

Аурика Луковкина

**Психология труда.
Шпаргалка**



Аурика Луковкина
Психология труда. Шпаргалка

*Текст предоставлен правообладателем
http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=9094518
Психология труда. Шпаргалка: Научная книга; 2009*

Аннотация

Настоящее издание поможет систематизировать полученные ранее знания, а также подготовиться к экзамену или зачету и успешно их сдать.

Содержание

1. Понятие работы. Плюсы и минусы работы. Понятие безработицы	4
2. Понятие психологии труда. Сфера применения. Цели психологии труда	7
3. Задачи психологии труда. Предмет психологии труда. Объект психологии труда. Субъект труда. Методы психологии труда	10
4. Время формирования и становления психологии труда. Первоначальные интересы психологии труда	13
5. Организационная психология. Психологическая служба. Должность психолога в организации	16
6. Принципы отбора персонала. Кадровая политика. Правила поведения при приеме на работу	19
Конец ознакомительного фрагмента.	21

Психология труда. Шпаргалка

1. Понятие работы. Плюсы и минусы работы. Понятие безработицы

Работа – материально вознаграждаемая деятельность человека, направленная на создание определенных благ. Наличие или отсутствие работы влияет на статусные характеристики личности, возможность реализации потенциала работника. Работой в общем смысле считают деятельность, направленную на достижение определенного результата и подразумевающую позитивную направленность.

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; возможность самореализации – возможности творческого подхода к работе, реализации своих идей;
- 2) приобретение определенного статуса – возможности

карьерного роста, финансового положения, профессионального авторитета;

3) возможность приобретения новых навыков и знаний, профессионализации – опыт работы по определенной специальности;

4) удовлетворение потребности в самоидентификации с определенной группой – идентификация с определенной группой, определение себя как ее члена;

5) возможность приобрести новый круг общения – приобретение новых знакомств, новый круг общения.

Работа выступает 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;

6) отсутствие перспектив роста – ограничения в карьерном плане, вызванные определенными причинами;

7) плохой коллектив – несоответствие интересов, норм и ценностей работника и большинства членов рабочего кол-

лектива.

Под **безработицей** понимается отсутствие работы на протяжении определенного периода времени.

Затяжная безработица во многом влияет на моральное и физическое состояние работника. Зачастую безработный ожидает помощи от других людей, полагается на чужие решения, сомневается в своей профессиональной подготовке, уходит от решения профессиональных проблем и возможно 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.

2. Понятие психологии труда. Сфера применения. Цели психологии труда

Под **психологией труда** понимаются:

1) отрасль психологии, изучающая некоторые аспекты трудовой деятельности, адаптационные и интеграционные процессы каждого субъекта труда;

2) психологические механизмы и закономерности формирования профессиональной идентичности с формированием навыков, культуры, свойственных данной профессии.

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.

Сфера применения психологии труда очень широка, поскольку труд – это основная деятельность каждого человека. Множество профессий дают широкое поле для исследо-

ваний 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.

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 про-

истекает из сферы ее применения. Во многом особенности методов психологии труда зависят от профиля и специфики производства организации, в которой осуществляет свою деятельность организационный психолог.

3. Задачи психологии труда.

Предмет психологии труда.

Объект психологии труда. Субъект труда. Методы психологии труда

Главные задачи психологии труда:

- 1) совершенствование производственных отношений и повышение качества труда;
- 2) улучшение условий жизни работников;
- 3) улучшение условий рабочей деятельности;
- 4) минимизация аварийных ситуаций;
- 5) выработка наиболее приемлемого метода управления;
- 6) планирование тактики и стратегии управления;
- 7) работа с нормами, ценностями и корпоративной культурой производства;
- 8) психологическая помощь работникам предприятия;
- 9) превентивная психологическая работа, направленная на формирование здорового образа жизни;
- 10) разработка основных критериев приема на работу;
- 11) разработка рекомендаций по усовершенствованию методов обучения и переобучения работников;
- 12) рациональная перестройка и обновление профессий.

Предметом психологии труда являются психологиче-

ские 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.

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

Объект психологии труда – деятельность индивида в условиях производства.

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.

В практической деятельности психология труда ис-

пользует различные методы для изучения особенностей функционирования человека в трудовых условиях. С помощью этих методов осуществляются 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 не включенное наблюдение;
- 3) беседа;
- 4) интервью и опросы;
- 5) тренинги;
- 6) ролевые игры;
- 7) анализ и синтез информации.

4. Время формирования и становления психологии труда. Первоначальные интересы психологии 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.

Психология труда начала формироваться в конце XIX – начале XX вв. в связи с началом научного подхода к организации труда, что в свою очередь было вызвано ростом производственной сферы, появлением новых видов трудовой деятельности и массовых профессий, усложнении-

ем требований к человеку. Основоположителем считается *У. Д. Скотт*, который предложил использовать психологию в рекламном деле и кадровом отборе. Затем появилась книга *Г. Мюнстерберга* «Психология эффективного производства» (1913). Г. Мюнстерберг считал наиболее эффективным методом отбора кадров тестирование и доказывал это в своих работах. Большое влияние на формирование психологии труда в России имели работы *И. М. Сеченова* «Физиологические критерии для установки длины рабочего дня» (1897), «Очерк рабочих движений человека» (1901), работы *К. Маркса* и *Ф. Энгельса*.

Психотехника как наука возникла в начале XX в. Ее задачи во многом совпадают с задачами психологии труда. Особое значение психотехника имела в период Первой мировой войны как наука о профессиональном отборе людей на основе определенных критериев, в данном случае – в интересах армии и военного производства. 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 тру-

да, культуру и субкультуру разных профессий, причины профессионального выбора, закономерности и механизмы осуществления трудовой деятельности.

5. Организационная психология. Психологическая служба. Должность психолога в организации

Организационная психология, или психология труда – прикладная наука, где решающее значение имеет практика. 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.

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 не только следит 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.

Должность психолога в организации предоставляется лицам, имеющим высшее специальное образование. Наличие должности психолога говорит о развитом, современном предприятии, ориентированном на введение новшеств, заботе о сотрудниках, ориентации на современные методы работы, адекватном восприятии рынка труда.

Должностные обязанности организационного психолога включают:

- 1) изучение человеческого фактора в трудовой деятельности предприятия; поиск и отбор персонала;
- 2) разработку инструмента отбора – тестов, анкет, интервью и пр.
- 3) мониторинг умений работников;
- 4) помощь в организации труда и рабочего места сотрудников;
- 5) участие в разработке дизайна продукции;
- 6) разработку бренда компании;

7) рекламу продукции организации;

8) 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 была узнаваема и уважаема на рынке.

6. Принципы отбора персонала. Кадровая политика. Правила поведения при приеме на работу

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; направление службы занятости;
- 4) встречи со студентами-выпускниками нужной специальности;
- 5) 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.

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, цветовой тест Лю-

шера, 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.

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.