**Федеральное агентство по образованию РФ**

**Институт экономики, управления и права (г. Казань)**

Психологический факультет

Кафедра психологии

Контрольная работа

по дисциплине: психология труда

Работу выполнил: студент III курса 371-з гр.

Работу проверил: к.псх.н., доцент

Набережные Челны - 2010

Содержание

1.Методы психологического анализа деятельности……………………… 2

1.1.Неэксперементальные методы ………………………………………….2

1.2.Эксперементальные методы……………………………………………..6

1.3.Профессиография ………………………………………………………..7

2.Взаимная обусловленность личности и профессии………………………8

2.1.Четырехкомпонентная структура личности……………………………11

Список использованной литературы . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . 14

2

1. **Методы психологического анализа деятельности**

Психология труда как отрасль психологической науки использует весь арсенал общепсихологических методов, наполняя их специфическим содержанием. Это обусловлено особенностями объекта и целями исследования. Помимо общепсихологических методов, психология труда применяет ряд специфических приемов изучения поведения человека в условиях трудовой деятельности. Большинство методов используется в трех самостоятельных планах:

- для психологического анализа профессиональной деятельности;

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

- для исследования личности конкретного работника, его особенностей, мотивации, состояний.

Существует несколько классификаций методов психологии труда, которые предлагают практически одинаковый набор методов и критерии их группировки. Обобщая их, 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.

**1.1.Неэксперименатльные методы**

***Наблюдение*** является неотъемлемой частью любого вида деятельности психолога труда. В процессе наблюдения психолог получает сведения о самых разнообразных проявлениях рабочего поведения: о каналах получения

3

информации, о загрузке анализаторов, об условиях внешней среды, о коммуникативных процессах в труде и т. п.

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

Внешнее наблюдение позволяет описать действие, приемы и движения работника, их соответствие нормативным целям. Наблюдению подвергаются способы оперирования орудиями и материалами, эмоциональные реакции и коммуникативные процессы. Длительное наблюдение за работником в течение рабочего дня показывает изменение рабочего поведения под воздействием утомления.

Непосредственное наблюдение обычно проводится по определенному плану. Предполагается выделение из реальной деятельности отдельных элементов, которые затем и подвергаются наблюдению, составление четкой программы и плана наблюдения и фиксацию его результатов.

Важным принципом наблюдения является сравнительный подход, который предполагает исследование поведения людей разной степени успешности и с разным стажем работы, выявление последовательности приемов разных людей при выполнении одних и тех же операций. Это позволяет выяснить причины успеха в труде и овладении профессией, четко выявить психологическую структуру деятельности.

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 для, 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. Способы регистрации параметров при

организации данного способа могут быть разными – от непосредственного сопровождения работника психологом и наблюдение за его поведением до

4

использования телеметрической техники. Результаты фотографии рабочего для представляются в виде графиков, что дает отчетливое представление о чередовании работы и отдыха в процессе рабочего дня, соотношении основных и вспомогательных функций и удельном весе каждой из них в структуре деятельности.

*Хронометраж –* измерение времени трудовых операций. Он позволяет определить их длительность, частоту повторяемости в определенные промежутки времени, интенсивность трудового процесса. Психологический хронометраж проводится в рамках психологического анализа деятельности с целью ее оптимизации, правильной организации производственного обучения. Психолог должен перед проведением хронометража объяснить цели и задачи будущего исследования и постараться снять негативные установки у работников, потому что присутствие человека с секундомером за спиной у работника может вызвать отрицательное отношение к проводимому психологическому обследованию.

*Анализ продуктов трудовой деятельности* позволяет:

*-* определить некоторые требования, предъявляемые профессией к психическим качествам человека, модернизировать систему обучения тем или иным действиям;

- понять специфику процесса формирования навыков у лиц с разной квалификацией;

- проанализировать динамику работоспособности путем прослеживания изменения качества продукции в течение рабочего дня.

Вариантом данного метода является и анализ ошибочных действий, сбоев в работе, несчастных случаев и аварий, что позволяет вскрыть психологические особенности профессий предъявляющих повышенные

требования к психологическим особенностям работника и специфику так называемых опасных профессий.

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

5

В первом случае психолог предлагает специалисту думать в слух во время своей деятельности проговаривая каждую операцию, каждое наблюдение за процессом труда. Такой способ позволяет самим работникам обратить внимание на те элементы деятельности, на которые они раньше внимание не обращали, что оказывает положительное влияние на успешность ее выполнения.

Во втором случае психолог сам становиться учеником и, начиная изучать профессию, совершенствуется в ней все больше и больше. Такое познание профессии изнутри позволяет психологу проследить процесс овладения профессиональной деятельностью и те трудности, которые встречаются на этом пути.

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

*Беседа* необходима при изучении индивидуальной структуры труда, при выявлении профессионально важных качеств работника, выяснении особенностей мотивации работы по данной специальности и функциональных состояний, личных профессиональных планов учащихся при выборе профессии или ее смене у взрослых людей, при оценке рабочих мест.

Беседа как научный метод должна отвечать ряду требований:

- строится по определенному плану, заранее продуманному, но отличающемуся достаточно гибкой структурой;

- носить естественный характер. Беседа предполагает обоюдную активность как со стороны психолога, так и опрашиваемого; ни в коем случае она не должна превращаться в форму допроса или устной анкеты;

- включать только те вопросы, которые не носят внушающего или подсказывающего характера, и допускать взаимопроверку ответов;

- поддерживать доверительный контакт психолога с опрашиваемым; завершаться фиксированием полученных (в процессе беседы) результатов.

*Анкетирование*  проводится в тех случаях, когда важно получить данные

6

от большого количества людей в короткие временные сроки. Анкеты используются для выяснения ценностных ориентаций работников и их отношения к профессии и отдельным элементам работы; мотивов и факторов, влияющих на выбор профессии; значимых аспектов профессиональной деятельности; профессионально важных качеств. Анкетирование может проводиться как в присутствии психолога, так и заочно (когда анкета заполняется дома).

Для получения достоверной информации с помощью метода анкетирования необходима правильная организация исследования. Она предполагает:

- наличие вступительной статьи с изложением целей и задач исследования и инструкции по заполнению опросника;

- правильную формулировку вопросов. Они должны быть однозначно понимаемы, касаться конкретных аспектов поведения и деятельности работника, не содержать малоупотребляемых иностранных слов и узкоспециальных терминов, не носящих внушающего характера, предполагать равновероятность выбора всех предложенных вариантов ответа;

- подготовку такой анкеты, которая легко читается, напечатана без помарок и исправлений, удобно графически оформлена с выделением соответствующих разделов.

**1.2.Экспериментальные методы.**

Сущность эксперимента, основного метода в психологии, заключается в том, что явление изучается в специально созданной или естественной обстановке. Его главное достоинство – возможность создания определенных условий и их корректировки, точная фиксация результатов исследования и их использование в конкретной ситуации. Традиционно выделяют два вида

эксперимента с точки зрения условий его организации: лабораторный и естественный.

7

*Лабораторный эксперимент* представляет собой моделирование ситуаций профессиональной деятельности в условиях лаборатории. Такая модель позволяет установить точный контроль за переменными, регулировать дозировку, создавать и контролировать необходимые условия, неоднократно воспроизводить эксперимент в тех же самых условиях.

Проведение лабораторного эксперимента на предприятии требует от психолога тщательного изучения реальной ситуации, выделение ее основных, узловых моментов, общих и специфических особенностей. Экспериментатор должен располагать точными сведениями о переменных и исследуемых факторах, их группировке, знать метод ведения эксперимента, изучить все возможные ошибки, возникающие в ходе его приведения и причины их появления.

Основным недостатком лабораторного эксперимента является искусственность созданной ситуации.

*Естественный эксперимент*проводится в естественных для работника условиях труда, на его обычном рабочем месте. Экспериментальная ситуация может создаваться вне сознания самих работников. Положительным моментом такого эксперимента является полная естественность условий.

Другим случаем применения естественного эксперимента на производстве является создание открытой экспериментальной ситуации, предполагающей осознание работником себя как испытуемого. Применение этого приема связано с выполнением работником своих функций в новых условиях, для того чтобы снять автоматизмы и развернуть процесс деятельности.

**1.3. Профессиография.** Описание профессиональной деятельности является первым и важнейшим этапом любого исследования в психологии труда. Оно основывается на всестороннем ее изучении и определенной систематизации данных. Такой комплексный метод изучения и описания

8

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

Таким образом, профессиография представляет собой одновременно и первый (описательный) этап психологического анализа деятельности, и комплексный метод ее изучения, включающий использование всех известных методов. Основным результатом профессиографии как метода является составление профессиограммы – документального описания социально – экономических, производственно – технических, санитарно – гигиенических, психологических и других особенностей профессии. Важная составная часть профессиограммы – психограмма – характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека.

**2.Взаимная обусловленность личности и профессии.**

   В психологии существуют разные определения личности.
 Мы будем понимать индивида как субъекта социальных отношений и активной деятельности, наделенного свойствами, качествами, способностями, позволяющими реализовать себя.

 Профессиональное становление — это продуктивный процесс развития и саморазвития личности, освоения и самопроектирования профессионально ориентированных видов деятельности, определение своего места в мире профессий, реализация себя в профессии и самоактуализация своего потенциала для достижения вершин профессионализма.
  Решающее значение в становлении личности принадлежит ведущей деятельности. Признание личностнообразующей функции ведущей деятельности неизбежно приводит к выделению в непрерывном процессе становления личности периода, связанного с выбором, подготовкой к выполнению и выполнением взрослым человеком одного типа деятельности -

9

- профессиональной. Превращение профессиональной деятельности в ведущую зависит от социально-экономических отношений, социальной ситуации, позиции личности. Этот период занимает большую часть жизни человека. Для большинства людей основой развития личности в зрелом возрасте становится профессиональная деятельность.
  Профессиональная деятельность — это социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности.
  Профессия — социально ценная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития.
 Изменения, которые происходят с личностью в процессе подготовки, овладения профессиональной деятельностью и ее самостоятельного выполнения, приводят к становлению личности как специалиста и профессионала.
  Специалист — это профессионально компетентный работник, обладающий необходимыми для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности.
  Профессионал — работник, обладающий помимо знаний, умений, качеств и опыта также определенной компетенцией, способностью к самоорганизации, ответственностью и профессиональной надежностью. Профессионал способен обнаружить проблему, сформулировать задачу и найти способ ее решения. Профессионалы составляют основу организационной структуры предприятия, учреждения, нацеленной на развитие.
   Е.А.Климов, анализируя понятие «профессиональное самоопределение», подчеркивает, что это не однократный акт принятия решения, а постоянно чередующиеся выборы. Наиболее актуальным выбор профессии становится в

10

отрочестве и ранней юности, но и в последующие годы возникает проблема ревизии и коррекции профессиональной жизни человека.
 Профессиональное становление личности обогащает психику, наполняет жизнедеятельность человека особым смыслом, придает профессиональной биографии значительность. Профессиональное становление обязательно сопровождается случайностями, непредвиденными обстоятельствами, которые иногда кардинально меняют траекторию профессиональной жизни человека.

 В процессе профессионального становления возникают противоречия двоякого рода: 1) между личностью и внешними условиями жизнедеятельности; 2) внутриличностные.

Основным противоречием, детерминирующим развитие личности, является противоречие между сложившимися свойствами, качествами личности и объективными требованиями профессиональной деятельности.
 В становлении личности выделяют стадиальное и так называемое функциональное развитие, осуществляемое внутри определенной стадии и ведущее к количественному накоплению качественно новых элементов, которые образуют потенциальный резерв.
 Результатом деятельности является не только создание материальных и духовных ценностей, но также и развитие личности.
  Следует оговориться, что не любая профессиональная деятельность развивает личность. Есть много профессиональных видов труда, которые не обогащают личность, а, наоборот, деформируют ее.
 Многое зависит от самой личности, от ее отношения к профессиональному труду. Выполняя ту или иную работу, определенным образом относясь к ней, личность воспроизводит в себе новые свойства и качества. В процессе профессионального становления они объединяются с уже имеющимися свойствами, а также между собой, образуя комплексы качеств.

11

  В профессиональном становлении также большое значение имеют социально-экономические условия, социально-профессиональные группы и активность самой личности. Субъективная активность человека определяется системой устойчиво доминирующих потребностей, мотивов, интересов, ориентации.
  Изучение научной литературы позволило определить профессиональное становление как формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовность к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека.

 Характеристика человека как индивида определяется его биологическими особенностями: наследственностью, особенностями организма, состоянием здоровья, физической и психической энергетикой. Индивидные особенности влияют на темп и уровень развития человека и как личности, и как профессионала. К ведущим личностным характеристикам человека относятся его отношения, мотивы, интеллект, эмоционально-волевая сфера. Они косвенно, опосредованно влияют на индивидное развитие и в основном обусловливают профессиональное становление. Уровень профессиональных достижений человека определяется и индивидными особенностями, и личностными характеристиками.

 2.1.**Четырехкомпонентная структура личности.**

  В фундаментальных трудах Л.И.Божович, В.С.Мерлина, К.К.Платонова убедительно показано, что системообразующим фактором личности является

направленность. Направленность характеризуется системой доминирующих потребностей и мотивов. Отдельные авторы в состав направленности включают также отношения, ценностные ориентации и установки.

12

Теоретический анализ позволил выделить компоненты профессиональной направленности: мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы), ценностные ориентации (смысл труда, заработную плату, благосостояние, квалификацию, карьеру, социальное положение и др.), профессиональную позицию (отношение к профессии, установки, ожидания и готовность к профессиональному развитию), социально-профессиональный статус. На разных стадиях становления эти компоненты имеют различное психологическое содержание, обусловленное характером ведущей деятельности и уровнем профессионального развития личности.
  Второй подструктурой субъекта деятельности является профессиональная компетентность. Под профессиональной компетентностью понимают совокупность профессиональных знаний, умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности. Основными компонентами профессиональной компетентности являются:
 - социально-правовая компетентность — знания и умения в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, а также владение приемами профессионального общения и поведения;
 - специальная компетентность — подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение решать типовые профессиональные задачи и оценивать результаты своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности;
 - персональная компетентность — способность к постоянному профессиональному росту и повышению квалификации, а также реализации себя в профессиональном труде;

 - аутокомпетентность — адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках и владение технологиями преодоления профессиональных деструкции.

   В третей подструктуре важнейшими составляющими психологической деятельности человека являются его качества. Их развитие и интеграция в процессе профессионального становления приводят к формированию системы

13

 профессионально важных качеств. Это сложный и динамический процесс образования функциональных и операционных действий на основе психологических свойств индивида. В процессе освоения и выполнения деятельности психологические качества постепенно профессионализируются, образуя самостоятельную подструктуру.
  В.Д.Шадриков под профессионально важными качествами понимает индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. К профессионально важным качествам он относит также и способности.
 Таким образом, профессионально важные качества — это психологические качества личности, определяющие продуктивность (производительность, качество, результативность и др.) деятельности. Они многофункциональны и вместе с тем каждая профессия имеет свой ансамбль этих качеств.
  Можно выделить следующие профессионально важные качества: наблюдательность, образную, двигательную и другие виды памяти, техническое мышление, пространственное воображение, внимательность, эмоциональную устойчивость, решительность, выносливость, пластичность, настойчивость, целеустремленность, дисциплинированность, самоконтроль и др.

  Четвертой профессионально обусловленной подструктурой личности являются профессионально значимые психофизиологические свойства. Развитие этих свойств, происходит уже в ходе освоения деятельности. В процессе профессионализации одни психофизиологические свойства определяют развитие профессионально важных качеств, другие, профессионализируясь, приобретают самостоятельное значение. К этой подструктуре относятся такие качества, как зрительно-двигательная координация, глазомер, нейротизм, экстраверсия, реактивность, энергетизм и др.

**Список использованной литературы**

1.Карпов.,А.В. психология труда: учеб. для студ. вузов обуч. по спец. «Педагогика и психология»./А.В.Карпов, Е.В.Конева, Е.В.Маркова.- М.:Владос-Пресс, 2005. – 350с. - ISBN 5-305-00111-0.

2. Носков.,О.Г. психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений./ О.Г.Носков. – М.:Академия, 2004. – 384с. - ISBN 5-7695-1717-4.

3. Пряжников., Н.С. психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений./Н.С.Пряжников, Е.Ю.Пряжникова. – 3-е изд.,стер.– М.:Академия, 2005. – 480с. - ISBN 5-7695-2402-2.

4.Современная психология труда: уч. пособие. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 432с. - ISBN 978-5-388-00047-7.