

---

---

# ЛЕКЦИЯ № 1. Работа

---

---

## *1. Понятие работы*

**Работа** — материально вознаграждаемая деятельность человека, направленная на создание определенных благ. Работа — это труд человека, а под трудом понимается сознательная, целенаправленная деятельность, приложение людьми умственных или физических усилий для создания полезных продуктов либо для достижения положительных результатов производства при условии удовлетворения человеком своих материальных и духовных потребностей.

Наличие или отсутствие работы влияет на статусные характеристики личности, возможность реализации потенциала работника. Под работой также может подразумеваться не вознаграждаемая финансовая деятельность, но подкрепленная другими мотивами — желанием добиться известности, благодарности, удобств и т. д. Работой в общем смысле считают деятельность, направленную на достижение определенного результата, и подразумевающую позитивную направленность.

## *2. Плюсы и минусы работы*

Как любой вид деятельности, работа имеет свои плюсы и минусы.

**Работа есть источник благ:**

- 1) средства к существованию — сюда включены такие статьи, как заработная плата, дотации, льготы, предоставляемые предприятием работнику;
- 2) возможность самореализации — возможности творческого подхода к работе, введение новшеств и инноваций в трудовой процесс, реализации своих идей;
- 3) приобретение определенного статуса — возможности карьерного роста, финансового положения, профессионального авторитета;

- 4) возможность приобретения новых навыков и знаний, профессионализации — опыт работы по определенной специальности, специализация в какой-либо области;
- 5) удовлетворение потребности в самоидентификации с определенной группой — идентификация с определенной группой, определение себя как ее члена;
- 6) возможность приобрести новый круг общения — приобретение новых знакомств, возможностей общения на новом уровне, новый круг общения.

**Работа как источник неприятностей:**

- 1) утомление — постоянная активность на протяжении уставленного рабочего дня, и, как следствие, — физическая и моральная усталость;
- 2) вред для здоровья — влияние факторов рабочей среды на организм человека;
- 3) потеря времени — затрата временных ресурсов личности на выполнение трудовых заданий;
- 4) стрессы — наличие множества стрессогенных факторов на рабочем месте;
- 5) неудовлетворенность — невозможность реализовать потенциал в силу различных причин — недостаточности заработной платы, жестких рамок трудового процесса и т. п.;
- 6) отсутствие перспектив роста — ограничения в карьерном плане, вызванные определенными причинами, особенностями работы, отсутствием должной подготовки работника для работы на более высоком трудовом посту и др.;
- 7) плохой коллектив — несоответствие интересов, норм ценностей работника и большинства членов рабочего коллектива.

Отношение к работе во многом зависит от степени заинтересованности в ней и удовлетворенности трудом. Работу, трудовые процессы, мотивацию труда и трудовую удовлетворенность изучает психология труда, или организационная психология.

Определенный уровень эффективности трудовой деятельности индивида, основан на психофизиологических особенностях, трудовой мотивации и склонностях к определенным профессиональным видам труда.

### *3. Понятие безработицы*

Под **безработицей** понимается отсутствие работы на протяжении определенного периода времени у людей трудоспособного возраста (16 лет) и способных работать по состоянию здоровья.

Затяжная безработица во многом влияет на моральное и физическое состояние работника, снижает его запросы и возможности найти достойное рабочее место. Зачастую, безработный ожидает помощи от других людей, полагается на чужие решения, сомневается в своей профессиональной подготовке, уходит от решения профессиональных проблем, и возможны даже пассивное нежелание и боязнь устроиться на работу, адаптация к отсутствию работы и отказ от ее поиска. Возможен другой вариант поведения безработного, который характеризуется активной позицией, постоянный поиск работы, возможное переобучение и активная адаптация к условиям труда, новому коллективу.

Служба занятости в течение 11 календарных дней после подачи всех необходимых документов определяется и выносит решение о признании гражданина безработным. При этом не имеет значения когда был уволен гражданин с предыдущего места работы и почему, сколько времени прошло и т. д.

Безработными не могут быть признаны: граждане, не достигшие 16 лет; люди, которым назначена пенсия; осужденные к исправительным работам; люди, лишённые свободы; отказавшиеся в течение 10 дней со дня регистрации в службе занятости от двух вариантов подходящей работы, учебы и т. п. Если человек отказывается от регистрации в данный момент времени, он может повторно обратиться в службу занятости позже, через две недели.

Правовой статус безработного включает в себя: определение безработного, права и обязанности безработного, ответственность безработного и гарантии социальных прав и компенсации.

---

---

## **ЛЕКЦИЯ № 2. Психология труда**

---

---

### ***1. Понятие психологии труда***

Понятие «труд» рассматривается несколькими научными дисциплинами. Такие, как, например, физиология труда, организационная психология, социология труда, экономика, менеджмент и т. д., рассматривают трудовую деятельность лишь как общий объект, используя при этом специфические методы и знания, свойственные той или иной дисциплине. Все эти дисциплины рассматривают трудовую деятельность для решения практических задач, направленных на гуманизацию трудовой деятельности и повышение работоспособности. Что же касается психологии труда, то при изучении трудовой деятельности используется вся система данных, которая только существует в современной психологии.

Психология труда на настоящий момент — самостоятельная отрасль психологии, которая позволяет наиболее эффективно использовать труд человека, учитывать его личностные особенности и влияние на производство в целом, прогнозировать развитие производственных отношений и многое другое.

Психология труда в первую очередь ориентирована на человека и его интересы, на минимизацию производственных потерь и оптимизацию трудовой деятельности для работника.

### ***2. Взаимосвязь психологии труда с другими дисциплинами***

Психология труда не имеет четких границ с другими дисциплинами. При изучении психологии труда можно выделить несколько категорий наук, переплетающихся и в разной степени взаимодействующих с психологией труда. Это, во-первых, экономика и социология труда, педагогика, медицина (некоторые ее разделы), гигиена и охрана труда.

Во-вторых, это практически вся область биологических знаний о человеке, социальной системе и прочее.

В-третьих, технические дисциплины, изучающие конструкции машин и приборов, которые применяются работником в процессе труда, т. е. орудия труда.

Рассмотрим подробнее дисциплины, которые имеют взаимосвязь с психологией труда:

- 1) философия и политическая экономия рассматривают в своих учениях и исследованиях: субъект, объект, орудия труда, процесс и т. п.;
- 2) социология труда рассматривает труд как процесс формирования человека и общества, функции общественного труда, социальные факторы выбора профессии, труд в условиях технического прогресса, отношение к труду и др.;
- 3) экономика труда рассматривает трудовые ресурсы, производительную ценность, организацию труда, нормирование, оплату, планирование труда и прочее;
- 4) законодательство о труде рассматривает и изучает трудовые договоры, продолжительность рабочего дня, отпуска, обязанности, права, льготы разных категорий работников, процедуры трудовых споров и т. д.;
- 5) физиология, гигиена труда, производственная санитария по отношению к психологии труда изучают режим труда и отдыха, работоспособность.

Таким образом, можно сказать, что взаимосвязь с другими дисциплинами у психологии труда очень обширна. Почти все существующие науки и дисциплины охватывают в своих учениях или уделяют внимание психологии труда. Ведь почти во всех науках есть упоминание об исследованиях человеческого ресурса, а именно человеческий ресурс и все, что с ним связано, лежит в основе изучения психологии труда.

### ***3. Сфера применения***

Сфера применения психологии труда очень широка, поскольку труд — это основная деятельность каждого человека. Множество профессий дают широкое поле для исследований в области психологии труда и направлены на выработку определенных методов работы с людьми различных профессий.

На большинстве предприятий существуют ставки психолога, в обязанности которого входит и кадровый подбор, и решение конфликтных ситуаций на производстве, и многое другое.

Психология на производстве позволяет не только работать с людьми как работниками компании, но и содержит в контексте решение проблем сотрудников вне стен организации, влияющих на производительность труда, например, семейные проблемы. Кроме того, планирование рабочего места, работа по обеспечению безопасности труда, реклама, ведение переговоров также входят в сферу интересов психологии труда. В настоящее время любая уважающая себя организация должна иметь штатного психолога. Это не только повышает уровень престижности любой организации, но и показывает как сотрудникам, так и клиентам степень развития организации.

#### ***4. Цели психологии труда***

**Основными целями психологии труда являются:**

- 1) оптимизация психологического климата предприятия, то есть учет психологических особенностей каждого члена предприятия и оптимизация интерактивных процессов внутри организации;
- 2) прогноз возможных результатов решений руководства, тактики и стратегии управления, что подразумевает глубокое знание производственных процессов, учет специфики деловых переговоров, грамотно организованную рекламную кампанию и сбор информации.

Для достижения этих целей психология труда использует различные инструменты, что отражается в задачах и проистекает из сферы ее применения. Во многом особенности методов психологии труда зависят от профиля и специфики производства организации, в которой осуществляет свою деятельность организационный психолог.

#### ***5. Задачи психологии труда***

**Главные задачи психологии труда**

Задачи психологии труда можно разделить на две группы: теоретические и прикладные.

В первую группу войдут задачи, которые тесным образом связаны с психологическими особенностями человека (субъекта).

К теоретическим задачам можно отнести:

- 1) изучение и исследование психических процессов, основных психологических свойств субъекта (рассматривая их в разрезе эффективности труда и увеличения работоспособности);
- 2) изучение особенностей трудовой деятельности;
- 3) исследование социально-психологических факторов, влияющих на человека, социальную среду, психологический микроклимат в организации, удовлетворенность трудом;
- 4) изучение эмоциональной сферы личности и волевых качеств, способствующих к регулированию трудовой деятельности;
- 5) изучение раскрытия субъекта и его личности в трудовом процессе и закономерность, связанную с этим;
- 6) изучение проблемы мотивации, анализ путей решения проблемы мотивационной системы;
- 7) выработку наиболее приемлемого метода управления; планирование тактики и стратегии управления;
- 8) превентивную психологическую работу, направленную на формирование здорового образа жизни;
- 9) улучшение условий жизни работников;
- 10) улучшение условий рабочей деятельности;
- 11) разработку основных критериев приема на работу;
- 12) разработку рекомендаций по усовершенствованию методов обучения и переобучения работников;
- 13) рациональную перестройку и обновление профессий.

Во вторую группу задач, прикладную, которая в основном направлена на достижение конечного практического результата, будут входить следующие задачи:

- 1) разработка норм, правил и процедур по технике безопасности;
- 2) разработка психологических средств мотивации;
- 3) разработка оптимальных режимов труда и времени отдыха;
- 4) разработка теоретически обоснованных эффективных процедур проведения аттестации и обучения;
- 5) разработка конкретных требований и условий труда при разработке и внедрении новых технологий, учитывая при этом личностные возможности;

- 6) развитие способов решения проблемы трудовой ориентации; оптимизация процедур профессиональной подготовки и адаптации личности;
- 7) совершенствование производственных отношений и повышение качества труда;
- 8) минимизация аварийных ситуаций;
- 9) работа с нормами, ценностями и корпоративной культурой производства и т. д.

## ***6. Предмет психологии труда***

**Предметом психологии труда** являются психологические особенности деятельности человека в трудовых условиях в таких аспектах, как становление его как профессионала, профессиональная ориентация и самоопределение, мотивация трудового процесса, механизм трудового опыта, качество труда, адаптация человека к трудовым условиям.

Изучение деятельности человека в условиях производства позволяет не только обогащать теоретическую базу психологии труда, но и вникать в практическую деятельность предприятия и вносить коррективы в непосредственную трудовую деятельность сотрудников.

Также можно сказать, что предметом психологии труда выступают компоненты, которые служат стимулом и побуждают человека к труду, направляют и корректируют его трудовую деятельность, а также личностные качества отдельно взятого человека, через которые и проходит процесс реализации трудовой активности. Сфера применения психологии труда очень широка, и ее границы с другими дисциплинами достаточно условны и незначительны. Можно сказать, что психология труда является ядром, вокруг которого сконцентрированы все психологические учения и исследования в области изучения человеческого ресурса.

## ***7. Объект психологии труда***

**Объектом психологии труда** является труд как специфическая активность человека, идентифицирующего себя с определенным профессиональным сообществом и продуцирующего воспроизведение навыков, установок, знаний в данном виде деятельности.

Объект психологии труда — деятельность индивида в условиях производства.

Существовало мнение, что процесс трудовой деятельности включает четыре цикла: обмен, потребление, распределение, потребление.

На настоящий момент считается, что все эти процессы неразрывно связаны и нет необходимости выделять несколько циклов, поскольку человек одновременно выступает в нескольких режимах.

## ***8. Субъект труда***

**Субъектом труда** считается каждый работник предприятия, непосредственно вовлеченный в трудовую деятельность и имеющий возможность инициативного воздействия на производственный процесс. Именно в силу субъектности работы необходим индивидуальный подход к каждому сотруднику, умение замечать личность в коллективе. Субъектом труда можно считать и работника как такового, и предприятие в целом.

## ***9. Методы психологии труда***

**В практической деятельности** психология труда использует различные методы для изучения особенностей функционирования человека в трудовых условиях. С помощью этих методов осуществляется отбор кандидатов при приеме на работу, изучение психологических особенностей сотрудников и другие аспекты трудовой деятельности человека. Основные методы психологии труда:

- 1) тестирование;
- 2) включенное и невключенное наблюдение;
- 3) беседа;
- 4) интервью и опросы;
- 5) тренинги;
- 6) ролевые игры;
- 7) анализ и синтез информации.

Эти методы подробнее будут описаны в лекции № 5 п. 7.

## ***10. Влияние психологии труда на производство***

**Изучение психологии труда**, трудовых отношений непосредственным образом влияет на эффективность труда и эмоциональный комфорт человека на трудовом месте.

Важной областью психологии труда является изучение различных аспектов работоспособности, связанных с утомлением, суточным ритмом, оптимальным режимом труда, адаптационными процессами индивида для формирования таких условий труда, при которых качество и производительность каждого индивида совмещались бы с охраной здоровья работников. Для этого разработаны специальные методы, такие, как тесты, проводится включенное наблюдение, анкетирование работников, изучаются показатели деятельности работника в различных условиях труда, применяется метод упражнений и тренингов на производстве.

На данном этапе постоянно формируются новые профессии, изменяются условия труда, формы трудовой деятельности и возможные стимулы для увеличения эффективности производства, меняются требования к качеству продукции и методам работы. Психология труда призвана изучать изменяющиеся аспекты и рекомендовать наиболее оптимальные варианты изменений с учетом условий труда, производства, этики и возможностей предприятия.

---

---

## **ЛЕКЦИЯ № 3. История становления психологии труда как самостоятельной дисциплины**

---

---

### ***1. Науки, на основе которых формировалась психология труда***

Психология труда складывалась под воздействием медицины, физиологии, психологии, техники, социологии. Каждая из этих дисциплин добавляла свои аспекты, что отразилось в формулировке задач психологии труда. Изначально предпосылкой для предоставления штатного места для специалистов в этой области явились расчеты, подтверждающие необходимость и экономическую выгоду для организации деятельности такого сотрудника. Психология труда опирается на многие дисциплины и может считаться **мультидисциплинарной отраслью** психологии. Можно сказать, что труд как деятельность по созданию материальных благ рассматривался Марксом в качестве главного развивающего фактора в становлении человека разумного. Многие годы психология была частью общей психологии, не имея собственного предмета, но на настоящий момент занимает достойное место в ряду наук о человеке, его функционировании в обществе.

### ***2. Время формирования и становления психологии труда***

На сегодняшний день роль человеческого фактора в системе профессиональной деятельности очень велика. Это прежде всего связано с развитием общества. На помощь человеческому труду пришли новейшие технологии и техническое развитие, но все же этого недостаточно для полной эффективности труда.

С каждым годом увеличивается нагрузка на человека при выполнении им своих трудовых обязанностей, так как растет уровень информационных потоков, увеличивается социальная и психологическая напряженность.

Все это требует подходить к организации труда более жестко, ответственнее и ставит перед наукой задачу исследования как психических, так и личностных качеств человека.

Конечно же, и раньше изучению и исследованию в области психологии труда уделялось много времени. Из истории становления психологии труда как науки видно, что она уходит своими корнями далеко в прошлое. Американский исследователь **Ж. Кристенсен** высказал мнение, что понятие о взаимодействии человека и орудия соотносится по времени с понятием «человечество». Еще в древнейшие времена люди уже понимали, что можно значительно повысить эффективность своей деятельности, используя орудия труда.

Ж. Кристенсен выделил два основных этапа развития знания о человеческом факторе:

- 1) **«век ручных орудий»**, имеется в виду исторически длительный период с медленным накоплением примитивных знаний о взаимодействии человека и простого орудия;
- 2) **«век машин»**, подразумевается переход к пониманию когнитивного аспекта взаимодействия человека и орудий труда. Этот относительно короткий исторический период начинается с середины XVIII в. и продолжается до настоящего времени. Он включает несколько периодов революционных преобразований в развитии знания о человеке в труде.

Период промышленной революции, приходящийся на 1750—1870 гг., связан с появлением первых промышленных предприятий (мануфактур) и оформлением профессии инженера. Интерес к технике переносится и на изучение человека как на аналог механической системы. В 1748 г. вышла полемическая книга **Ж. Ламетри** «Человек — машина», в которой автор пытался рассмотреть человека по аналогии с устройством машины. Человек чувствовал себя элементом внешней среды, которую необходимо было улучшать для удобства работника.

Период энергетической революции охватывает приблизительно 1870—1945 гг. Широкое использование силовых двигателей перевернуло представление людей о возможностях орудий труда. Одновременно активизировался вопрос об адаптации человека к трудовому процессу и оборудованию. **Ф. Тейлор** разрабатывает свою знаменитую систему оптимизации трудовых действий.

В этот период возникает идея о «наилучшем пути», т. е. единственном оптимальном способе осуществления конкретной трудовой деятельности.

Акцент делается на исследования в области профессионального отбора, обучения, тренировки. Человек рассматривается как звено системы «человек — машина». Активно разрабатывается идея о промышленной инженерии человеческого фактора. Происходит научное оформление системы знаний о человеке в трудовом процессе.

Период «интеллектуализации» машин начался в 1945 г., после окончания Второй мировой войны. Из-за научных достижений в физике, химии, математике, биологии, психологии и других науках встал вопрос о создании искусственного интеллекта, экспертных и прогнозирующих систем, компьютеров. Это способствовало выходу на принципиально новый уровень трудовой деятельности в целом и, в частности, взаимодействия человека с орудием труда. Основной тезис новейшего времени постулирует творческий аспект взаимодействия человека и орудия. При этом личностные и психологические уровни стали рассматриваться как центральный объект внимания в трудовом процессе. Нельзя не отметить, что с переходом человеческого труда на новый уровень остро встал вопрос проблемы безопасности производства. Для решения возникшей проблемы стали рассматриваться аспекты профессиональной подготовки и управления. Эти стороны организации труда определяют основные тенденции развития знаний о трудовой деятельности в XXI в. Это обуславливает необходимость глубокого развития специальной науки, занимающейся вопросами человеческого фактора в труде, чем и явилась психология труда.

Психология труда возникла на рубеже XIX—XX вв. как дисциплина, изучающая организацию и управление трудовой деятельностью. Она является относительно молодой отраслью. Первая научная система организации трудовой деятельности — тейлоризм — была предложена американским инженером, а впоследствии крупным бизнесменом **Ф. Тейлором (1856—1915)**. По его мнению, рост производительности труда возможен лишь при стандартизации методов, приемов, орудий труда.

Ф. Тейлором была предложена система рационализации и управления производством, направленная на увеличение про-

изводительности труда через оптимизацию трудовых действий и интенсификацию трудового процесса. Стандартизация касалась прежде всего отдельных операций временного режима работы и орудий труда.

Важнейшим аспектом организации труда Ф. Тейлор считал стимулирование. Базовым принципом является принцип материальной заинтересованности. По мнению Ф. Тейлора, в производственной системе нет места благотворительности. Необходимо было установить цену каждого вида труда, ведь только при этом можно говорить об эффективности труда. Использование данного принципа привело к повышению индивидуальной ответственности работника за собственное благополучие и результативность своего труда. Мотивы труда являются такими же важными факторами производства, как и орудия или способы труда. Так же Тейлором был выявлен ряд социально-психологических феноменов, влияющих на трудовую деятельность, и впервые сформулированы принципы, которые стали основополагающими в теории менеджмента. Рассмотрим несколько пунктов, входящих в принципы Тейлора: цель производства заключается в постоянном увеличении комфорта и благосостояния человека; миссия научного управления состоит в конструктивном вкладе в экономический и социальный прогресс общества; ответственность лидеров бизнеса за соблюдение интересов частного капитала будет возрастать по мере развития цивилизации и прочие.

Можно, не задумываясь, сказать, что Тейлор и его последователи заложили основы современного менеджмента и научной организации труда. Но нельзя не отметить, что одновременно с учениями Тейлора возник ряд других научных исследований трудовой деятельности.

Собственно научное оформление первые исследования получили в начале XX в. в рамках психотехники (*Г. Мюнстенберг, Г. Мид, О. Липман* и др.). Термин «психотехника» был предложен в 1903 г. немецким психологом *В. Штерном*, который попытался свои экспериментальные психологические разработки применить в условиях реальной трудовой деятельности.

Например, он разрабатывал наиболее оптимальную схему расположения букв на пишущей машинке с учетом времени реакции человека. Основателем психотехники является *Г. Мюнстенберг (1863—1916)*.

Г. Мюнстенберг занимался самыми разными вопросами, которые впоследствии стали классикой психологии труда. Исследования в области профессионального отбора, профессиональной ориентации, профессионального обучения, теории управления, эргономики, профессиографии, профдиагностики и др. впервые были научно проанализированы в исследованиях именно этого ученого. Г. Мюнстенберг заложил основы психотерапии и психогигиены, изучал механизмы психологического воздействия рекламы, разрабатывал профессиональные тесты (для вагоновожатых, телефонистов, штурманов). Он впервые попытался моделировать трудовой процесс с целью его изучения. Многосторонние интересы Г. Мюнстенберга в области изучения трудовой деятельности были обобщены в первой монографии о психологии труда, называвшейся «Основы психотехники» и опубликованной в 1914 г. В ней Г. Мюнстенбергом были подробно изложены три основные проблемы, которые, по его мнению, должна решить психотехника:

- 1) профессиональный подбор;
- 2) анализ трудовой деятельности с целью ее оптимизации;
- 3) изучение психологических качеств личности, активизированных в труде.

Исследования Г. Мюнстенберга впервые продемонстрировали широчайшие возможности практического приложения научных и теоретических исследований психологии в обеспечении трудового процесса. В начале XX в. психотехника стала развиваться стремительными темпами. Также в разработке психотехнических проблем приняли участие такие ученые, как *О. Лунман*, *Ф. Гизе*, *Д. Дрейвер*, *Ф. Ваумгартен*, *Э. Штерн* и др.

В 1950-е гг. развитие психотехнического направления нашло свое применение не только в Германии, но и в России, и в США.

Довольно активно развивалась эта область исследований в Англии. Исследование психологических факторов организации труда и практических состояний, проведенное под руководством *Г. Майера* (1920 г.), явилось основой для крупных исследовательских государственных программ.

Особое внимание традиционно уделялось анализу индивидуальных различий в целях профессионального отбора. Тестовые программы А. Вернона, опубликованные в 1947 г., являются актуальными и на сегодняшний день.

Также стремительное развитие исследования в области психологии труда получили в Швеции и Польше. Во время Второй мировой войны развитие психологической науки в Европе остановилось. Это позволило американцам сделать значительный шаг вперед в изучении трудовой деятельности. Американская научная литература до сих пор остается наиболее авторитетным источником по психологии труда для большинства стран Европы.

Вторая половина XX в. характеризуется формированием принципиально нового направления в изучении трудовой деятельности. Внимание исследователей все в большей степени сосредотачивается в области изучения личности работника в системе организации. Начало формироваться новое направление, которое получило название **организационная психология**. В него перешли многие проблемы, исследуемые в психологии труда. Сегодня психология труда занимается частными вопросами организации трудового процесса, а именно: исследует особенности индивида и эргономические аспекты труда, а также модели поведения работника.

### *3. Первоначальные интересы психологии труда*

Вопросы профессионального отбора на первых порах были главной задачей психологии труда. Выработка критериев приема на работу, анализ различий в производительности труда у работников с примерно одинаковыми знаниями, умениями и навыками, но с разной отдачей и вовлеченностью в процесс производства, нашел отражение в понятии **профессиональные способности**.

Психология труда накапливала теоретическую и практическую базу, изучала человека как субъекта и объекта трудовой деятельности, характерные особенности индивида труда, культуру и субкультуру разных профессий, причины профессионального выбора, закономерности и механизмы осуществления трудовой деятельности.

---

---

## **ЛЕКЦИЯ № 4. Практическое применение психологии труда**

---

---

### ***1. Организационная психология***

**Организационная психология, или психология труда** — прикладная наука, где решающее значение имеет практика, работа в «поле». Основными проводниками психологии труда являются психологи, кадровики, работающие на предприятии. Постоянное совершенствование, изменение трудовых процессов есть их обязанность, с другой стороны, сбор информации о трудовых процессах позволяет развивать теоретическую базу психологии труда. Предметом наблюдений и исследования организационной психологии являются поведение людей в организации, психические феномены.

### ***2. Психологическая служба***

**Психологическая служба** — структурное подразделение организации, использующее психологические методы в работе, на основе которых осуществляется прием на работу, планирование стратегии и тактики организации, прогнозируется дальнейшее развитие. В штат службы входят специалисты в области психологии организаций, психологии труда и психологии той сферы, в которой осуществляет свою деятельность организация. Психологическая служба была введена в деятельность организаций не так давно, но уже показала свою необходимость в трудовой деятельности. Штатный психолог следит не только за жизнедеятельностью предприятия, но и учитывает факторы, влияющие на трудовую активность работников, и стремится снизить их негативное воздействие и повысить положительное. С этой целью предприятие создает собственную инфраструктуру, которая включает медицинское обслуживание, культурные и досуговые программы, предоставление туристических баз отдыха для ра-

ботника и его семьи, что позволяет стимулировать сотрудников, формировать привязанность к предприятию.

### ***3. Должность психолога в организации***

Должность психолога в организации предоставляется лицам, имеющим высшее специальное образование. Приоритетом пользуются опытные работники, имеющие стаж работы не менее трех лет. Специфика деятельности психолога подразумевает ответственное отношение к своим обязанностям и наличие необходимых для данной работы соответствующих личностных качеств. Наличие должности психолога говорит о развитом, современном предприятии, ориентированном на введение новшеств, заботе о сотрудниках, ориентации на современные методы работы, адекватном восприятии рынка труда.

### ***4. Должностные обязанности организационного психолога***

Для того чтобы деятельность психолога была эффективной и оправданной, ему необходимы не только теоретические знания и умения в данной области, но и опыт, объективность, умения анализировать проблемные зоны и правильно давать им определение и суметь решить все возникшие проблемы, связанные с областью психологии труда. Профессиональные умения, необходимые для эффективной деятельности организационного психолога, охватывают обширный спектр его действий по выполнению профессиональных функций и обязанностей. Ему необходимо уметь объективно всесторонне анализировать условия и факторы, цели и задачи труда и жизни работника. К должностным обязанностям организационного психолога можно отнести:

- 1) изучение человеческого фактора в трудовой деятельности предприятия;
- 2) поиск и отбор персонала;
- 3) разработку инструмента отбора — тестов, анкет, интервью и прочее;
- 4) мониторинг умений работников;
- 5) помощь в организации труда и рабочего места сотрудников;

- 6) участие в разработке дизайна продукции;
- 7) разработку брэнда компании;
- 8) рекламу продукции организации;
- 9) проведение маркетинговых исследований рынка, на который поступает продукция организации.

Деятельность психолога направлена на достижение максимальной эффективности труда работников, качества, удобства и внешней привлекательности продукции компании и достижение того, чтобы организация было узнаваема и уважаема на рынке.

## ***5. Принципы отбора персонала***

Одной из важных задач в психологии труда является разработка, обоснование и применение системы профессионального психологического отбора. Оценка профессионализма того или иного кандидата на вакантную должность или уже работающего сотрудника и определение профпригодности — вот на что в основном направлен профотбор. Исследования в этой области ведутся уже более сотни лет, и они принесли положительные результаты. Было установлено, что индивидуальные психологические, физиологические особенности, профессиональная подготовка, другие характеристики связаны с показателями производительности и безопасности труда.

Г. Мюнстенберг внедрил профессиональный отбор и внес огромный вклад в его популяризацию. Нельзя сказать, что именно Г. Мюнстенберг стал основателем профотбора, так как многие психологи занимались им и до него. Но именно им было доказано преимущество научного экспериментально-психологического подхода при выявлении профессионализма у сотрудников по сравнению с интуитивными или житейскими представлениями. Последователи Г. Мюнстенберга использовали во время проведения профотбора несколько иные методы, а именно: изучали проф-отбор при помощи методов дифференциальной психологии, при этом исследовались лишь некоторые функции, к примеру, память, внимание. Также активно использовались исследования нервно-психического напряжения в процессе трудовой деятельности и ставились эксперименты, позволяющие изучить кандидата и пр.

Возникновение профотбора значительно сократило время работодателей на некомпетентных сотрудников, так как позволяло преодолевать несоответствие кандидата и должности, профессии, а также метод профотбора помог добиться высоких результатов в эффективности трудовой деятельности, при этом достигалась максимальная удовлетворенность работником при выполнении трудовой деятельности.

В этой связи представляется необходимым дать определение профотбору. Под **профотбором** понимается комплекс мероприятий, который направлен на определенного человека для выявления его здоровья, психологических и физических особенностей, уровня его образования и степени обучаемости.

При «обследовании» человека в профотбор включаются не только анализ его профессионализма, но и медицинские, физиологические и психические аспекты.

Психологический профотбор можно назвать специализированной процедурой, позволяющей определить степень развития совокупности психологических качеств личности. Правильный подход при профотборе позволяет во многом сократить финансовые издержки и текучесть кадров, что является немаловажным.

Одним из аспектов работы организационного психолога является отбор персонала.

**Принципы отбора персонала подразделяются:**

- 1) способы рекрутинга;
- 2) объявления в Интернете, газетах — наиболее эффективный в современных условиях способ набора персонала;
- 3) рекомендации уже работающих в организации знакомых, родных;
- 4) направление службы занятости;
- 5) встречи со студентами-выпускниками нужной специальности;
- 6) предложения о переходе на работу работникам других организаций.

Личностные качества специалиста по отбору кадров имеют решающее значение особенно для тех, кто впервые устраивается на работу. Кандидат соглашается или не соглашается в зависимости от поведения, доброжелательности, умения слушать и предоставления полной информации о компании психологом-кадровиком.

---

---

## Содержание

---

---

|  |    |
|--|----|
| <b>ЛЕКЦИЯ № 1. Работа</b> . . . . .  | 3  |
| 1. Понятие работы . . . . .  | 3  |
| 2. Плюсы и минусы работы . . . . .   | 3  |
| 3. Понятие безработицы . . . . .   | 5  |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 2. Психология труда</b> . . . . .  | 6  |
| 1. Понятие психологии труда . . . . .  | 6  |
| 2. Взаимосвязь психологии труда<br>с другими дисциплинами . . . . .                                  | 6  |
| 3. Сфера применения . . . . .  | 7  |
| 4. Цели психологии труда . . . . .   | 8  |
| 5. Задачи психологии труда . . . . .   | 8  |
| 6. Предмет психологии труда . . . . .  | 10 |
| 7. Объект психологии труда . . . . .   | 10 |
| 8. Субъект труда . . . . .   | 11 |
| 9. Методы психологии труда . . . . .   | 11 |
| 10. Влияние психологии труда на производство . . . . .   | 12 |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 3. История становления психологии труда<br/>как самостоятельной дисциплины</b> . . . . . | 13 |
| 1. Науки, на основе которых формировалась<br>психология труда . . . . .                              | 13 |
| 2. Время формирования и становления<br>психологии труда . . . . .                                    | 13 |
| 3. Первоначальные интересы психологии труда . . . . .  | 18 |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 4. Практическое применение<br/>психологии труда</b> . . . . .                            | 19 |
| 1. Организационная психология . . . . .  | 19 |
| 2. Психологическая служба . . . . .  | 19 |
| 3. Должность психолога в организации . . . . .   | 20 |

|  |           |
|--|-----------|
| 4. Должностные обязанности<br>организационного психолога . . . . .     | 20        |
| 5. Принципы отбора персонала . . . . .                                 | 21        |
| 6. Кадровая политика . . . . .   | 23        |
| 7. Правила поведения при приеме на работу . . . . .                    | 24        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 5. Методы и инструменты<br/>психологии труда . . . . .</b> | <b>26</b> |
| 1. Методы психологии труда . . . . .                                   | 26        |
| 2. Естественный эксперимент . . . . .                                  | 26        |
| 3. Лабораторный эксперимент . . . . .                                  | 27        |
| 4. Наблюдение . . . . .  | 28        |
| 5. Опросный метод . . . . .  | 31        |
| 6. Метод экспертных оценок . . . . .                                   | 33        |
| 7. Метод анамнеза . . . . .  | 34        |
| 8. Метод тестирования . . . . .  | 34        |
| 9. Требования к результатам<br>организационных исследований . . . . .  | 49        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 6. Профессиональная ориентация . . . . .</b>               | <b>50</b> |
| 1. Понятие профессиональной ориентации . . . . .                       | 50        |
| 2. Профессиональная самоориентация . . . . .                           | 50        |
| 3. Факторы профессиональной ориентации . . . . .                       | 51        |
| 4. Профессиональная самоидентификация . . . . .                        | 51        |
| 5. Профессиональное обучение . . . . .                                 | 52        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 7. Профессиональная консультация . . . . .</b>             | <b>54</b> |
| 1. Понятие профессиональной консультации . . . . .                     | 54        |
| 2. Цель профессиональной консультации . . . . .                        | 55        |
| 3. Информирование о различных специальностях . . . . .                 | 56        |
| 4. Профессиональная пригодность . . . . .                              | 56        |
| 5. Профессиональный отбор . . . . .                                    | 59        |
| 6. Значимые свойства личности . . . . .                                | 60        |
| 7. Ответственность . . . . .   | 61        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 8. Профессиональная адаптация . . . . .</b>                | <b>62</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| 1. Понятие профессиональной адаптации . . . . .                          | 62        |
| 2. Элементы профессиональной самоидентификации . . . . .                 | 63        |
| 3. Адаптивное профессиональное поведение . . . . .                       | 64        |
| 4. Неадаптивное профессиональное поведение . . . . .                     | 64        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 9. Организационное развитие . . . . .</b>                    | <b>66</b> |
| 1. Понятие организационного развития . . . . .                           | 66        |
| 2. Самостоятельные группы . . . . .                                      | 67        |
| 3. Приверженность к организации и факторы<br>ее формирования . . . . .   | 67        |
| 4. Типы приверженности организации . . . . .                             | 68        |
| 5. Формальные и неформальные группы<br>внутри организации . . . . .      | 68        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 10. Трудовой коллектив. . . . .</b>                          | <b>70</b> |
| 1. Понятие трудового коллектива . . . . .                                | 70        |
| 2. Психологические особенности<br>трудовой деятельности . . . . .        | 71        |
| 3. Характер труда человека . . . . .                                     | 71        |
| 4. Индивидуальный стиль трудовой деятельности . . . . .                  | 72        |
| 5. Вложенный труд . . . . .  | 72        |
| 6. Групповая динамика . . . . .  | 72        |
| 7. Понятие корпорации . . . . .  | 73        |
| 8. Корпоративность . . . . .   | 73        |
| 9. Производственная этика . . . . .                                      | 74        |
| 10. Профессиональная позиция . . . . .                                   | 74        |
| 11. Потребности и способности<br>в производственном коллективе . . . . . | 75        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 11. Руководство . . . . .</b>                                | <b>77</b> |
| 1. Понятие руководства . . . . .   | 77        |
| 2. Трудовой пост в организации . . . . .                                 | 78        |
| 3. Должность . . . . .   | 78        |
| 4. Компоненты должности . . . . .  | 79        |
| 5. Психология управления . . . . .                                       | 80        |
| 6. Этика руководителя . . . . .  | 80        |

|  |     |
|--|-----|
| 7. Нравственно-психологические качества руководителя .....   | 81  |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 12. Профессиональный конфликт</b> .....  | 82  |
| 1. Понятие конфликта .....   | 82  |
| 2. Психологическая напряженность .....   | 82  |
| 3. Виды конфликтов .....   | 83  |
| 4. Стадии конфликта .....  | 84  |
| 5. Профессиональные конфликты .....  | 86  |
| 6. Пути решения профессионального конфликта .....  | 88  |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 13. Трудовая мотивация</b> .....   | 90  |
| 1. Понятие мотивации .....   | 90  |
| 2. Теории мотивации .....  | 92  |
| 3. Теория Мак-Клелланда о потребности в достижениях .....  | 93  |
| 4. Теория иерархии потребностей А. Маслоу .....  | 94  |
| 5. Теория ERG (по Д. Шульц, С. Шульц, «Психология и работа») .....   | 97  |
| 6. Двухфакторная теория Ф. Герцберга .....   | 98  |
| 7. Теория характеристик работы Дж. Р. Хэкман и Г. Р. Олдхэм (по Д. Шульц, С. Шульц, «Психология и работа») ..... | 99  |
| 8. Когнитивные теории мотивации труда (по Д. Шульц, С. Шульц, «Психология и работа») .....                       | 100 |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 14. Удовлетворенность работой</b> .....  | 102 |
| 1. Понятие удовлетворенности работой .....   | 102 |
| 2. Личностные качества, влияющие на удовлетворенность работой .....  | 102 |
| 3. Критерии удовлетворенности работой .....  | 103 |
| 4. Поведение работника в связи с удовлетворенностью трудом .....   | 104 |
| 5. Мотивация, удовлетворенность трудом и заработная плата .....  | 104 |
| 6. Факторы вовлеченности в трудовой процесс .....  | 104 |

|   |            |
|---|------------|
| 7. Факторы, влияющие на вовлеченность в работу . . . . .                            | 105        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 15. Трудовая мобильность. . . . .</b>                                   | <b>106</b> |
| 1. Понятие трудовой мобильности . . . . .   | 106        |
| 2. Виды мобильности . . . . .   | 106        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 16. Физиология труда. . . . .</b>                                       | <b>107</b> |
| 1. Понятие физиологии труда . . . . .   | 107        |
| 2. История становления физиологии труда<br>как самостоятельной дисциплины . . . . . | 107        |
| 3. Физиологические принципы рационализации труда . . .                              | 108        |
| 4. Факторы производственной среды . . . . .   | 110        |
| 5. Работоспособность . . . . .  | 110        |
| 6. Утомление . . . . .  | 111        |
| 7. Эстетика производства . . . . .  | 112        |
| 8. Роль цвета и музыки в эстетизации производства . . . . .                         | 112        |
| 9. Экстремальные и необычные условия труда . . . . .                                | 113        |
| 10. Категории экстремальности работы . . . . .                                      | 113        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 17. Условия труда . . . . .</b>   | <b>114</b> |
| 1. Местоположение организации . . . . .   | 114        |
| 2. Уход за детьми и иждивенцами сотрудников . . . . .                               | 114        |
| 3. Дизайн офиса и рабочего места . . . . .  | 114        |
| 4. Характер работы . . . . .  | 115        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 18. Техника безопасности . . . . .</b>                                  | <b>118</b> |
| 1. Понятие техники безопасности . . . . .   | 118        |
| 2. Факторы, влияющие на безопасность труда . . . . .                                | 120        |
| 3. Профилактика несчастных случаев . . . . .  | 121        |
| 4. Профессиональные заболевания . . . . .   | 122        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 19. Эргономика . . . . .</b>  | <b>123</b> |
| 1. Понятие эргономики . . . . .   | 123        |
| 2. История становления эргономики<br>как самостоятельной дисциплины . . . . .       | 124        |
| 3. Предмет эргономики . . . . .   | 125        |

|   |            |
|---|------------|
| 4. Методологическая база эргономики .....   | 125        |
| 5. Цель и задачи эргономики .....   | 125        |
| 6. Надежность человека как части эргатической системы .....   | 126        |
| 7. Рабочее место .....  | 126        |
| 8. Рабочая поза .....   | 127        |
| 9. Монотонность труда .....   | 129        |
| 10. Условия труда .....   | 131        |
| 11. Психофизиологические основы эргономики .....  | 131        |
| 12. Плюсы и минусы машин на производстве .....  | 132        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 20. Работа как источник стресса .....</b>   | <b>133</b> |
| 1. Понятие стресса .....  | 133        |
| 2. Причины производственных стрессов .....  | 134        |
| 3. Формы проявления производственных стрессов .....   | 135        |
| 4. Профилактика производственных стрессов .....   | 135        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 21. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов. ....</b> | <b>137</b> |
| 1. Понятие реабилитации .....   | 137        |
| 2. Законодательно закрепленное отношение к людям с ограниченными возможностями .....                  | 137        |
| 3. Социальная реабилитация .....  | 138        |
| 4. Мероприятия, направленные на реабилитацию инвалидов .....  | 138        |
| 5. Дизайн органов управления для инвалидов .....  | 139        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 22. Профессионализация .....</b>  | <b>140</b> |
| 1. Понятие профессионализации .....   | 140        |
| 2. Стадии профессионализации .....  | 140        |
| <b>ЛЕКЦИЯ № 23. Девиантное поведение на предприятии. ....</b>   | <b>142</b> |
| 1. Понятие девиации .....   | 142        |
| 2. Алкоголизм .....   | 142        |
| 3. Наркомания .....   | 143        |

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| 4. Воровство .....                 | 144 |
| 5. Невыполнение обязанностей ..... | 145 |
| 6. Грубость .....                  | 145 |
| 7. Порча оборудования .....        | 145 |

**ЛЕКЦИЯ № 24. Психология потребителя..... 146**

|  |     |
|--|-----|
| 1. Понятие психологии потребителя .....              | 146 |
| 2. Методы исследования психологии потребителя .....  | 146 |
| 3. Характер и назначение рекламы .....               | 147 |
| 4. Обещания рекламы .....                            | 148 |
| 5. Идентификация торговой марки .....                | 148 |
| 6. Изучение эффективности рекламных кампаний .....   | 148 |
| 7. Мотивы потребительского поведения .....           | 150 |
| 8. Личностные факторы, влияющие на потребителя ..... | 151 |