РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Филиал РГСУ в г. Минске

Кафедра психологии

Контрольная работа

По дисциплине "Психология труда"

Выполнила:

Студентка 3-курса, з/о

Специальности "Психология"

Титова Е.Л.

Проверил:

преподаватель

кандидат психологических наук,

Касьяник Е.Л.

Минск 2010

Содержание

Введение

1. Основные подходы к определению понятия "профессионально важные качества личности"

2. Факторы, детерминирующие профессионально обусловленные кризисы профессиональной деятельности

3. Причины профессиональной деформации личности

4. Методологические принципы и методы изучения психологии труда

5. Понятия "профессия" "специальность" "квалификация" "должность"

6. Психограмма психолога

Заключение

Список литературы

Введение

Психологическая проблема труда может быть выражена в вопросе, который в той или иной форме задают себе многие люди: "Зачем мне трудиться?" Сегодня, в эпоху массовой культуры и "эстетизированного" с помощью изощренной рекламы культа потребления, ценность самого труда все больше уходит на второй план, а на первом месте для многих людей оказывается ценность получения благ и удовольствий от жизни. Особенно восприимчивы к такой смене ценностей молодые люди, которые профессиональный труд рассматривают в лучшем случае лишь как средство, источник получения возможностей (денег) для реализации потребительских ценностей и смыслов.

Ответ на обозначенный вопрос каждый человек ищет для себя самостоятельно. Более того, окончательный ответ вообще вряд ли возможен: творческий человек всю жизнь как бы уточняет для себя смыслы своего труда и жизни. Определив какой-то смысл в трудовой деятельности, уважающий себя человек затем стремится найти более интересный и личностно значимый смысл, и в итоге вся жизнь (в том числе и трудовая жизнь) превращается в непрерывный творческий "поисковый" процесс.

1. Основные подходы к определению понятия "профессионально важные качества личности"

Деловые или профессиональные качества человека противопоставлены личным или личностным качествам. Традиционно считается, что профессиональные качества работника – это качества, отличающие его от представителей других профессий. Однако это устаревший взгляд на вещи. Прежде всего, профессиональные качества личности – это то, что выделяет профессионала среди представителей своей же сферы деятельности. То есть речь идет об определенных универсальных качествах человека и профессионала, вне зависимости от конкретной сферы деятельности, благодаря которым он становится эффективнее остальных.

Профессионально важные качества (ПВК) — это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и которые значимо и положительно коррелируют хотя бы с одним (или несколькими) ее основными результативными параметрами — качеством, производительностью, надежностью. В функции профессионально важных могут выступать не только собственно психические, но и внепсихические свойства субъекта — соматические, биологические, морфологические, конституциональные, типологические, нейродинамические и др. Например, элементарная физическая сила и выносливость — ярко выраженные ПВК для многих видов деятельности. В целях более полного раскрытия специфики и особенностей ПВК целесообразно остановиться на их основных категориях и классификациях.

Различают четыре основные группы индивидуальных качеств, образующих в своей совокупности структуру профессиональной пригодности:

абсолютные ПВК — свойства, необходимые для выполнения деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно заданном — среднем уровне;

относительные ПВК, определяющие собой возможность достижения субъектом высоких ("наднормативных") количественных и качественных показателей деятельности ("ПВК мастерства");

мотивационная готовность к реализации той или иной деятельности; доказано, что высокая мотивация может существенно компенсировать недостаточный уровень развития многих иных ПВК (но не наоборот);

анти-ПВК: структура профессиональной пригодности предполагает минимальный уровень их развития или даже отсутствие. Это свойства, которые выступают профессиональными противопоказаниями к той или иной деятельности. Они, в противоположность качествам первых трех групп, коррелируют с параметрами деятельности значимо, но отрицательно.

2. Факторы, детерминирующие профессионально обусловленные кризисы профессиональной деятельности по выбору

Основываясь на концепции профессионального становления личности, кризисы можно определить как резкие изменения вектора ее профессионального развития. Непродолжительные по времени, они наиболее ярко проявляются при переходе от одной стадии профессионального становления к другой. Кризисы протекают, как правило, без ярко выраженных изменений профессионального поведения. Однако происходящая перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях — к смене профессии.

Подробнее рассмотрим факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития. В качестве детерминант могут выступать постепенные качественные изменения способов выполнения деятельности. На стадии первичной профессионализации наступает момент, когда дальнейшее эволюционное развитие деятельности, формирование ее индивидуального стиля невозможны без коренной ломки нормативно одобряемой деятельности. Личность должна совершить профессиональный поступок, проявить сверхнормативную активность либо смириться. Сверхнормативная профессиональная активность может выразиться в переходе на новый образовательно-квалификационный либо творческий уровень выполнения деятельности.

Другим фактором, инициирующим кризисы профессионального становления, может стать возросшая социально-профессиональная активность личности вследствие ее неудовлетворенности своим социальным и профессионально-образовательным статусом. Социально-психологическая направленность, профессиональная инициатива, интеллектуально-эмоциональная напряженность нередко приводят к поиску новых способов выполнения профессиональной деятельности, путей ее совершенствования, а также к смене профессии или места работы.

В качестве факторов, порождающих профессиональные кризисы, могут выступать социально-экономические условия жизнедеятельности человека: ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест, неудовлетворительная зарплата, переезд на новое местожительство и др.

Факторами, обусловливающими кризис профессионального развития, становятся возрастные психофизиологические изменения: ухудшение здоровья, снижение работоспособности, ослабление психических процессов, профессиональная усталость, интеллектуальная беспомощность, синдром "эмоционального сгорания" и т.д.

Профессиональные кризисы нередко возникают при вступлении в новую должность, участии в конкурсах на замещение вакантной должности, аттестации и тарификации специалистов.

Наконец, фактором длительного кризисного явления может стать полная поглощенность профессиональной деятельностью. Канадский психолог Барбара Киллинджер в книге "Трудоголики, респектабельные наркоманы" отмечает, что специалисты, одержимые работой как средством достижения признания и успеха, иногда серьезно нарушают профессиональную этику, становятся конфликтными, проявляют жесткость во взаимоотношениях.

Кризисы профессионального развития могут инициироваться изменениями жизнедеятельности (смена местожительства; перерыв в работе, связанный с уходом за малолетними детьми; "служебный роман" и т.п.).

Кризисные явления нередко сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощностью. Иногда наблюдаются кризисные явления при уровне профессиональной компетентности, более высоком, чем требуется для выполнения нормативной работы. Как следствие возникает состояние профессиональной апатии и пассивности.

Л.С. Выготский при анализе возрастных кризисов выделил три фазы: предкритическую, собственно критическую и посткритическую. По его мнению, в первой фазе происходит обострение противоречия между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития; в критической фазе это противоречие начинает проявляться в поведении и деятельности; в посткритической — противоречие разрешается путем образования новой социальной ситуации развития2.

Основываясь на этих положениях, можно анализировать кризисы профессионального развития личности.

1. Предкритическая фаза обнаруживается в неудовлетворенности существующим профессиональным статусом, содержанием деятельности, способами ее реализации, межличностными отношениями. Эта неудовлетворенность не всегда отчетливо осознается, но проявляется в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителями и т.п.

1. Критическая фаза отличается осознанной неудовлетворенностью реальной профессиональной ситуацией. Намечаются варианты ее изменения, проигрываются сценарии дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряженность. Противоречия усугубляются, и возникает конфликт, который становится ядром кризисных явлений.

Анализ конфликтных ситуаций в кризисных явлениях позволяет выделить следующие типы конфликтов профессионального развития личности:

мотивационный, обусловленный потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального роста, дезинтеграцией профессиональных ориентации, установок, позиций;

когнитивно-деятельностный, детерминированный неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;

поведенческий, обусловленный противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты и т.п.

Конфликт сопровождается рефлексией, ревизией учебно-профессиональной ситуации, анализом своих возможностей и способностей.

3. Разрешение конфликта приводит кризис в посткритическую фазу. Способы разрешения конфликтов могут иметь конструктивный, профессионально-нейтральный и деструктивный характер.

Конструктивный выход из конфликта предполагает повышение профессиональной квалификации, поиск новых способов выполнения деятельности, изменение профессионального статуса, смену места работы и переквалификацию. Такой путь преодоления кризисов требует от личности проявления сверхнормативной профессиональной активности, совершения поступков, которые прокладывают новое русло для ее профессионального развития.

Профессионально-нейтральное отношение личности к кризисам приводит к профессиональной стагнации, равнодушию и пассивности. Личность стремится реализовать себя вне профессиональной деятельности: в быту, различного рода хобби, садоводстве и т.п.

Деструктивные последствия кризисов выражаются в нравственном разложении, профессиональной апатии, пьянстве, безделье.

3. Причины профессиональной деформации личности

Рассматривая профессиональные деформации в общем плане, Э.Ф. Зеер отмечает: "...Многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности.

Профессиональная деформация - это постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности".

Профессиональная деформация наблюдается у большинства профессий в схеме "человек-человек" (врачей, педагогов, психологов, сотрудников милиции и др.).

Одна из самых частых причин профессиональной деформации, как утверждают специалисты, - это специфика ближайшего окружения, с которым вынужден иметь общение специалист-профессионал, а также специфика его деятельности.

Другой не менее важной причиной профессиональной деформации является разделение труда и все более узкая специализация профессионалов. Ежедневная работа, на протяжении многих лет, по решению типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, стереотипы, определяет стиль мышления и стили общения.

В психологической литературе выделяют три группы факторов ведущих к возникновению профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера.

4. Методологические принципы и методы изучения психологии труда

Связь психологии труда со всеми отраслями психологии опирается на психологическую теорию деятельности и общие закономерности психики человека, которые выражены в принципах психологии. Принцип — это основное правило, центральное понятие, которым руководствуются в познании и практике. Основными в отечественной психологии являются: принцип детерминизма, принцип единства сознания и деятельности, принцип развития психики в деятельности.

Принцип детерминизма заключается в том, что психика определяется образом жизни и изменяется с изменением образа жизни. Согласно этому принципу, способ производства и материальные условия жизни влияют на психику человека, т. е. психика человека, ее особенности обусловлены общественно-историческими условиями, а также условиями и характером его трудовой деятельности. Высшим уровнем развития психики является сознание человека, более совершенный способ отражения окружающего мира.

Принцип единства сознания и деятельности раскрывает взаимосвязь между сознанием и деятельностью: с одной стороны, сознание развивается в деятельности, с другой — сознание определяет характер и содержание деятельности, так как деятельность создается человеком, и он может ее совершенствовать. Этот принцип отличает отечественную психологию от других психологических теорий зарубежной психологии, поскольку выделяет деятельность, как психологическую категорию. Благодаря психологии труда он получил более глубокое развитие, а также расширил свое действие на другие отрасли психологии.

Принцип развития психики в деятельности раскрывает поступательную закономерность формирования и совершенствования психических функций, процессов и свойств личности при овладении человеком различными видами деятельности: трудом, игрой, учебной, спортивной, художественной деятельностью, общением. В процессе освоения любой деятельности человек осваивает опыт человечества, под его влиянием развивается психика.

Изучение процесса взаимодействия человека с внешней средой требует участия различных наук (технических, социальных, естественных). Такое сложное взаимодействие психологии труда с другими науками и отраслями психологии придает особую важность принципам психологии, которые ориентируют исследования всех наук в едином подходе. Кроме основных принципов психологии, в этих исследованиях приобретают важное значение еще три принципа, которые сформировались и стали более активно влиять на исследования деятельности и на интерпретацию научных данных в последние десятилетия. Это принципы системности, антропоцентризма и специфичности.

Принцип системности понимается как общий методологический подход к анализу психических явлений, согласно которому явление рассматривается как система, не сводимая к сумме элементов, обладающая ценностной структурой и новыми качествами. Каждая система является элементом другой, более сложной системы. Этот принцип направляет научное исследование на изучение элементов системы деятельности в психологии труда, функций элементов системы, их связей, динамики развития. Принцип системности требует всестороннего изучения того или иного предмета; для этого реализуется последовательность изучения, включающая следующие основные этапы: структурное, функциональное, генетическое исследование, а также исследование системных качеств изучаемого предмета. В настоящее время его можно считать всеобщим для современной науки;

преимущественное развитие в психологии он получил при изучении деятельности человека.

Принцип антропоцентризма фиксирует центральное, главное положение человека в структуре деятельности, его активную позицию по отношению к окружающей среде. Результатом активного взаимодействия человека со средой в процессе деятельности является преобразование среды и изменение самого человека. Посредством своей активности человек преодолевает внешние и внутренние ограничения и способен подняться над ситуацией, найти эффективный способ преобразования среды в условиях дефицита информации, времени и возможностей.

Принцип специфичности предполагает учитывать особенности характера и форм различных видов деятельности, которые обусловлены специфическими для каждой деятельности условиями и требованиями к человеку. Каждый вид деятельности, имея общую структуру с другими видами деятельности, реализует ее особым образом, характерным для конкретной деятельности.

Методы изучения психологии труда

Психология труда как отрасль психологической науки использует весь арсенал общепсихологических методов. Большинство методов используются в трех самостоятельных планах:

• для психологического анализа профдеятельности;

• для проведения разнообразных прикладных исследований (профотбора, профессиональной консультации, рационализации труда и отдыха и т. д.);

• для исследования личности конкретного работника, его способностей, мотивации, состояний.

Существует несколько классификаций методов психологии труда. Можно предложить классификацию методов психологии труда, которая включает две больших категории методов:

группу неэкспериментальных методов, представляющую собой целенаправленное изучение профессиональной деятельности в естественных условиях,

и группу экспериментальных методов, включающую целенаправленное изучение организации условий и способов выполнения деятельности.

В первую группу входят два основных метода: метод наблюдения и метод опроса, а также ряд дополнительных методов и вспомогательных средств.

Вторая группа включает эксперимент в двух своих разновидностях: лабораторный и естественный (производственный), а также метод тестов.

Неэкспериментальные методы

Традиционно выделяют два вида наблюдения: внешнее (непосредственное) и внутреннее (самонаблюдение).

Внешнее, или непосредственное, наблюдение позволяет описать действия, приемы и движения работника, их соответствие нормативным целям.

Для повышения объективности и точности наблюдения применяют ряд дополнительных приемов и методов, которые в первую очередь касаются регистрации результатов профессиональной деятельности. Наиболее распространенными среди них являются фотография рабочего дня, хронометраж, анализ продуктов трудовой деятельности.

Фотография рабочего дня представляет собой временную регистрацию последовательности выполнения действий, смену режимов труда и отдыха, вынужденных пауз в работе и т. п.

Хронометраж — измерение времени трудовых операций. Он позволяет определить их длительность, частоту повторяемости в определенные промежутки времени, интенсивность трудового процесса.

Анализ продуктов трудовой деятельности: в качестве таковых могут выступать как материальные, документально фиксированные продукты деятельности, так и функциональные (процессуальные) продукты деятельности.

Вариантом данного метода является и анализ ошибочных действий, сбоев в работе, несчастных случаев и аварий.

Самонаблюдение в психологии труда выступает в двух формах: самоотчета профессионала и включенного наблюдения (трудового метода).

В первом случае психолог предлагает специалисту думать вслух во время своей деятельности, проговаривая каждую операцию, каждое наблюдение за процессом труда.

Во втором случае психолог сам становится учеником и, начиная изучать профессию, совершенствуется в ней все больше и больше.

Данный метод получил в психологии название трудового метода. Он начал разрабатываться в отечественной психологии труда в 20-е годы XX в. Сущность его заключается в соединении в лице психолога исследователя, умеющего и желающего описать профессиональный труд, и работника, его знающего.

Опросные методы традиционно представлены в двух формах: устного опроса (беседа, интервью) и письменного опроса (анкетирование).

Беседа является одним из широко распространенных в психологии труда методов и используется при освещении самого широкого круга проблем.

Анкетирование предполагает получение ответов опрашиваемых в письменной форме на заранее сформулированные вопросы, при этом психолог может не вступать в прямой контакт с работниками.

Метод экспертных оценок предполагает опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала с целью построения ответственного заключения. Экспертная оценка бывает индивидуальной, когда ее субъектом является один человек, и групповой.

Одной из разновидностей групповой оценки является метод обобщения независимых характеристик. Он используется при описании профессионально важных качеств конкретного профессионала. Его сущность заключается в получении информации о личности из разных источников, которыми могут быть руководители организации или подразделения, коллеги, подчиненные.

Метод критических инцидентов: сущность состоит в том, что работники, хорошо знающие профессию, приводят реальные примеры поведения специалистов, характеризующие высокую или низкую эффективность профессиональной деятельности.

Метод анамнеза предполагает сбор данных об истории развития конкретной личности как субъекта трудовой деятельности.

Экспериментальные методы

Сущность эксперимента, основного метода в психологии, заключается в том, что явление изучается в специально созданной или естественной обстановке.

Лабораторный эксперимент представляет собой моделирование ситуаций профессиональной деятельности в условиях лаборатории.

Естественный эксперимент проводится в естественных для работника условиях труда, на его обычном рабочем месте (в кабине самолета, цехе, учебном классе). Экспериментальная ситуация может создаваться вне сознания самих работников.

Тестовый метод используется только при изучении субъекта труда. В отечественной психодиагностике предлагается три основных подхода к изучению психологических особенностей субъекта и, соответственно, три группы тестов: объективный, субъективный и проективный.

Объективный подход предполагает диагностику особенностей личности на основе результатов выполнения определенных заданий и способа их выполнения.

Субъективный подход предполагает диагностику свойств, основанную на самооценке и самоописании человеком своего поведения и личностных особенностей.

Спецификой проективного подхода является проведение диагностики, основанной на анализе особенностей взаимодействия субъекта с внешне нейтральным, безличным материалом, на который субъект проецирует свои установки, желания и личностные качества.

Описание профессиональной деятельности является первым и важнейшим этапом любого исследования в психологии труда.

Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения получил название профессиографии.

Основным результатом профессиографии как метода является составление профессиограммы — документального описания особенностей профессии. Важная составная часть профессиограммы — психограмма — характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека.

5. Понятия "профессия" "специальность" "квалификация" "должность"

Профессия (от лат. professio — официально указанное занятие) — вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки п опыта работы. Наименование профессии определяется содержанием и характером работы или служебных функций, применяемыми орудиями или средствами труда. Многие профессии подразделяются на специальности. Профессия как группа родственных специальностей (профессия — врач, специальность — врач-терапевт, хурург, окулист; профессия — учитель, специальность — учитель географии, истории, математики) может быть представлена в шести основных аспектах социальных отношений, шести ее основных компонентах: 1) область приложения сил человека как субъекта труда, ограниченный вид трудовой деятельности; 2) общность людей, выполняющих определенные трудовые функции, имеющих общественно-полезный характер; 3) подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация) человека, благодаря которой он способен выполнять соответствующие трудовые функции; 4) деятельность профессионала как процесс реализации трудовых функций, выполняемых профессионально; 5) деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение; 6) деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус.

Специальность (от лат. species — род, вид) — вид занятий в рамках одной профессии, опирающийся па родственный вид дисциплин (например, профессия — врач, специальность— терапевт, педиатр; профессия — учитель, специальность — математика, физика); необходимая для общества и ограниченная вследствие разделения труда область приложения сил человека, позволяющая ему, с одной стороны, воплощать своп профессиональный потенциал, с другой — получать необходимые средства существования и возможности развития.

Квалификация — уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде. Квалификация определяется объемом теоретических знаний, практических знаний, навыков, умений, которыми владеет работник н которые являются его важнейшей социально-экономической характеристикой. Квалификация есть отражение уровня профессионального мастерства субъекта. Различают формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и т. п., и реальную кв&ппфикацию — уровень мастерства, который человек действительно может проявлять.

Должность — наименее объективно и документально фиксируемое проявление профессии. Должность может отождествляться с квалификацией ("младший научный сотрудник"), с временными обязанностями (п. о. заведующего, руководитель проекта), с профессией в целом (психолог в организации).

6. Психограмма психолога

Разработка психограммы психолога

Составление психограммы – итог тщательного изучения профессии с разных сторон. Этот процесс называется профессиографированием. Этапы составления психограммы:

1. Установление перечня обязательных задач, выполняемых профессионалом.
2. Реконструкция действий, необходимых для достижения заданных целей (действий внешних и выполняемых во внутреннем плане).
3. Соотнесение важных часто встречающихся, ведущих профессиональных действий и психических функций, процессов, способностей, умений, обеспечивающих их выполнение.

Таким образом, составляется функциональная модель работы психики профессионала, устанавливаются предполагаемые профессиональные качества (ПВК) и требуемый уровень их развития (высокий, средний или низкий).

Личность психолога, его профессиональные качества

Психология и психолог пришли в детский дом, чтобы сделать его более гуманным, способствующим личностному росту каждого ребенка, педагога, сотрудника и руководителя. Поэтому совершенно оправданно в требованиях к личности психолога можно выделить следующие характеристики:

1. Психолог должен иметь высокие (общие) умственные способности, быть проницательным, рассудительным, свободомыслящим, вдумчивым аналитиком, экспериментатором.
2. Психолог социабелен, любит работать с людьми, радуется социальному признанию (одобрению), великодушен к людям, легко формирует активные группы, хорошо запоминает имена людей, любезен, тактичен, дипломатичен в общении.
3. Он любит совместные действия, подчиняет интересы личности групповым интересам, совестливый, добросовестный, имеет чувство долга и ответственности, сильный, энергичный, умеет подчинить себе. Он смел, быстро решает практические вопросы.
4. Психолог эмоционально устойчив, выдержан, спокоен, реально взвешивает обстановку, устойчив к стрессу.

Какие личностные проявления несовместимы с работой психолога?

Это незрелость личности, низкая сила "эго", низкий интеллект, отсутствие эмпатии, неумение решать свои проблемы, излишняя заторможенность, низкая организованность, плохое сопротивление стрессу, потребность в опеке, высокая тревожность.

Конечно, эти требования абсолютизированы, трудно найти людей, у которых бы они органично сочетались. Поэтому данные требования нужно рассматривать как эталонные, которые могут служить общим ориентиром.

Психограмма профессии (психолог)

|  |
| --- |
| Личностные особенности, профессиональные умения психолога |
| Понимание, стремление понять позицию других  Дружелюбие, общительность  Способность стать лидером  Вежливость, обходительность  Руководство здравым смыслом, следование предписаниям  Жизнерадостность  Терпеливость, упорство  Большое чувство ответственности  Способность выполнять работу, полную разнообразия  Энтузиазм в трудовой деятельности  Последовательность действий  Схватывание новых идей, самостоятельность суждений  Аккуратность и последовательность в работе  Способность к планированию своего будущего  Способность к устным высказываниям  Хорошая память  Способность обучать других  Умение заботиться о больных  Умение заботиться о посторонних |

Заключение

Современная прикладная психология широко внедряется в различные сферы общественной жизни. Психологу-практику нередко приходится решать задачи, сходные по сути, но затрагивающие разные виды профессионального труда. Выделенные в пособии проблемы психологии труда составляют основу прикладных психологических исследований труда представителей самых разных профессий (массовых профессий сферы производства товаров и услуг, торговли и финансов, транспорта, здравоохранения, образования, юриспруденции, сферы искусства, средств массовой информации и т.д.).

В решении практических задач психология труда опирается на достижения общепсихологической теории деятельности, психологии развития (акмеологии, в частности), психологии личности и сознания, социальной и педагогической психологии, психофизиологии и эргономики. Однако она разрабатывает и специальные научные теории — теории "среднего уровня", направленные на решение конкретных задач, разработку специальных практико-ориентированных технологий.

Психология труда, таким образом, не сводится к сумме полезных советов, рецептов решения практических задач, ее успех и дальнейшее прогрессивное развитие всей прикладной психологии в области профессионального труда определяются продвижением в рефлексии научных и методических основ практики. При этом рефлексия психологов-специалистов необходима со стороны как самой практики по отношению к используемым теоретическим концепциям, так и существующих теоретических концепций по отношению к прикладным разработкам. Жизненно важны также историко-теоретические исследования развития данной отрасли психологической науки, изучение трансформации научных концепций, понятийного аппарата, методических средств психологов.

Список использованной литературы

1. Пряжникова Е. Ю.Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Издательский центр "Академия",2001.- 480 с.
2. Психология труда : учеб. для студентов вузов, обучающих-П86 ся по специальности 031000 "Педагогика и психология" / [А.В. Карпов и др.] ; под ред. проф. А.В. Карпова. — М. : Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. — 350 с.
3. Зеер Э. Ф. Психология профессий. - Екатеринбург, 1997
4. Психология труда: Учеб. для студ. высш. учеб, заведений/ П86 Под ред. проф. А.В. Карпова. — М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. — 352 с.
5. http://www.aaa.kz/200208\_08.htm