

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА.
КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ**

УДК 37.6
ББК 92
П85

Прусова Н.В., Боронова Г.Х.

П85 Психология труда / Н. В. Прусова, Г. Х. Боронова. — М. : Т8
Издательские технологии / RUGRAM, 2020. — 160 с. —
(Полезные конспекты).

ISBN 978-5-521-75956-9

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.

BIC JN
BISAC EDU000000

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 пассивное 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, лишенные 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.