.

Довольно активно развивалась эта область исследований в Англии. Исследование психологических факторов организации труда и практических состояний, проведенное под руководством *Г. Майера* (1920 г.), явилось основой для крупных исследовательских государственных программ.

Особое внимание традиционно уделялось анализу индивидуальных различий в целях профессионального отбора. Тестовые программы А. Вернона, опубликованные в 1947 г., являются актуальными и на сегодняшний день.

Также стремительное развитие исследования в области психологии труда получили в Швеции и Польше. Во время Второй мировой войны развитие психологической науки в Европе остановилось. Это позволило американцам сделать значительный шаг вперед в изучении трудовой деятельности. Американская научная литература до сих пор остается наиболее авторитетным источником по психологии труда для большинства стран Европы.

Вторая половина XX в. характеризуется формированием принципиально нового направления в изучении трудовой деятельности. Внимание исследователей все в большей степени сосредоточивается в области изучения личности работника в системе организации. Начало формироваться новое направление, которое получило название **организационная психология**. В него перешли многие проблемы, исследуемые в психологии труда. Сегодня психология труда занимается частными вопросами организации трудового процесса, а именно: исследует особенности индивида и эргономические аспекты труда, а также модели поведения работника.

3. Первоначальные интересы психологии труда

Вопросы профессионального отбора на первых порах были главной задачей психологии труда. Выработка критериев приема на работу, анализ различий в производительности труда у работников с примерно одинаковыми знаниями, умениями и навыками, но с разной отдачей и вовлеченностью в процесс производства, нашел отражение в понятии **профессиональные способности**.

Психология труда накапливала теоретическую и практическую базу, изучала человека как субъекта и объекта трудовой деятельности, характерные особенности индивида труда, культуру и субкультуру разных профессий, причины профессионального выбора, закономерности и механизмы осуществления трудовой деятельности.

ЛЕКЦИЯ № 4

Практическое применение психологии труда

1. Организационная психология

Организационная психология, или психология труда – прикладная наука, где решающее значение имеет практика, работа в «поле». Основными проводниками психологии труда являются психологи, кадровики, работающие на предприятии. Постоянное совершенствование, изменение трудовых процессов есть их обязанность, с другой стороны, сбор информации о трудовых процессах позволяет развивать теоретическую базу психологии труда. Предметом наблюдений и исследования организационной психологии являются поведение людей в организации, психические феномены.

2. Психологическая служба

Психологическая служба – структурное подразделение организации, использующее психологические методы в работе, на основе которых осуществляется прием на работу, планирование стратегии и тактики организации, прогнозируется дальнейшее развитие. В штат службы входят специалисты в области психологии организаций, психологии труда и психологии той сферы, в которой осуществляет свою деятельность организация. Психологическая служба была введена в деятельность организаций не так давно, но уже показала свою необходимость в трудовой деятельности. Штатный психолог следит не только за жизнедеятельностью предприятия, но и учитывает факторы, влияющие на трудовую активность работников, и стремится снизить их негативное воздействие и повысить положительное. С этой целью предприятие создает собственную инфраструктуру, которая включает медицинское обслуживание, культурные и досуговые программы, предоставление туристических баз отдыха для работника и его семьи, что позволяет стимулировать сотрудников, формировать привязанность к предприятию.

3. Должность психолога в организации

Должность психолога в организации предоставляется лицам, имеющим высшее специальное образование. Приоритетом пользуются опытные работники, имеющие стаж работы не менее трех лет. Специфика деятельности психолога подразумевает ответственное отношение к своим обязанностям и наличие необходимых для данной работы соответствующих личностных качеств. Наличие должности психолога говорит о развитом, современном предприятии, ориентированном на введение новшеств, заботе о сотрудниках, ориентации на современные методы работы, адекватном восприятии рынка труда.

4. Должностные обязанности организационного психолога

Для того чтобы деятельность психолога была эффективной и оправданной, ему необходимы не только теоретические знания и умения в данной области, но и опыт, объективность, умения анализировать проблемные зоны и правильно давать им определение и суметь решить все возникшие проблемы, связанные с областью психологии труда. Профессиональные умения, необходимые для эффективной деятельности организационного психолога, охватывают обширный спектр его действий по выполнению профессиональных функций и обязанностей. Ему необходимо уметь объективно всесторонне анализировать условия и факторы, цели и задачи труда и жизни работника. К должностным обязанностям организационного психолога можно отнести:

- 1) изучение человеческого фактора в трудовой деятельности предприятия;
- 2) поиск и отбор персонала;
- 3) разработку инструмента отбора – тестов, анкет, интервью и прочее;
- 4) мониторинг умений работников;
- 5) помощь в организации труда и рабочего места сотрудников;
- 6) участие в разработке дизайна продукции;
- 7) разработку бренда компании;
- 8) рекламу продукции организации;
- 9) проведение маркетинговых исследований рынка, на который поступает продукция организации.

Деятельность психолога направлена на достижение максимальной эффективности труда работников, качества, удобства и внешней привлекательности продукции компании и достижение того, чтобы организация было узнаваема и уважаема на рынке.

5. Принципы отбора персонала

Одной из важных задач в психологии труда является разработка, обоснование и применение системы профессионального психологического отбора. Оценка профессионализма того или иного кандидата на вакантную должность или уже работающего сотрудника и определение профпригодности – вот на что в основном направлен профотбор. Исследования в этой области ведутся уже более сотни лет, и они принесли положительные результаты. Было установлено, что индивидуальные психологические, физиологические особенности, профессиональная подготовка, другие характеристики связаны с показателями производительности и безопасности труда.

Г. Мюнстенберг внедрил профессиональный отбор и внес огромный вклад в его популяризацию. Нельзя сказать, что именно Г. Мюнстенберг стал основателем профотбора, так как многие психологи занимались им и до него. Но именно им было доказано преимущество научного экспериментально-психологического подхода при выявлении профессионализма у сотрудников по сравнению с интуитивными или житейскими представлениями. Последователи Г. Мюнстенберга использовали во время проведения профотбора несколько иные методы, а именно: изучали проф-отбор при помощи методов дифференциальной психологии, при этом исследовались лишь некоторые функции, к примеру, память, внимание. Также активно использовались исследования нервно-психического напряжения в процессе трудовой деятельности и ставились эксперименты, позволяющие изучить кандидата и пр.

Возникновение профотбора значительно сократило время работодателей на некомпетентных сотрудников, так как позволяло преодолевать несоответствие кандидата и должности, профессии, а также метод профотбора помог добиться высоких результатов в эффективности трудовой деятельности, при этом достигалась максимальная удовлетворенность работником при выполнении трудовой деятельности.

В этой связи представляется необходимым дать определение профотбору. Под **профотбором** понимается комплекс мероприятий, который направлен на определение человека для выявления его здоровья, психологических и физических особенностей, уровня его образования и степени обучаемости.

При «обследовании» человека в профотбор включаются не только анализ его профессионализма, но и медицинские, физиологические и психические аспекты.

Психологический профотбор можно назвать специализированной процедурой, позволяющей определить степень развития совокупности психологических качеств личности. Правильный подход при профотборе позволяет во многом сократить финансовые издержки и текучесть кадров, что является немаловажным.

Одним из аспектов работы организационного психолога является отбор персонала.

Принципы отбора персонала подразделяются:

- 1) способы рекрутинга;
- 2) объявления в Интернете, газетах – наиболее эффективный в современных условиях способ набора персонала;
- 3) рекомендации уже работающих в организации знакомых, родных;
- 4) направление службы занятости;
- 5) встречи со студентами-выпускниками нужной специальности;
- 6) предложения о переходе на работу работникам других организаций.

Личностные качества специалиста по отбору кадров имеют решающее значение особенно для тех, кто впервые устраивается на работу. Кандидат соглашается или не соглашается в зависимости от поведения, доброжелательности, умения слушать и предоставления полной информации о компании психологом-кадровиком.

Обычно **методы отбора кандидатов включают:**

1) тестирование;

2) опрос;

3) личное интервью. Кроме того, учитывается наличие рекомендательных писем, опыта работы, соответствия профилю работы.

Тестирование обычно включает тест СМИЛ (стандартизированный многофакторный метод исследования личности), цветовой тест Люшера, тест на уровень тревожности и некоторые другие тесты.

Тестирование призвано выявить некоторые личностные особенности кандидата на соответствие профессиональным требованиям. Опрос направлен на выявление биографических данных кандидата, опыта работы и особенностей поведения на предыдущем месте работы, причин увольнения и т. д. Личное интервью позволяет составить определенное впечатление о кандидате.

6. Кадровая политика

Кадровая политика должна быть направлена на усиление стимулирующей роли оплаты труда, создание современных методов и технологий отбора персонала, разработку программ развития персонала, разработку социальной программы и многое другое.

Кадровая политика не должна быть дискриминационной.

Дискриминация – ущемление интересов сотрудника по каким-либо признакам. Факторы дискриминации:

1) пол – женский труд обычно менее оплачиваем, и женщин, особенно молодого возраста, обычно неохотно принимают на работу из-за возможного рождения ребенка и ухода в декретный отпуск;

2) возраст – работодатели склонны предоставлять рабочие места людям от 25 до 45 лет, люди старшего или младшего возраста обычно с трудом находят работу, поскольку либо не имеют опыта, либо считаются неперспективными (старыми) работниками в силу того, что возможен скорый уход на пенсию, частые отсутствия из-за болезней и т. д.;

3) национальность (раса);

4) место проживания и прописка;

5) состояние здоровья – негативные установки по отношению к людям, имеющим проблемы со здоровьем и в силу этого выполняющим рабочие обязанности не в полную силу;

6) сексуальная ориентация;

7) внешние данные;

8) религиозные воззрения.

7. Правила поведения при приеме на работу

В зависимости от того, как пройдет первая встреча, возможно, с будущим работодателем, зависит ваша дальнейшая карьера и успешность ее построения в этой организации.

На собеседовании предоставляется возможность показать себя с наилучшей стороны: прийти вовремя, одетым подобающим образом, блеснуть знанием хороших манер. В той ситуации, когда руководитель или менеджер по подбору кадров той организации, в которую вы пришли на собеседование, немного задержался и пришел к вам не вовремя, попытайтесь не показывать свое недовольство и возмущение, так как вам необходимо произвести положительное впечатление.

Перед тем как идти на собеседование, постарайтесь определить, какова ваша цель во время первой встречи с возможным работодателем. Постарайтесь быть похожим на своего собеседника, будьте ему равным. Преподнесите себя как успешного, добивающегося всего как в карьерном, так и личном плане сотрудника. Первоначальное мнение о человеке складывается из следующих составляющих: аккуратная прическа, чистая обувь, одежда в деловом стиле, вас должен сопровождать приятный запах, ногти должны быть ухожены.

При встрече с человеком, который будет проводить собеседование, поблагодарите его за уделенное вам время, пожмите ему руку. Не забывайте, что это вы пришли на собеседование, и после приветствия и рукопожатия дождитесь, когда ваш собеседник предложит вам присесть и укажет куда. Для того чтобы собеседование прошло положительно и вы «не ударили в грязь лицом», следуйте следующим правилам:

- 1) постарайтесь сидеть на стуле прямо, не зажиматься, ведите себя уверенно;
- 2) не берите никакие предметы со стола своего собеседника, ничего не трогайте на столе, за которым сидит ваш собеседник;
- 3) не заглядывайте в его бумаги, лежащие на столе;
- 4) внимательно слушайте и кратко отвечайте. Попробуйте проговаривать все слова внятно; если у вас проблемы с речью, то перед собеседованием вам лучше потренироваться перед зеркалом – это позволит вам не только более уверенно себя вести, но и поможет вам в некоторой степени избавиться от «слов-паразитов»;
- 5) попытайтесь сильно не жестикулировать – это может не только не понравиться вашему собеседнику, но и показать вас не с лучшей стороны.

Если ваш собеседник ведет себя чересчур расслабленно и позволяет себе эмоционально жестикулировать, повышать голос и т. д., не обращайтесь к нему, так как это может быть только провокацией и проверкой для вас, что-то вроде испытания на реакцию в стрессовой ситуации;

6) по окончании собеседования в одной фразе подчеркните свое желание работать в данной организации.

Следуя этим несложным правилам, можно великолепно преподнести себя, возможно, будущему работодателю.

ЛЕКЦИЯ № 5

Методы и инструменты психологии труда

1. Методы психологии труда

Под **методом** понимается система теоретических и практических действий, моделей исследования определенных проблем и непосредственно сама практическая деятельность психолога. Психология труда содержит в себе огромное количество общепсихологических методов, при этом внося в них характерное только для психологии труда содержание. Это, в первую очередь связано с тем, что в психологии труда довольно-таки специфические объект и цели исследования. В психологии труда применяется ряд специфических приемов изучения и исследования личности человека, его поведения в его трудовой деятельности.

Методы, применяемые и используемые в психологии труда, можно разделить на две большие группы: экспериментальные и неэкспериментальные.

Как известно, экспериментальный метод является основополагающим методом психологии. Он заключается в том, что исследования и анализ того или иного действия, события проходят в специально созданной обстановке или в естественной для этого действия обстановке. Все действия, наблюдаемые и исследованные данным методом, можно откорректировать, создать определенные условия, результат получается точный и наглядно виден. Что касается экспериментального метода, то его можно рассматривать с разных сторон его организации, а именно: естественный и лабораторный пути организации эксперимента.

2. Естественный эксперимент

Естественный эксперимент проводится только в естественных, привычных для субъекта условиях труда, там, где обычно проходят его рабочий день и трудовая деятельность.

Это могут быть рабочий стол в офисе, купе вагона, цех, аудитория института, кабинет, кабина грузовика и т. д.

При использовании такого метода субъект исследования может и не знать того, что в данный момент проходит какое-то исследование. Это нужно для «чистоты» эксперимента, ведь когда человек не знает, что за ним наблюдают, он ведет себя естественно, раскованно и без смущения. Это как в реалити-шоу: когда знаешь, что тебя снимают, никогда не позволишь себе то, что мог бы сделать без камер (ругательства, аморальное поведение и т. д.).

Примером естественного эксперимента может служить искусственно созданная ситуация пожара в больнице, для того чтобы посмотреть и проанализировать действия обслуживающего персонала, т. е. врачей, по необходимости откорректировать их действия и указать на ошибки, чтобы при реальных обстоятельствах весь персонал больницы знал, как себя вести, и сумел оказать необходимую помощь. Преимущество данного метода заключается в том, что все действия происходят в привычной рабочей обстановке, но при этом полученные результаты можно использовать при решении практических проблем. Но данный метод эксперимента обладает и отрицательными моментами: наличие неконтролируемых факторов, контроль за которыми просто невозможен, а также тот факт, что необходимо получать информацию в кратчайший срок, иначе произойдет нарушение производственного процесса.

3. Лабораторный эксперимент

Лабораторный эксперимент проходит в искусственно созданной ситуации, максимально приближенной к профессиональной деятельности субъекта. Эта модель позволяет установить контроль за ходом наблюдения, регулировать действия, создавать необходимые условия и позволяет неоднократно воспроизводить тот или иной эксперимент в одном и том же месте в тех же условиях. Применяют лабораторный эксперимент чаще всего для моделирования какой-либо ситуации или одного аспекта трудовой деятельности, тщательного анализа и исследований.

Для того чтобы провести лабораторный эксперимент на производстве, необходимо, чтобы психолог тщательно изучил трудовую деятельность субъекта в реальных условиях его труда.

Психологу необходимо выделить ключевые моменты трудовой деятельности субъекта, выявить ее особенности и т. д.

Для проведения эксперимента необходимо владеть точными сведениями, изучить все возможные ошибки, причины появления этих ошибок и пути решения. Как и естественный эксперимент, лабораторный имеет свои недостатки. Трудность заключается в том, что необходимо до малейших деталей разработать и искусственно создать ситуацию, а сам испытуемый находится в новой обстановке, он теряется, не может сосредоточиться, что значительно снижает эффективность и рациональность проведения эксперимента.

4. Наблюдение

Самым распространенным способом, применяемым в неэкспериментальных методах, является **наблюдение**. В процессе наблюдения психолог получает всю необходимую информацию о проявлениях трудового поведения в различных ситуациях, о коммуникативных процессах, об условиях труда и т. д.

Традиционно принято выделять два типа наблюдения: внешнее и внутреннее.

Внешнее, еще его называют непосредственным, позволяет с точностью описать приемы и действия работника и провести сравнение с нормативными целями. Обычно непосредственное наблюдение планируется и проводится точно по плану. Способ наблюдения сводится к тому, что выделяются отдельные элементы из реальной трудовой деятельности и проводится наблюдение именно выделенных элементов по заранее четко составленному плану. Вся полученная информация в ходе наблюдения фиксируется. Для процесса наблюдения важен подход сравнения, который предполагает исследование поведения людей, стоящих на разных карьерных ступенях, с разным стажем работы, разной возрастной категории. Это сравнение позволяет выявить так называемую причину успешной карьеры одних и неудачи других.

Недостатками метода наблюдения являются маскировка недостатков, зачастую – недоступность важных элементов.

Для более четкой, объективной и ясной картины широко применяются такие методы, как «фотография» рабочего дня, хронометраж, самонаблюдение и анализ результатов трудовой деятельности.

Хронометраж, как правило, служит для определения и анализа нормативов по труду и определения их длительности.

Хронометрировать целесообразно вспомогательно-технические и логические операции – как ручные, так и машинно-ручные, относящиеся к оперативному или подготовительно-заключительному периоду.

Хронометраж применяют для:

1) определения, а иногда и установления нормативов времени, которые необходимы для выполнения трудовых операций. В основном временные нормативы, установленные для выполнения определенного рода операций, зависят от степени сложности отдельных элементов;

2) проведения проверки уже существующих документально нормативов времени и степени их выполнения в трудовой деятельности;

3) выявления, по какой причине происходит невыполнение установленных норм;

4) определения трудовых затрат, когда операции слишком кратковременны и иными методами зафиксировать их не удается.

Для проведения хронометража используют обычную или графическую форму хронокарты. Перед проведением хронометража психологу необходимо проинформировать работника и рассказать о задачах и целях предстоящего хронометража, постараться снять напряжение с работника. **«Фотография» рабочего дня** представляет собой временную регистрацию всех совершенных работником трудовых действий в течение одного трудового дня, режим труда, время отдыха, вынужденная остановка работы и т. д. Для более полного и максимально точного наблюдения, «фотографии», выполнять его следует поэтапно:

1) подготовка к наблюдению;

2) проведение наблюдения;

3) обработка данных наблюдения;

4) анализ результатов и подготовка мероприятий по совершенствованию организации труда или установлению норм и нормативов.

При подготовке к наблюдению изучаются следующие параметры: 1) технологический процесс, который выполняется администратором при выполнении им трудовых функций;

2) организация труда на рабочем месте;

3) порядок обслуживания;

4) технические характеристики, режимы работы.

Все полученные данные фиксируются в специальном бланке, по которому в дальнейшем строится график, отражающий чередование работы и отдыха в процессе рабочего дня, соотношение функций и времени, требуемого на выполнение этих функций.

Самонаблюдение, в основном в такой отрасли, как психология труда, встречается очень часто и представляет собой самоотчеты, а иногда и в виде использования трудовых методов. Если рассматривать самоотчет, то это процесс, когда сам работник фиксирует все свои действия, каждую операцию и деятельность поминутно. Иногда применяется не запись каждого действия, а проговаривание самим работником всех выполняемых им действий, движений, процессов. Однако надо отметить, что при самоотчете работнику очень сложно и выполнять непосредственную работу, и в это же время либо проговаривать, либо записывать свои действия. Также есть и положительные моменты, которые связаны с тем, что после периода адаптации работник сам сможет обращать внимание на те элементы своей трудовой деятельности, на которые раньше не обращал внимания, что приведет к увеличению производительности труда.

При трудовом методе психолог сам выступает в роли работника, деятельность которого фиксируется, т. е. выступает в роли ученика, при этом психолог сможет полностью познать профессию изнутри, выделить трудности, положительные и отрицательные моменты при выполнении трудовых действий. Этот метод позволяет получить информацию путем самонаблюдения тех моментов, которые при самоотчете можно скрыть, замаскировать. Также данный метод позволяет изучить профессиональную деятельность, при этом сам психолог рассматривает сам процесс овладения профессией, да и вообще данный метод является самым обоснованным для внесения корректив для оптимизации и рациональности трудовой деятельности.

Отрицательные моменты при использовании трудового метода заключается в том, что его можно применить только к несложным для овладения профессиям, не требующим больших затрат времени для обучения; фиксирование полученной информации происходит в конце рабочего дня, и психолог может быть сильно утомлен, что отрицательно скажется на отчетности.

Анализ продуктов трудовой деятельности, как правило, используется не как основной метод, а как дополнение к непосредственному методу. Метод основан на изучении официальной документации, статистики по труду, анализе фиксированных продуктов труда и т. д. Использование данного метода позволит проанализировать динамику работоспособности, так как он помогает проследить изменения в течение рабочего дня, определить требования к труду и сравнить их с психологическими возможностями человека. Также можно проанализировать несчастные случаи на производстве, количество бракованной продукции, аварийные случаи, простои на рабочем месте и их причину.

5. Опросный метод

Не менее популярным неэкспериментальным методом является **опросный метод**. Чаще всего опросный метод выглядит в виде устного опроса и/или письменного опроса (анкетирование).

Что касается устного опроса, то это может быть как беседа, так и интервью.

Беседа является одним из самых часто используемых методов, применяемых не только в психологии труда, но и в психологии в целом. Она необходима при изучении структуры труда, личностного отношения к труду, удовлетворенности трудом, выяснении мотивации к труду, личных и профессиональных особенностей, функциональных обязанностей, трудовых предпочтений и многого другого.

Беседу необходимо заранее продумать, спланировать, проанализировать ее рациональность, необходимо включить только те вопросы, которые не носят внушающего характера и не давят на точку зрения собеседника.

Как правило, начало беседы проводится с подготовительного этапа, который включает в себя все подготовительные моменты, связанные с обеспечением психолога необходимыми материалами, ознакомление его с целями проведения опроса, задачами.

Необходимо сформировать ключевые вопросы, подготовить бланки для занесения в них информации, полученной от опрашиваемого.

Для того чтобы получить положительный результат от беседы, необходимо расположить к себе собеседника, создать вокруг него комфортную, приятную атмосферу.

Для этого необходимо проинформировать испытуемого о целях проведения опроса, изложить их не научным, а понятным для испытуемого языком, подчеркнуть полную конфиденциальность.

Регистрировать получаемую информацию можно как в процессе общения, так и после окончания беседы. Но лучше всего не фиксировать полученные ответы на вопросы прямо во время опроса – это может смутить испытуемого, он может растеряться и даже давать ложную информацию.

Анкетирование предполагает получение ответов на конкретно заданные, заранее сформулированные вопросы в письменной форме. При этом листовки с вопросами могут раздаваться не психологом, а, например, менеджером или непосредственным руководителем. Анкетирование применяется лишь в тех случаях, когда необходимо получить информацию от большого количества людей. Способ очень удобен в применении, так как не отвлекает работника от работы и не занимает много времени на заполнение ответов на вопросы. Для того чтобы метод применения анкетирования дал положительные результаты, необходимо учесть тот факт, что иногда работникам могут быть не совсем понятны некоторые вопросы в анкете или сами цели анкетирования, и они могут просто не ответить на ряд вопросов или вернуть вообще незаполненными анкетные листы. Во избежание этого необходимо четко и ясно сформулировать вступительный текст, правильно и корректно формулировать вопросы, анкета должна легко читаться, быть напечатана без ошибок и помарок. В зависимости от задач и целей анкетирования должна формироваться группа испытуемых. К примеру, анкета с вопросами о получении докторской степени не должна быть направлена на абитуриентов института.

Анкетирование имеет массу преимуществ перед беседой. Од-но из них заключается в том, что в анкетировании нет такой растянутости, как в беседе, анализ результата проходит быстрее.

6. Метод экспертных оценок

Метод экспертных оценок предполагает опрос специалиста об элементах его трудовой деятельности, его поведении в определенной ситуации с целью составления заключения.

При использовании экспертного метода нет определенности в выборе конкретного метода, чаще всего они используются в комплексе. Экспертная оценка может быть индивидуальной и групповой.

Самым распространенным методом групповой оценки является метод обобщения независимых характеристик. Суть данного метода заключается в том, что описываются профессионально важные качества конкретного специалиста, при этом источники информации о личности разные, т. е. это могут быть руководители, подчиненные, коллеги, родственники и т. д. Эксперты, примерно 5–7 человек, оценивают и описывают определенную особенность личности работника по предварительно составленной шкале. Использование данного метода не требует каких-то дополнительных знаний и навыков от эксперта, так как всю необходимую информацию по методу и интерпретацию дает сам психолог. Все полученные баллы от каждого эксперта усредняются путем подсчета среднеарифметической оценки.

Еще один экспертный метод, применяемый только в психологии труда, – метод критических инцидентов. Смысл метода заключается в приведении профессионалами своего дела реальных примеров сложившихся когда-то ситуаций, путей их разрешения и самое главное – указаний на поведение специалистов в той или иной ситуации. При этом говорят не только об эффективной деятельности, но также затрагивают и отрицательные стороны. Приводятся лишь те примеры, при которых поведение зависит только от самой личности, а не от окружающих. Чаще всего это примеры критических инцидентов, каждый такой пример содержит в себе описание ситуации, предпосылки поведения, описание поведения личности, зависимость поведения личности от нее самой или же от внешних факторов и т. д.

Критические инциденты формируются экспертами по результатам наблюдения, опроса. Количество полученных инцидентов зависит от сложности оцениваемой деятельности. В простых видах их может насчитываться от 50 до 100, а в более сложных – до нескольких сотен.

Все собранные инциденты получают определенную классификацию в зависимости от цели исследования. При проведении данного метода получают результаты, которые позволяют формулировать критерии успешности той или иной профессии, составлять задачи для проверки профессиональной деятельности, совершенствовать профессиональное обучение и т. д. Этот метод в основном применяется для выявления профессионально важных качеств работника и критериев составления и подбора тестов при профессиональном отборе.

7. Метод анамнеза

Метод анамнеза представляет собой сбор информации, связанной с историей развития конкретной личности, его становлением как субъекта труда. При этом методе психолог изучает биографию личности, особенности ее психического и физиологического развития, условия жизни, ее профессиональную деятельность. Источниками получения информации служат как ответы самого работника на поставленные вопросы и его высказывания, так и официальные документы, такие, как личное дело, диплом об образовании, сертификаты и т. д.

8. Метод тестирования

Тестирование является одним из самых распространенных методов. С помощью данного метода можно получить сопоставимые качественные и количественные показатели степени развитости психологических свойств и качеств личности. В основном в литературе можно встретить два типа тестов: стандартизированные и проектные. При рассмотрении стандартизированных тестов их можно поделить еще на два типа, а именно: тест-опросники и тест-задания.

Тест-опросник состоит из серии вопросов, по ответам на которые можно судить о психологических качествах личности, которую изучают. В случаях, когда испытуемому предлагается пройти тест-задание, ему следует выполнить ряд определенных, специфичных заданий, результатом которых и будет определять наличие и степень развитых у него психологических черт.

С помощью стандартных тестов можно получить количественную оценку, по которой оценивается выраженность определенных черт у испытуемого, и сравнить их со среднестатистическими показателями. Недостатком данных тестов является тот факт, что если испытуемый знает содержание теста, он может повлиять на конечный результат.

В некоторых ситуациях применение данного типа тестов нецелесообразно, так как испытуемый может не пожелать признать в себе отрицательные личностные качества, а иногда мотивы поведения. При такой ситуации в основном прибегают к другому методу тестирования – проектному тестированию.

Как правило, проектный тип тестов определяет особенности личности и ее поведенческие качества при определенных ситуациях. В основе таких тестов лежит механизм проекции, в которой индивид склонен перекладывать недостатки своего поведения на других людей.

Эта методика обладает рядом достоинств: человек в своем восприятии ситуаций, связанных с его жизнью, преобразует их сообразно своей индивидуальности, личности.

Единой классификации проектных тестов не существует. Многие исследователи и ученые по-своему классифицируют проектные тесты (*Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов, И. Б. Гришпун* и др.).

Способы проведения тестирования: **индивидуальные и групповые, компьютерные и на бумажных носителях.**

Типы психологических тестов:

- 1) тесты когнитивных способностей (на уровень интеллекта);
- 2) тесты предпочтений;
- 3) тесты специальных способностей;
- 4) психомоторные тесты;
- 5) личностные тесты.

Рассмотрим наиболее распространенные тесты как при приеме на работу во время собеседования, так и в ходе прохождения трудовой адаптации: тест на определение нервно-психического напряжения и тест «Несуществующее животное».

Первый тип теста используется в основном во время проведения собеседования и способствует анализу индивидуальных и личностных особенностей кандидата на вакантную должность, а также стрессоустойчивость человека и его способность к межличностному взаимодействию.

В основном методику применяют для людей старше 18 лет, без образовательных ограничений. Тест называется «Несуществующее животное».

Данный метод рисуночный и построен он на теории психомоторной связи, с помощью которой можно зарегистрировать состояние психики человека.

Если возникла ситуация, при которой реальное движение по какой-то причине не осуществилось, то в соответствующих группах мышц суммируется доля напряжения энергии, необходимой для ответного движения. Например, страх чего-либо стимулирует возникновение напряжения в определенных группах ножной мускулатуры или в мышцах рук, что говорит о готовности или убежать, или пустить в ход кулаки.

Человеку дается лист бумаги, который представляет собой модель пространства. Метод позволяет определить различного рода переживания не только в настоящее время, но и в прошлом, и будущем. Можно сказать, что еще это пространство связано с активностью деятельности психики человека. Пространство, которое находится слева и сзади от рисунка, – связь с прошлым и бездействие, при этом левая сторона и низ пространства в первую очередь связаны с отрицательными и даже депрессивными эмоциями человека.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.