Московский гуманитарно-экономический институт

Тверской филиал

Кафедра прикладной психологии

Реферат по дисциплине

«Психология труда»

Тема:

**«Психология трудовой экспертизы»**

Тверь 2009

**Содержание**

Введение

1. Сущность трудовой экспертизы и ее основные задачи

2. Психологические особенности трудовой экспертизы

3. Методы проведения экспертизы

Заключение

Список литературы

**Введение**

Экспертиза - освидетельствование лиц и исследование различных объектов врачами, имеющими специальную подготовку и опыт работы в определенной области медицины. Различают экспертизу временной нетрудоспособности, врачебно-трудовую, военно-врачебную, судебно-медицинскую, судебно-психиатрическую экспертизы и др.

*Экспертиза временной нетрудоспособности* - определение временной утраты трудоспособности в результате болезни, несчастного случая и других причин. Экспертиза временной нетрудоспособности в леч. -проф. учреждениях осуществляется врачебно-консультационной комиссией (ВКК). Председателем ее является заместитель главного врача по экспертизе, который осуществляет контроль за ее качеством. В состав ВКК входят также лечащий врач и заведующий отделением. Основные задачи ВКК: оказание консультативной помощи лечащему врачу по вопросам диагностики, лечения и трудоустройства больного; решение сложных и конфликтных вопросов экспертизы временной нетрудоспособности; предоставление отпуска для сан. -кур. лечения; продление больничного листа; определение рекомендаций относительно облегчения или изменения условий труда или перевода больных на другую работу, соответствующую состоянию их трудоспособности; направление больных на врачебно-трудовую экспертную комиссию (ВТЭК).

*Экспертиза врачебно-трудовая (ВТЭ)* - вид врачебного освидетельствования, заключающегося в определении состояния трудоспособности человека, степени, сроков и причин ее утраты. При проведении ВТЭ определяется размер возмещения - предприятием, учреждением или организацией, - ущерба (в процентах), причиненного рабочим и служащим в результате увечья либо иного повреждения здоровья; связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, а также принимается решение о необходимости и сроках временного перевода работника по болезни на другую работу в установленном порядке, о направлении на ВТЭК, правильности использования инвалидов на работе в соответствии с данными заключениями и т.д.

*Военно-врачебная экспертиза* проводится с целью определения трудоспособности в условиях военной службы и решения задач мед. отбора призывников, военнообязанных и военнослужащих для укомплектования Вооруженных Сил СССР контингентами, годными к военной службе по состоянию здоровья.

*Судебно-медицинская экспертиза* назначается судебно-следственными органами для изучения вопросов, возникающих при производстве дознания, предварительного следствия или в процессе судебного разбирательства и требующих для своего разрешения специальных познаний в области медицины; является одним из видов доказательств в уголовных и гражданских делах. Проведение судебно-медицинской экспертизы обязательно при установлении причины смерти и характера телесных повреждений, определении возраста и физического состояния свидетеля, потерпевшего, обвиняемого, подозреваемого. Судебно-медицинскую экспертизу назначают при расследовании преступлений против жизни, свободы и достоинства личности, профессиональных правонарушений медработников, а также некоторых гражданских дел.

*Судебно-психиатрическая экспертиза* - в РФ один из видов медицинской экспертизы и судебной экспертизы, основная задача которой - определить психическое состояние обвиняемых и подозреваемых (если есть сомнение в их вменяемости), свидетелей, потерпевших, истцов и ответчиков (для решения вопроса об их дееспособности). Производится в предназначенных для этой цели учреждениях государственной или муниципальной системы здравоохранения.

В данной работе будет рассмотрена психология трудовой экспертизы.

Цель работы - понять назначение и задачи трудовой экспертизы; рассмотреть психологические особенности трудовой экспертизы и методы проведения экспертизы.

**1. Сущность трудовой экспертизы и ее основные задачи**

**Экспертиза** (от лат. expertus - опытный), исследование (расследование, анализ) специалистом (экспертом) каких-либо вопросов, решение которых требует специальных познаний в области науки, техники, искусства и т.д. с целью вынесения заключения.

Трудовая экспертиза - это определение специалистами пригодности человека к труду по конкретной профессии.

Пригодность к тому или иному виду труда (профпригодность) обусловливается: возрастом; состоянием здоровья; уровнем подготовленности; наличием необходимых знаний, навыков и умений; призванием как совокупностью нужных профессиональных способностей и желания работать по данной профессии. Но зависит она и от социальных условий, и от пола свидетельствуемого.

В каждой профессии все перечисленные условия своеобразны, поэтому цели и формы трудовой экспертизы различны. Для экспертизы привлекаются различные специалисты и организации: врачи, психологи, педагоги, инженеры и другие специалисты, приемные комиссии, отделы кадров, вербовщики рабочей силы, военкоматы, врачебно-трудовые экспертные комиссии (ВТЭК), военно-врачебные комиссии (ВВК), комиссии по отбору машинистов локомотивов, шоферов, шахтеров и т. д.

Трудовая экспертиза независимо от ее организационных форм решает следующие общие вопросы:

1) может ли данный человек начинать выполнение определенной работы;

2) может ли он продолжать работать в занимаемой им должности;

3) на какой работе данного человека лучше использовать;

4) если произошел несчастный случай, то в какой степени он зависел от особенностей работника и не была ли, в частности, сделана ошибка при допуске его к работе.

Эти вопросы определяют задачи трудовой экспертизы по данной профессии и методы их решения.

Основные задачи трудовой экспертизы во всех видах трудовой деятельности: 1. Предотвратить поступление человека на работу, к которой он не способен по возрасту, состоянию здоровья, образованию, психологической неспособности или по каким-либо другим причинам.

2. Отобрать для работы по данной профессии наиболее работоспособных людей, могущих успешно выполнять трудовые обязанности по специальности без ущерба для своего здоровья и с надлежащей производительностью труда.

3. Своевременно отстранять от работы лиц, почему-либо оказавшихся неспособными к выполняемому ими виду труда, для отдыха, лечения или перевода на другую, более посильную им работу.

4. Определять, к какому виду труда тот или иной человек наиболее способен, с тем чтобы рекомендовать ему тот или иной вид трудовой деятельности в порядке профессиональной консультации.

Каждая из этих основных задач трудовой экспертизы решается соответствующим ей методом. В одних случаях изучаются только документальные данные, в других — проводятся беседы с поступающим на обучение или работу или же работающим на производстве, в третьих — осуществляются врачебные и психологические исследования специалистами и экспертными комиссиями.

Наиболее четко организационно оформлена система врачебно-трудовой экспертизы, решающей свои задачи с помощью оценки состояния здоровья. Но врачебно-трудовая экспертиза с первых дней ее существования в той или иной форме всегда была связана с психологической экспертизой, потому что любой труд требует от человека не только физических, но и психических способностей, требования к которым в условиях механизации и автоматизации производственных процессов все более возрастают. Однако методика и организационные формы психологической трудовой экспертизы все еще не удовлетворяют предъявляемым к ней требованиям.

Объект трудовой экспертизы — взаимоотношение человека (для психологической трудовой экспертизы — личности) и труда. Трудовая экспертиза, в том числе и психологическая, может быть как прогностической, так и ретроспективной.

*Прогностическая психологическая трудовая экспертиза* на основе психодиагностики решает вопросы предвидения, психопрогностики особенностей дальнейшей трудовой деятельности свидетельствуемого. Она начинается еще в средней школе с профессиональной ориентации подростков, а затем продолжается при поступлении их в профессионально-техническое училище и в процессе обучения в нем, завершаясь на производстве.

Предвидеть успехи или неудачи подростка в его предстоящем учебном или производственном труде, т. е. заниматься психопрогностикой, — задача весьма важная, но чрезвычайно сложная. Надо хорошо знать требования осваиваемой профессии к его личным качествам, наличие у него необходимых способностей к обучению и труду, знать, как развиваются его общие способности и формируются профессиональные, как он относится к данному виду обучения и труда. Знать все эти данные для психодиагностики и на основе таких знаний прогнозировать успешность учебной и трудовой деятельности подростка могут обучающие и воспитывающие его. Именно они, педагоги, вместе с экспертными комиссиями должны решать задачу прогностической психологической экспертизы.

*Ретроспективная трудовая экспертиза* оценивает прошедшую учебную или трудовую деятельность освидетельствуемого и устанавливает связь допущенных им ошибочных действий, приведших к различным формам снижения качества деятельности (браку, травмам, авариям), со свойствами личности.

Оценивают прошедшую учебную или трудовую деятельность подростка или взрослого рабочего и устанавливают связь допущенных им ошибочных действий со свойствами личности не только педагоги, но и инженеры-производственники, а также эксперты-врачи и психологи. Для ретроспективной трудовой экспертизы важно знать требования к качеству изучаемых действий, психические свойства и состояния обследуемого во время совершения анализируемых ошибок и происшествий.

Ретроспективная трудовая экспертиза важна для оценки способностей учащегося или рабочего, для прогнозирования его дальнейшей деятельности и решения о целесообразности дальнейшего обучения или производственной работы по той или иной профессии.

**2. Психологические особенности трудовой экспертизы**

История применения экспертизы свидетельствует, что практически всегда в процессе её проведения решается задача поиска виновного. В каждом случае это определение вины техники или человека.

Психология экспертизы реализуется:

1. В привлечении инженерных психологов к процессу экспертизы;

2. Во влиянии непривычных экстремальных раздражителей на психику участников расследования (вид раненых и убитых, вид искореженной техники, поведение родственников, журналистов, возможная опасность для жизни и здоровья на месте происшествия и т.п.);

3. В проявлении психологических факторов, облегчающих или затрудняющих процесс раскрытия тайны причин происшествий (активизация внимания, мышления и других психических познавательных процессов, интерес к выявлению загадочных причин происшедшего, психологическое давление на экспертов заинтересованных лиц, доминирующее влияние чрезмерных по силе раздражителей на процесс принятия решения комиссией, сложность выбора одной из версий происшедшего и т.п.).

4. В психологическом обосновании предлагаемых комиссией рекомендаций по недопущению подобных происшествий в будущем.

Инженерные психологи привлекаются к работе групп тех подкомиссий, в которых влияние психологического фактора может оказаться решающим в возникновении аварийной ситуации.

*К психологическим компонентам ЧП относят:*

мотивы поведения, причины и механизмы ошибочных действий летного состава и лиц группы руководства полетами, их псих. состояния, индивидуально-психологические особенности личности и т.д.

В психологии труда и инженерной психологии психологические особенности экспертной оценки происшествия базируются на 2 концепциях:

1. концепция личностного фактора

2. концепция человеческого фактора.

1. При экспертизе причин аварийности с опорой на личностный фактор оценивается роль индивидуальных, профессионально важных качеств личности летчика (членов экипажа или группы руководства полетами) в возникновении, развитии и исходе аварийной ситуации.

2. При экспертизе аварийности с опорой на так называемый человеческий фактор изучаются и оцениваются: степень и полнота учета профессионально значимых характеристик человека в объекте (средствах) деятельности (конструкция рабочего места летчика и его компоновка, размещение и т.д.), условия труда (гигиенические особенности среды обитания на рабочем месте, эргономичность спецснаряжения, средств защиты, психологический климат в экипаже и т.д.), содержание и структура процесса деятельности (способы выполнения действий, характер информации и физические нагрузки, темп работы и т.д.), организация деятельности (особенности режима труда и отдыха, летной нагрузки и т.п.).

К компонентам ***личностного фактора*** относятся:

- нравственно-ориентационные (духовные качества, моральные качества, честность, принципиальность, дисциплинированность, чувство коллективизма, целеустремленность);

- профессиональные качества;

- психологические особенности;

- физиологические особенности;

- физическое развитие.

В число компонентов ***человеческого фактора*** входят:

***Субъект деятельности*** (методы и критерии оценки летного состава):

- система профотбора (на психологическом, образовательном уровне и т.д.)

- эффективность методов контроля и экспертизы.

***Средства деятельности*** (элементы рабочего места летчика):

\* средства отображения информации (визуальные, акустические и т.д.):

- расположение и способ кодирования

- угол визирования и время воздействия сигнала

- разборчивость слов, текстуры

- яркость, контрастность

\* органы управления (штурвал, ручки, педали, переключатели и т.д.):

- пространственные соотношения (взаиморасположение, группировка...)

- конструкция (размеры, форма, характер поверхностей и др.)

- загрузка, инерционность, амплитуда перемещений.

***Условия деятельности*** (факторы обитаемости и полета):

- геометрические размеры элементов рабочего места, обзор, досягаемость)

- условия обитаемости на рабочем месте (по освещенности, газовому составу, микроклимату и др.)

- соблюдение эргономических требований к одежде и спецснаряжению

- воздействие факторов полета

- совместимость членов экипажа.

***Содержание деятельности*** (способы выполнения профессиональных действий, операций):

- распределение функций между человеком и автоматикой

- информационная и физическая загрузка

- способы выполнения действий.

***Организация деятельности*** (регламентация, управление, обеспечение учебно-боевого процесса):

- режим труда и отдыха

- летная нагрузка

- программы подготовки

- руководство, управление

- обеспечение полетов.

Инженерно-психологическая (трудовая) экспертиза может осуществляться **на разных уровнях (см. таблицу 1):**

- **на личностном уровне** (причина ЧП - личностные псих., предпосылки)

например, снижение психической работоспособности, недостаточная подготовленность к возникшей ситуации, индивидуальные психологические особенности.

- **на уровне боевой техники и оружия** (их влияние на психику воина).

- **на уровне среды обитания и боевой деятельности** (влияние на психику природных и боевых или производственных факторов).

Таблица 1.

|  |  |
| --- | --- |
| Виды экспертизы | Задачи экспертизы |
| личностный | экспертиза:- профнаправленности- профпригодности-психической работоспособности-эффективности деятельности- психологической подготовленности- профподготовленности-индивидуально-психологических особенностей |
| технический | экспертиза:- средств отображения информации- средств управления- рабочего места оператора- вредных и опасных для жизни факторов-аварий и катастроф- конструктивной надежности техники |
| средовый | экспертиза опасных влияний:- погоды- землетрясений- извержений вулканов- солнечной активности |

**3. Методы проведения экспертизы**

Экспертиза основывается на изучении реальных материалов происшествия, на экспериментальном его моделировании, расшифровке записей самопищущих приборов (средств объективного контроля), магнитофонных записей переговоров, сборе информации от очевидцев, участников и специалистов, изучении сохранившихся фрагментов (обломков) техники, анализе характера ранений и повреждений личного состава, проверке технической и конструкторской документации (чертежей, расчетов, инструкций и наставлений по эксплуатации и боевому применению), материалов личного дела (характеристик, автобиографии, летной и медицинской книжек, журналов руководителей полетов и т.д.), материалов экспериментально-психологического обследования и другой информации.

**Инженерно-психологическая экспертиза техники и оружия** включает в себя:

**Экспертные оценки** - количественные или порядковые (ранговые) оценки процессов или явлений, не поддающихся непосредственным измерениям. Основываются на суждениях специалистов.

К числу методов психологической экспертизы относятся как традиционные методы психологических исследований (беседа, наблюдение, эксперимент, бланковые и компьютерные тесты и т.д.), так и специфические методы (метод экспертных оценок, метод парных сравнений), изучение материалов личного дела (характеристик, автобиографии, летной и медицинской книжек, журналов руководителей полетов и т.д.), материалов экспериментально-психологического обследования, карты профессиональ-ного психологического изучения летчика и штурмана, расшифровка записей магнитофонных переговоров в полете и другой информации.

**Метод независимых экспертных оценок -** метод, предполагающий вынесение суждений (оценок) несколькими экспертами, каждый из которых не имеет ни знаний об оценках других экспертов, ни возможности повлиять на их оценки.

**Метод парных сравнений -** при парном сравнении эксперт сопоставляет исследуемые объекты по их важности попарно, устанавливая в каждой паре объектов наиболее важный. Все возможные пары объектов эксперт представляет в виде записи каждой из комбинаций (объект I - объект 2, объект 2 - объект 3 и т.д.) или в форме матрицы.

В результате сравнения объектов в каждой паре эксперт высказывает мнение о важности того или иного объекта, то есть отдает одному из них предпочтение. Иногда эксперты приходят к выводу об эквивалентности каждого из объектов пары. Упорядочение в каждой паре объектов, безусловно, не дает сразу упорядочения всех рассматриваемых объектов, поэтому необходима последующая обработка результатов сравнения. Наиболее удобно осуществлять парные сравнения и их обработку, используя в качестве инструмента матрицы.

В отдельных случаях при большом количестве исследуемых объектов на результаты парного сравнения оказывают влияние психологические факторы, то есть предпочтение порой получает не тот объект, который действительно предпочтителен перед другими, а тот, который в перечне пар записан первым или находится по расположению в матрице выше сравниваемого. Поэтому иногда для исключения психологического влияния проводят двойное парное сравнение, то есть еще раз осуществляют парное сравнение, но только при обратном расположении объектов и соответственно объектов в каждой паре.

Метод парных сравнений очень прост и он позволяет исследовать большее количество объектов (по сравнению, например, с методом рангов) и с большей точностью.

**Заключение**

В данной работе мы выяснили, что трудовая экспертиза - это определение пригодности человека к труду. Цели и формы ее различны, и ею занимаются различные специалисты и организации: приемные комиссии, отделы кадров, вербовщики рабочей силы, военкомы, врачебно-трудовые экспертные комиссии (ВТЭК), военно-врачебные (ВВК.), комиссии по отбору машинистов локомотивов, шоферов, шахтеров и большого числа других специалистов. Трудовая экспертиза вне зависимости от ее организационных форм решает ряд общих вопросов:

- может ли данный человек начинать выполнять данную работу;

- может ли он продолжать работать;

- на какой работе данного человека лучше использовать;

- если произошел несчастный случай, то в какой степени он зависел от особенностей работника и не была ли, в частности, сделана ошибка при его допуске к работе.

Объект трудовой экспертизы - взаимоотношение человека (а для психологической трудовой экспертизы - личности) и труда.

**Список литературы**

1. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1998.

2. Психология: Учебник для гуманитарных вузов / Под общ. ред. В.Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2001.

3. Платонов К. К, Голубев Г. Г. Психология. Учебник для индустриально-пед. техникумов. М., «Высш. школа», 1999.

4. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учеб. пособие / Под общ. ред. Крылова А.А., Маничева С.А. – СПб.: Питер, 2000.

5. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: «Академия», 2001.