**Основные методы психологии труда.**

**Содержание:**

**Введение. 2**

**1. Сводка всех основных методов психологии**

**труда в обобщенном виде. 3**

**2. Метод непосредственного наблюдения. 3**

**3. Трудовой метод. 7**

**Заключение. 10**

**Список использованной литературы. 11**

**Введение.**

Психология труда – одна из важнейших отраслей психологической науки. Она изучает многообразие проявлений психики в трудовой деятельности, ее развитие в различных видах труда, влияние длительной работы на психику, соответствие организации процессов труда психическим и психофизиологическим особенностям человека и другие проявления личностных, психологических и индивидуально-типологических факторов в труде. Трудовая деятельность является основным видом деятельности взрослого человека.

В своей работе я подробно рассмотрю основные методы психологии труда.

Обычно в науках различают два основных метода, используемых как средства научного исследования: наблюдение и эксперимент. Но разные отрасли психологии в связи со спецификой объекта изучения применяют еще и другие методы, а также ряд вспомогательных средств. Кроме того, конкретное применение психологических методов имеет в отдельных направлениях психологической науки свою специфику. Это вытекает из особенностей объекта и целей исследования. Так, например, общая психология, изучая психологические закономерности, имеющие универсальное, теоретическое значение, часто вынуждена абстрагироваться от той социальной и физической среды, в которой протекает реальная деятельность человека, и от личности конкретного индивидуума. Прикладные отрасли психологии, в том числе и психология труда, наоборот, не могут рассматривать человека вне условий его деятельности, и даже жизни в целом.

Проведение исследований в психологии предъявляет к исследователю определенные требования: 1) использование методов должно удовлетворять принципам марксистской философии. Это означает, что изучение конкретного явления необходимо рассматривать во взаимосвязи с другими явлениями, в развитии и единстве противоположностей, в возможном переходе количества в новое качество и т. п.; 2) каждый метод должен быть объективным методом, т. е. вскрывать реальные закономерности психической деятельности; 3) для решения определенной задачи или проверки выдвинутой гипотезы исследователь должен выбирать конкретные методы или проектировать новые методические средства, т. е. методы должны быть адекватны задаче, а не наоборот. Это, казалось, очевидное требование нередко нарушается, особенно в научно-практических исследованиях, когда без достаточных оснований берется ряд методических средств в расчете на то, что они, может быть, позволят решить поставленную задачу. В связи с этим трудно согласиться с теми, кто считает, что в практических исследованиях можно разрешать самостоятельно пользоваться психологическими методами лицам, не имеющим достаточной психологической подготовки.

В психологии труда большинство методов могут применяться в трех довольно самостоятельных планах: 1) для психологического анализа профессиональной деятельности, т. е. для «психологии профессий»; 2) для разнообразных конкретных исследований (подбора кадров, производственного обучения, утомления, различной рационализации и т. д.); 3) для исследования конкретной личности, ее мотивов, потребностей, склонностей, способностей и др.

Первый и второй планы предполагают применение методов к группе лиц, выполняющих определенный вид профессиональной деятельности. Третий план предусматривает использование методов применительно к конкретному человеку, но в разных видах его деятельности (во время профессиональной работы, в перерывах работы, в часы отдыха и досуга).

В зависимости от характера исследования чаще всего один из методов является основным, но, как правило, он дополняется рядом других методов.

Обычно в учебных пособиях в самой разнообразной последовательности излагается сущность каждого метода. Вместе с тем более целесообразно дать сначала сводку всех основных методов психологии труда в обобщенном виде, посмотреть на весь арсенал методов как бы с «птичьего полета». Для этой цели их необходимо представить в виде общей схемы и лишь, затем раскрыть основное содержание каждого метода. Естественно, что как всякая схема она дает упрощенное представление о совокупности методов психологии труда. Она, конечно, не может отражать всех взаимосвязей между отдельными методами, но зато позволяет сразу сориентироваться в том комплексе методов, которыми пользуется психология труда.

**1.** **Сводка всех основных методов психологии труда в обобщенном виде.**

В данной работе представлены два основных раздела методов (см. схему 1): целенаправленное изучение закономерностей протекания профессиональной деятельности в естественных условиях (А.) и целенаправленное изучение организации условий и способов выполнения профессиональной деятельности (Б). Между этими двумя разделами методов располагается еще один дополнительный раздел, который включает статистику самых разнообразных данных (В). Раздел В взаимосвязан с разделами А и Б.

В разделе А можно выделить два основных метода: I — метод наблюдения и II— метод опроса, а также III метод — анализ различной производственной документации, обеспечивающий наиболее полное использование первых двух. Раздел Б делится на лабораторный эксперимент (I) и производственный (естественный) эксперимент (II). Они взаимосвязаны между собой и с разделом статистики (В).

Перейдем теперь к наиболее детальному разбору методов раздела А.

I. *Метод наблюдения.* Его можно подразделить на метод непосредственного наблюдения профессиональной деятельности и на так называемый трудовой метод — участие самого психолога в конкретном виде труда (на схеме — 1). Оба метода взаимосвязаны между собой.

В чистом виде методы 1 и 2, как правило, дают исследователю слишком мало информации и поэтому они оснащаются целым рядом дополнительных методов и вспомогательных средств. На схеме все они объединены под цифрой 3. Все дополнительные методы и вспомогательные средства можно разбить на пять групп: а) измерение различных параметров процесса труда; б) алгоритмический способ описания трудовой деятельности; в) анализ продуктов трудовой деятельности; г) анализ ошибочных действий, несчастных случаев и аварий; д) экспериментально-психологические и физиологические пробы в ходе протекания профессиональной деятельности.

II. *Метод опроса.* Метод опроса может иметь различные формы. На схеме выделены пять основных форм: 1) беседа, 2) устный опрос (интервью), 3) письменный опрос (анкета), 4) биографические и автобиографические данные (психологические анамнез), 5) метод обобщения независимых характеристик.

Перейдем к рассмотрению схемы по разделу Б, который, как уже было сказано, включает лабораторный (I) и производственный (II) эксперименты.

I. *Лабораторный эксперимент.* В психологии труда могут использоваться 5 основных видов эксперимента: I) абстрактный эксперимент; 2) модель отдельных элементов трудового процесса; 3) модели профессиональной деятельности в целом; 4) реальная трудовая деятельность в условиях лаборатории; 5) метод тестов.

II. *Производственный эксперимент.* Здесь можно выделить:

1. Внесение разнообразных изменений в оборудование, технологию, приемы, темп и ритм работы. 2. Метод искусственной деавтоматизации.

Такова общая схема основных методов психологии труда. Перейдем теперь к краткой характеристике сущности каждого метода.

**2. Метод непосредственного наблюдения.**

В психологии труда метод непосредственного наблюдения применяется очень широко. При проведении исследований в условиях реального производства его удельный вес намного выше, чем метода эксперимента. Наблюдение как научный метод предполагает, прежде всего, составление программы наблюдения. После предварительного ознакомления с объектом исследования намечаются общая программа наблюдения, и четкий план наблюдения конкретных явлений на определенных отрезках времени. Нельзя вести научное наблюдение за всеми интересующими психолога элементами профессиональной деятельности одновременно. Важное место при научном наблюдении занимает фиксация результатов наблюдения, т. е. ведение специального развернутого протокола, форма которого заготовляется заранее. По ряду соображений не всегда возможно заполнять протокол в ходе наблюдения, но форму его психолог должен держать в уме и после окончания наблюдения записать результат в протокол. Метод научного наблюдения достаточно сложен, и ведению его надо специально обучаться.

***Схема 1. Общая схема основных методов психологии труда.***

А. Целенаправленное изучение закономерностей в естественных условиях протекания трудовой деятельности

В. Статистика различных данных

II Производственный (естественный) эксперимент

I Лабораторный эксперимент

III Анализ документации

II Метод опроса

I Метод наблюдения

Б. Целенаправленное изучение закономерностей организации условий и способов выполнения профессиональной деятельности

Фо

рмы

 о

п

р

о

с

а

5. Метод обобщения независимых характеристик

А) Измерение различных параметров процесса труда

Б) Алгоритмический способ описания трудовой деятельности

3. Дополнительные методы и вспомогательные средства

1. Метод непосредственного наблюдения

2. Трудовой метод

В) Анализ продуктов трудовой деятельности

Г) Анализ ошибочных действий, несчастных случаев и аварий

Д) Экспериментально-психологические и физиологические пробы в ходе протекания профессиональной деятельности

4. Биографические и автобиографические данные (психоанализ)

3. Письменный опрос (анкета)

2. Устный опрос (интервью)

1. Беседа

5. Метод тестов

4. Реальная трудовая деятельность

3. Модель профдеятельности

2. Метод искусственной деавтоматизации

2. Модель отдельных элементов трудового процесса (возможно с ЭВМ)

1. Внесение изменений в оборудование, технологию, приемы трудовой деятельности

1. Абстрактный эксперимент (возможно с применением ЭВМ)

В

и

ды

э

к

с

п

е

р

и

м

е

н

т

о

в

Метод непосредственного наблюдения широко применяется во всех трех планах использования методов: для психологического анализа профессий, для конкретных исследований в области психологии труда и для исследования личности работающего.

Этот метод позволяет описать обстановку, в которой протекает труд, изучить трудовые действия и операций, а также поведение работающих лиц в целом. Наблюдение за трудом рабочих разной квалификаций помогает раскрытию некоторых закономерностей формирования навыков, выделению трудностей в становлении мастерства. Длительное наблюдение в течение рабочего дня может показать характер изменений рабочих приемов и поведения в целом под влиянием утомления. Наблюдение за поведением отдельного индивидуума в разных видах его деятельности (на работе, в перерывах, в общественной жизни, в часы досуга) позволяет вскрывать ряд особенностей личности.

Непосредственно наблюдать можно лишь внешние проявления человека в процессе деятельности. Это составляет основную сложность научного наблюдения. Психолог должен уметь дать правильное психологическое толкование этим внешне наблюдаемым фактам, г. е. вскрыть объективную сущность наблюдаемых явлений.

Слабая сторона метода непосредственного наблюдения состоит в том, что ряд существенных, психологических компонентов профессиональной деятельности не имеет внешних проявлений и, следовательно, не может быть выявлен этим методом. Так, например, нельзя выявить путем наблюдения ход мыслительной деятельности при решении производственных задач, скрытые эмоциональные состояния и многое другое. В связи с этим даже в тех исследованиях, где метод наблюдения является ведущим, применяют ряд форм метода опроса, другие дополнительные методы и специальные вспомогательные средства.

Прежде всего, следует указать на разнообразные средства объективной регистрации ряда параметров профессиональной деятельности (на схеме 1а). Это — измерение зоны рабочего места (сенсорные и моторные поля), замеры во времени последовательности активной деятельности, перерывов на отдых, вынужденных пауз (фотография рабочего дня), измерение времени выполнения трудовых операций, действий и их отдельных элементов (хронометраж), регистрация физических усилий на органы управления, антропометрические замеры рабочей позы и др. Современная техника регистрации позволяет значительно повысить точность измерений с помощью специальных датчиков, устанавливаемых на различные части оборудования и на тело работающего человека, не мешая его работе. Результаты подобных измерений фиксируются на специальных записывающих устройствах, которые размещаются вне рабочей зоны и даже могут быть вынесены в специальное помещение. Может быть использован и телеметрический способ регистрации. При наблюдении можно применять фото- и киносъемку рабочей позы, мимики, рабочих движений, маршрутов перемещения рабочего во время работы и т. п. Используют при этом не только обычную киносъемку, но и так называемое «рапидкино», широко применяемое в современном спорте. В настоящее время возможности применения все новых и новых вспомогательных средств при научном наблюдении непрерывно возрастают.

Если фотография рабочего дня и хронометраж ведутся с помощью секундомера, то необходимо заранее заготовить форму протокола, в котором фиксируются результаты измерений за определенный промежуток времени. Для фотографии рабочего дня форма протокола должна содержать 6 основных граф.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Текущее время | Основная работа | Вспомогательная работа | Перерывы | Вынужденные паузы | Примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Результаты фотографии рабочего дня фиксируются затем ввиде ленточных диаграмм или графиков, что дает более отчетливое представление о чередовании работы и неработы в течение 8-часовой деятельности рабочего и об удельном весе основной и вспомогательной работы. Количество граф в протоколе для хронометража зависит от характера профессиональной деятельности.

Анализ продуктов трудовой деятельности (на схеме 1в*)* является в ряде исследований существенным дополнительным методом к методу непосредственного наблюдения. Во-первых, анализ бракованной продукции позволяет выявлять некоторые требования профессий к психике работающего человека. Так, например, С. Я. Рубинштейн[[1]](#footnote-1) на основании тщательного анализа массового брака в работе перфористок (было проанализировано свыше 80 тысяч бракованных перфокарт) показала, что брак обусловлен сенсорным компонентом деятельности (путает глаз), а не моторным (путает рука), как это считалось раньше. В результате была разработана новая методика профессионального обучения перфористок. Во-вторых, анализ продуктов труда у лиц разной квалификации дает возможность выявлять своеобразие хода формирования некоторых навыков. В-третьих, изучение изменений качества продукции в течение рабочего дня позволяет более полно анализировать динамику работоспособности, т. е. получать данные о влиянии длительной работы на те или иные психологические компоненты профессиональной деятельности.

Близким к методу анализа продуктов деятельности является метод изучения ошибочных действий («сбоев» в ходе работы), несчастных случаев и аварий (на схеме 1г). Анализ этих материалов позволяет более полно вскрывать психологическую сущность профессий, требующих повышенной точности работы, и специфику так называемых «опасных профессий». На основании массового изучения аварийных ситуаций могут быть разработаны предложения по рационализации оборудования и приемов работы, составлены программы специальных тренировочных упражнений для формирования сложных навыков. Анализ несчастных случаев позволяет выявлять роль «личного фактора» о промышленном травматизме и авариях.

Алгоритмический способ описания профессиональной деятельности (на схеме 1б*)* является вспомогательным средством метода наблюдения, применяемого для психологического анализа профессий. Этот способ был заимствован психологами у кибернетиков с середины 50-х годов нашего века. Многие кибернетики, математики, специалисты в области электроники, которые в эти годы стали заниматься некоторыми психологическими проблемами, в первую очередь в области инженерной психологии, широко его рекламировали. Это было время своеобразного, к счастью кратковременного, кибернетического «бума» в психологии. Вместе с тем этот способ может быть полезен как вспомогательное средство четкой и быстрой объективной символической фиксации последовательности трудовых актов, там, где эту последовательность можно строго формализовать. Алгоритмический способ описания процессов управления широко представлен в специальной литературе. В психологии этот способ регистрации чаще всего применяется так, как он описан А. А. Ляпуновым.[[2]](#footnote-2) Ляпунов считает, что алгоритмическое описание, возможно, использовать для анализа любых систем управления, в том числе и для биологических. Согласно этому способу наряду с фиксацией последовательности трудовых актов символически регистрируются те условия, выполнение или невыполнение которых обусловливает осуществление тех или иных актов. В кибернетике символическое изображение совокупности актов и проверяемых условий, расположенных в определенной последовательности, носит название логической схемы, или алгоритма. Отдельные акты называются в кибернетике элементарными операторами, они отражают последовательное выполнение трудовых операций, при наличии необходимых проверяемых условий, которые называются логическими. Как операторы, так и логические условия являются членами логической схемы, характеризующей протекание конкретной профессиональной деятельности.

Для более полного ознакомления с использованием алгоритмического способа описания трудовой деятельности следует обратиться к психологической литературе 60-х годов, и в первую очередь к работам В. Н. Пушкина[[3]](#footnote-3) и Г. М. Зараковского.[[4]](#footnote-4)

Не отрицая определенной полезности алгоритмической фиксации последовательности трудовых актов в зависимости от логических условий, необходимо отметить, что ряд авторов отводят составлению алгоритмов чуть ли не ведущее место в психофизиологическом анализе трудовой деятельности. С этим никак нельзя согласиться. Алгоритмическое описание, во-первых, не раскрывает психологического содержания профессий, ее перцептивных, интеллектуальных процессов, специфики моторных актов; во-вторых, оно не дает временных характеристик трудовой деятельности. Кроме того, во многих видах, даже довольно простого рабочего труда, не все психологические компоненты могут быть описаны с помощью логических схем. Это отмечает, и Пушкин В. Н.[[5]](#footnote-5) Алгоритмическое описание является в ряде случаев удобным дополнительным средством к детальному хронометражу и подробным протоколам? наблюдения. В целом увлечение кибернетическим подходом к исследованию психической деятельности в реальных видах труда уже прошло. Совершенно правы В. П. Зинченко и В. М. Гордон в том, что «к настоящему времени этот подход уже утратил свою первоначальную универсальность».[[6]](#footnote-6)

Экспериментальные психологические и физиологические пробы (на схеме 1д*)* позволяют дополнить непосредственное наблюдение объективными замерами некоторых психофизиологических изменений по ходу выполнения профессиональной деятельности. Они позволяют как бы «увидеть» некоторые особенности проявлений психики, которые недоступны прямому наблюдению. Чисто психологические пробы, как правило, можно брать, только отрывая рабочего от его труда. В связи с этим их применяют обычно «до» и «после» работы, а также в обеденный перерыв или при «вынужденных паузах». Они должны: занимать минимальное время и быть сугубо целенаправленными, т. е. быть строго обусловлены характером данной профессиональной деятельности, не требовать сложной аппаратуры. Это могут быть краткие измерения объема внимания, его концентрации, распределения и переключения, скорости и точность двигательных реакций, объема кратковременной памяти, быстроты решения некоторых мыслительных задач и т. п. В условиях реального производства могут быть с успехом использованы физиологические и психофизиологические пробы, по которым косвенно можно судить о психических состояниях рабочего. Развитие экспериментальной техники позволяет в настоящее время брать некоторые из этих проб, не отрывая работника от его труда. С помощью системы специальных, не мешающих рабочему датчиков и регистрирующих устройств можно измерять (в ряде случаев даже дистанционно) частоту пульса, частоту и глубину дыхания, мышечный тонус и тремор рук, температуру тела и разных участков кожи, делать замеры частоты слияния мельканий (ЧСМ), хроноксии, регистрировать движения глаз, повороты головы, мышц гортани и языка при внутренней речи, кожно-гальванические и сосудистые реакции снимать электромиограмму, электрокардиограмму, электроэнцифалограмму и др. Детальная расшифровка результатов эти наблюдений позволяет многое добавить к материалам прямого наблюдения. Конкретному применению физиологических и психофизиологических проб отводится, немало места в многочисленной литературе по психологии и физиологии труда, к которой мы и отсылаем читателей.

**3. Трудовой метод.**

Трудовой метод предназначен для психологического анализа профессий. В современной литературе по психологии труда сущность трудового метода нигде не раскрывается. Исключение составляет упоминание об этом методе в книге К. К. Платонова.[[7]](#footnote-7) Так как использование его элементов, там, где это, возможно, следует считать полезным дополнительным методом к другим методам психологического изучения профессиональной деятельности, необходимо остановиться на нем хотя бы кратко.

Трудовой метод начал разрабатываться с первых лет существования советской психотехники профессорами И. Н. Шпильрейном и С. Г. Геллерштейном. Сущность его заключается том, что для психологического понимания профессии «сам психолог начинает осваивать данный вид труда, как бы соединяя в одном лице рабочего, знающего профессиональную работу, психолога, умеющего и желающего ее описать...»[[8]](#footnote-8)«...Мы хотим соединить рабочего, знающего трудовой процесс, психолога, умеющего его описать и сравнить с трудовыми процессами в других профессиях».[[9]](#footnote-9)

Процесс изучения начинался с общего ознакомления структурой предприятия, цеха, участка, после чего выбирало? конкретное рабочее место и психолог начинал работу как ученик под руководством заводского инструктора. Для преодоления возможного субъективизма рекомендовалось изучать одну профессию одновременно двум или даже трем психотехникам, которым запрещалось обмениваться своими соображениями о профессии до конца обучения. Опыт работы показал сходство основных данных, полученных разными психотехниками. Профессии изучались до достижения таких результатов, которые позволяли психотехнику работать без инструктора. Естественно, что трудовой метод был рассчитан только на профессии средне и квалификации, обучиться которым психолог мог не более чем за 2—3 недели.

После каждого дня обучения «ученик» писал специальный протокол, включающий 5 основных пунктов: 1. *Описание рабочего дн*я. Сюда входило изложение содержания работы, все случайные эпизоды и их переживания - «учеником» в данный день. 2. *Трудности.* Это фиксация того, что сегодня являлось наиболее трудным в овладении профессией. 3. *Упражнение.* В этот пункт записывались положительные сдвиги в профессиональной работе по сравнению с предыдущими днями. Отмечались степень автоматизации двигательных актов, устранение лишних движений, увеличение количества и улучшение качества работы. Этот пункт протокола позволил выявить сравнительную упражняемость отдельных психофизиологических компонентов профессиональной деятельности. 4. *Утомление.* Под этой рубрикой в протоколе фиксировалось чувство усталости в течение рабочего дня: нарушения автоматизации, появление ошибочных действий, а также объективные показатели снижения производительности и качества труда. Эти материалы вскрывали наиболее лабильные по отношению к внешней среде и длительности работы психофизиологические процессы. 5. В этот пункт записывались соображения о дефектах в организации и режиме труда, о нерациональных элементах оборудования, а также о недостатках инструктажа. Все это позволяло, строить предположения о совершенствовании самой работы, обстановки, в которой она протекает, и организации производственного обучения.

Создатели трудового метода видели в нем ряд преимуществ по сравнению с другими методами психологического изучения профессий, главными из которых можно считать следующие.

1. Получение путем личного опыта некоторых психологических данных, недоступных наблюдению и разным формам опроса специалистов. Так, например, если при наблюдении за работой мюльтипельной телефонистки создалось мнение об исключительном значении моторной ловкости рук телефонистки, то изучение этой профессии трудовым методом показало, «...как незначительна та степень моторной ловкости, которая требуется этой профессией по сравнению с непрерывным направлением внимания».[[10]](#footnote-10) Таким образом, трудовой метод позволил «...осветить темные уголки, скрывающиеся обычно от наблюдателя вследствие ограниченности его поля зрения внешними проявлениями работы и от опрашиваемого лица, неспособного анализировать свой собственный трудовой опыт».[[11]](#footnote-11)

2. Изучение профессиональной деятельности не только «в поперечном», но и в «продольном» разрезе, т. е. в процессе овладения профессией. Были получены интересные данные о постепенной автоматизации разных компонентов деятельности, появлении «общего импульса» серии двигательных актов, субъективных симптомах утомления, деавтоматизации профессионального навыка под влиянием усталости и др.

3. Более обоснованное внесение рационализаторских предложений с учетом личного опыта в организацию труда, конструкцию оборудования и т. п.

Вместе с тем в трудовом методе были и слабые места, которые критиковались в 20-е годы, как некоторыми советскими учеными, так и рядом зарубежных психотехников. В первую очередь указывалось на субъективизм трудового метода в связи с тем, что он опирается на данные самонаблюдения психолога. Отмечалась его неэкономичность, так как применение его требовало слишком много времени, и ограниченность видов труда, при изучении которых он может быть использован.

Авторы трудового метода, не отрицая роли наблюдений протоколирования психологом своих переживаний и психических состояний при выполнении функций рабочего-ученика, отмечали, что эти материалы позволяют «глубже и полнее вскрыть психофизиологическую природу профессии...».[[12]](#footnote-12) Они намного объективнее, чем показания рабочего, не изучавшего «своей профессии с целью психологического анализа и более менее врасплох захваченного анкетой». Кроме того, авторы трудового метода подчеркивали, что данные самонаблюдений психологов не являются единственно ценными в трудовом методе, так как он предполагает широкое использование «всего арсенала других профессиональных методов».[[13]](#footnote-13)

За время существования советской психотехники трудовых методом, в полном объеме или частично, был проанализирован целый ряд самых разнообразных профессий: вагоновожатого, мюльтипельной и распределительной телефонистки, наборщицы ручного набора, ткачихи, отдельные профессии электролампового производства, шофера, переплетчика, продавца, машин ста паровоза, железнодорожного диспетчера, токаря, слесаря, столяра, пожарного, крановщика,, штамповщика, летчика, некоторые детальные профессии аппаратчиков автоматизирована химической промышленности, диспетчера электроподстанции и др.

Хотя трудовой метод не должен, да и не может широко применяться в современной психологии труда, использование его элементов, там, где это представляется возможным, следует считать полезным.

**Заключение.**

**Резюме:** Ю. В. Котелова приводит следующую классификацию методов психологии труда. Она разделяет всё разнообразие методов на три больших раздела А, Б и В.

***Раздел А***, в свою очередь, подразделяется на три блока. *К первому* относятся различные варианты метода наблюдения: Метод наблюдения; Метод непосредственного наблюдения профессиональной деятельности; Трудовой метод – участие самого психолога в конкретном виде труда.

В связи с трудностью применения этих методов, к ним прилагаются вспомогательные методы и средства: Измерения различных параметров процесса труда; Алгоритмический способ описания трудовой деятельности; Анализ продуктов трудовой деятельности; Анализ ошибочных действий, несчастных случаев и аварий; Экспериментально - психологические и физиологические пробы в ходе протекания профессиональной деятельности.

*Второй блок раздела А* содержит разновидности метода опроса: Метод опроса; Беседа; Устный опрос (интервью); Письменный опрос (Анкета); Биографические и автобиографические данные (психологический анализ); Метод обобщения независимых характеристик.

*Третий блок методик раздела А* – это анализ различной производственной документации помогает в работе методикам из I и II блока.

Далее в классификации методов идёт ***раздел Б***, содержащий виды *экспериментальных методик*: Лабораторный эксперимент; Абстрактный; Модель отдельных элементов трудового процесса; Модели профессиональной деятельности в целом; Реальная трудовая деятельность в условиях лаборатории; Метод тестов

*Производственный эксперимент:* Внесение разнообразных изменений в оборудование, технологию, приёмы, темп и ритм работы; Метод искусственной деавтоматизации.

***К разделу В*** Котелова Ю. В. относит разнообразные статистические методы работы с данными. Этот раздел динамично связывает разделы А и Б.

Кроме такой классификации методов психологии труда, существуют другие, нерассмотренные в этой работе. Например, Е. А. Климов в своей классификации методов психологии труда к уже перечисленным эмпирико-познавательным методам из классификации Ю. В. Котеловой добавляет: Методы построения теории; Методы построения простых и сложных теоретических объектов; Методы интерпретации; Номологизации; Определения; Верификации; Доказательства; Объяснения.

Преобразующие или конструктивные методы психологии труда: методы обучения, развития субъекта труда, развития профессионально-важных свойств (тренажеры, деловые игры); консультирование – метод обогащения и преобразования знаний и представлений человека о себе, о профессиях, о соотношении своих возможностей и интересов с определенной группой или несколькими группами профессий; методы коррекции поведения, состояния субъекта труда; методы реконструкции - преобразования рабочего пространства, органов управления и средств индикации, режима труда и отдыха, способов планирования труда, нормирования и контроля (в рамках организационного проектирования и реконструкции трудовых задач и форм организации труда).

**Список использованной литературы:**

1. Абрамов В. Н. Основы физиологии и психологии труда. М., 1986
2. Агапова Ч. Т. Психофизиологические основы организации труда. - Куйбышев, 1983История советской психологии труда: Тексты 20-30-х годов ХХ века./ Под ред. В. П. Зинченко и др. – М., 1983
3. Климов Е. А. Введение в психологию труда: Учебник. М., 1998
4. Котелова Ю. В. Очерки по психологии труда. Учебное пособие. Издательство Московского университета, 1986
1. Рубинштейн С. Я. Опыт исследования по психологии труда. - Вопросы психологии, 1956, № 4 [↑](#footnote-ref-1)
2. Ляпунов А. А., Шестопал Г. А. Об алгоритмическом описании процессов управления. Математическое просвещение, 1957, № 2 [↑](#footnote-ref-2)
3. Пушкин В. Н. Оперативное мышление в больших системах. М. Л., 1965 [↑](#footnote-ref-3)
4. Зараковский Г. М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности. М., 1966 [↑](#footnote-ref-4)
5. Пушкин В. Н. Оперативное мышление в больших системах. М. Л., 1965 [↑](#footnote-ref-5)
6. Зинченко В. П., Гордон В. М. Методологические проблемы психологического анализа деятельности. –Ежегодник «Системные исследования» за 1975 год. М., 1976 [↑](#footnote-ref-6)
7. Платонов К. К. Вопросы психологии труда. Изд. 2-е. М., 1970 [↑](#footnote-ref-7)
8. Трудовой метод изучения профессий. Под ред. И. Н. Шпильрейна. М., 1925 [↑](#footnote-ref-8)
9. Трудовой метод изучения профессий. Под ред. И. Н. Шпильрейна. М., 1925 [↑](#footnote-ref-9)
10. Трудовой метод изучения профессий. Под ред. И. Н. Шпильрейна. М., 1925 [↑](#footnote-ref-10)
11. Руководство по психотехническому профессиональному подбору. Под ред. И. Н. Шпильрейна. М. – Л., 1929 [↑](#footnote-ref-11)
12. Руководство по психотехническому профессиональному подбору. Под ред. И. Н. Шпильрейна. М. – Л., 1929 [↑](#footnote-ref-12)
13. Трудовой метод изучения профессий. Под ред. И. Н. Шпильрейна. М., 1925 [↑](#footnote-ref-13)