МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ

ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ

(МГОГИ)

СОЦИАЛЬНО - ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра социальной педагогики

Контрольная работа по дисциплине: Основы профориентологии

На тему: «Система методов психологии труда»

Выполнил студент:

курса Клементьева И.В.

Проверил:

к.псх.н.,ст.пр. Балакирева Н.А.

Орехово-Зуево - 2014г.

Содержание

Введение

. Общая характеристика социально-психологических основ труда

.1 Предмет, цели и задачи психологии труда

.2 Место психологии труда в системе наук

. Методы исследования социально-психологических основ труда

Заключение

Литература

Введение

В настоящее время происходят процессы изменения во всех сферах жизнедеятельности человека. Мир профессий, система общественного разделения труда, средства труда, отношение к труду - все это принципиально и качественно изменилось и продолжает меняться. Психологами, изучающими труд, осознается необходимость приведения в соответствие содержания психологии труда современному миру профессий. Актуальной является задача определения содержания, объекта и предмета современной социально-психологической основы труда. Наиболее заметно изменения в обществе проявляются в тех областях человеческой практики, содержание которых связано с взаимодействием людей. Сейчас на первый план выходят субъект-субъектные виды деятельности, в которых предметом труда человека является другой человек (педагогическая деятельность, управленческая, маркетинговая, предпринимательская и т.п.). Современная психологическая наука активно изучает профессии типа «человек - человек». Особого внимания со стороны психологии требует профессия педагога, так как в ней наиболее рельефно отражаются кризисные явления нашего настоящего и связи с будущим общественным прогрессом. Педагогический труд характеризуется высоким уровнем ответственности и напряженностью. Исследования в области профессионального мастерства педагога, его профессионального опыта становятся актуальными в условиях ориентации системы образования на гуманистическую парадигму, что выдвигает на первый план разрешение противоречия между требованиями новой практики и сложившимся профессиональным опытом педагогов. Изменения основ общественного строя, переход на рыночные отношения обострили конкурентные отношения на рынке труда, проблемы явной и скрытой безработицы, что привело к целому ряду психологических проблем, которые ранее не рассматривались в психологии: профессиональная переподготовка, профессиональное психологическое консультирование и коррекция, вторичная, а во многих случаях перманентная профессиональная адаптация и др. Таким образом, современная психология труда должна существенно расширить свое исследовательское поле, привести содержание и структуру в соответствие с общественными изменениями, переориентировать прикладной аспект с объект-объектных сфер профессиональной деятельности на субъект-субъектные сферы.

Целью данной работы является: рассмотреть социально-психологические основы труда, а также влияние данных основ на трудовую деятельность человека.

Задачи работы:

Проанализировать предмет, цели и задачи психологии труда;

Рассмотреть методы исследования социально-психологических основ труда.

. Общая характеристика социально-психологических основ труда

.1 Предмет, цели и задачи психологии труда

Перед человеческим обществом на всех этапах его развития стояла задача повышения эффективности трудового процесса, совершенствования способов, которые оно использует в производстве продуктов и средств, необходимых для своего существования. В решении этой задачи возможны два пути, которые обусловлены двухплановостью любого трудового процесса: с одной стороны, в нем всегда присутствует объект, на который направлены усилия человека, с другой - субъект, сам человек, осуществляющий эти усилия. Первый путь - это оптимизация того, что связано с объектом труда, - средств, условий, орудий труда; это основной путь развития производительных сил общества. Второй путь связан не с объективными составляющими труда, а с познанием субъекта труда - человека, с необходимостью раскрытия и учета его физиологических, биологических, социальных, психологических и других свойств. Часто организация труда, базирующаяся на учете особенностей человека, оказывается даже более эффективной, нежели его интенсификация.

Система субъективных особенностей обозначается понятием человеческого фактора трудового процесса, поэтому трудовая деятельность изучается с позиций нескольких научных дисциплин, среди которых важное место занимает и психология труда. Трудовая деятельность является общим объектом изучения для таких дисциплин, как, например, гигиена труда, физиология труда, социология труда, экономика, инженерные науки и др. Каждая из этих дисциплин, используя специальные знания, средства и методы, стремится к решению практических задач, направленных на рационализацию и гуманизацию трудовой деятельности, повышение ее эффективности. Сфера психологии труда очень широка, а ее границы с другими психологическими дисциплинами весьма условны.

Проблема выделения предмета психологии труда прежде всего связана с определением предмета изучения в общей системе всего психологического знания. Таким предметом является человеческая психика. Главное, что объединяет все психологические науки, - это психическая деятельность человека, которая характеризуется в первую очередь своей субъектностью. Психология труда - это конкретизация всего психологического знания в связи с важнейшей стороной человеческого бытия - трудом. Поэтому предметом психологии труда является психическая деятельность человека, позволяющая ему отражать объективную реальность, связанную с трудом, осуществлять и регулировать трудовую деятельность, придавать ей субъектный характер. Сама субъектность при этом понимается как готовность выполнять определенные действия по-своему, поступать незапланированно (а в ряде случаев и непредсказуемо, спонтанно), а также как готовность к рефлексии своей деятельности (к осознанию своей спонтанности). Соответственно, целью психологии труда является изучение психики субъекта труда. Таким образом, психология труда - это отрасль психологической науки, изучающая психические процессы, состояния, свойства личности, которые составляют необходимый внутренний компонент трудовой деятельности человека Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917-1957). Москва., [6 :С. 36..]

Перед психологией труда стоят две основные задачи. Первая - исторически более ранняя - повышение производительности труда, эффективности трудовой деятельности. С решения данной задачи началось развитие психологии труда как отдельной отрасли психологического знания. Эта задача и по сей день остается главным социальным заказом психологии труда. Вторая задача - гуманизация трудовой деятельности и содействие развитию личности в ней - сформулирована перед психологией труда исходя из логики развития всей психологической науки, которая должна прежде всего обеспечивать развитие человека и его личности.

Параллельное решение данных задач может привести к этическому парадоксу предмета психологии труда, который формулируется следующим образом: «чем больше мы изучаем субъект труда (его принципиальную возможность к спонтанности и рефлексивности), тем в большей степени мы лишаем человека его субъектности... чем больше мы изучаем (познаем) субъекта, тем в большей степени мы лишаем его психики» (Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова), т.е. превращаем в легко предсказуемый в своих действиях объект, которому совершенно не нужна рефлексия, поскольку все за него и так уже решает психолог или руководитель, пользующийся результатами исследований и рекомендациями психолога о том, как «работать с персоналом». Реальная картина такова, что многие руководители и «заказчики» только и ждут от психолога подобных рекомендаций, с помощью которых было бы легче управлять работниками, предсказывать любые их реакции на те или иные действия начальства. Однако это создает «великолепную» основу для манипуляции, хотя известно, что именно манипуляция сознанием другого человека есть самый страшный «грех» для психолога.

Некоторые опасения относительно «снятия» субъектности человека в трудовой деятельности могут быть компенсированы следующими соображениями. Во-первых, по мере развития знания о человеке часто обнаруживается гораздо большее незнание (у познающего как бы открываются глаза на сложность и разнообразие психической жизни и трудовой деятельности). Во-вторых, в ходе познания исследуемого человека он также развивается вместе с исследователем, особенно при исследовании работника как личности, когда неизбежным становится взаимодействие психолога с познаваемым субъектом труда. В-третьих, необходимость этической подготовки самого психолога-исследователя и психолога-практика снижает «соблазн» манипуляции сознанием работника со стороны психолога труда (Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова).

Перед психологией труда стоят и более частные задачи. В настоящее время существует несколько классификаций такого рода задач. Наиболее простой и общей является разделение задач психологии труда на теоретические (исследовательские) и прикладные (терминальные, т.е. направленные на достижение конечного практического результата психологических разработок) Свенцицкий А.Л. Психология управления организации. СПб., 2006.[10: С. 56.].

Первая группа задач обусловлена одновременно и психологическими особенностями субъекта труда, его структурой, и связью психологии и труда с общепсихологической проблематикой. К числу основных исследовательских задач психологии труда относятся (по АВ. Карпову): 1) исследование особенностей психических процессов (ощущения, восприятия, внимания, представления, памяти, мышления и др.) как регуляторов трудовой деятельности и их развития в деятельности; 2) изучение основных психических свойств субъекта трудовой деятельности и их структуры как факторов организации трудовой деятельности и ее эффективности; 3) изучение особенностей и структуры функциональных состояний в трудовой деятельности (так называемых «праксических состояний»), а также их связи с динамикой трудового процесса и его эффективностью; 4) исследование закономерностей развития личности в трудовом процессе, раскрытие особенностей взаимной детерминации (обусловленности) личности и профессии; 5) изучение проблемы мотивации трудовой деятельности, раскрытие основных закономерностей формирования и развития системы профессиональных мотивов личности, установление влияния мотивационной системы личности на эффективность трудовой деятельности, разработка на этой базе психологически обоснованной системы стимулирования труда; 6) изучение эмоционально-волевой сферы личности как регулятора трудовой деятельности, раскрытие механизмов и закономерностей устойчивости (резистентности) личности к экстремальным условиям деятельности - ее стрессоустойчивости; 7) раскрытие психологического содержания, состава, структуры и механизмов трудовой деятельности на основе общепсихологических представлений, сформулированных в теории деятельности; 8) разработка психологической проблемы способностей по отношению к различным видам и типам трудовой деятельности, установление закономерностей структуры способностей субъекта и их развитие в процессе овладения деятельностью; 9) исследование социально-психологических факторов трудовой деятельности, определяющих содержание организационной среды деятельности и влияющих на эффективность деятельности и удовлетворенность трудом.

Вторая группа задач определяется теми практическими потребностями, которые чаще всего возникают в ходе психологического изучения и оптимизации трудовой деятельности. Наиболее типичными и важными среди прикладных задач являются: 1) разработка методологических основ и конкретных прикладных процедур профессионального отбора; 2) оптимизация процедур профессиональной подготовки, проблема профессионального обучения в целом; 3) развитие исследований и разработок по проблеме профессиональной ориентации личности; 4) психологическая рационализация и оптимизация содержания и условий профессиональной деятельности на основе раскрытия и учета психологических особенностей субъекта труда; 5) разработка психологических основ и конкретных требований, направленных на учет психологических особенностей субъекта при проектировании новых технологий и средств труда; 6) разработка теоретически обоснованных и практически эффективных систем и процедур проведения профессиональной аттестации, осуществляемой в различных целях (профессиональный отбор, подбор, набор, «вербовка»); 7) разработка оптимальных режимов труда и отдыха для разных видов и типов трудовой деятельности; 8) определение социально-психологических особенностей и наиболее эффективных путей и способов коррекции организационной среды трудовой деятельности; 9) разработка психологических средств мотивационного обогащения трудовой деятельности, повышения ее «мотивационного потенциала» и содействие тем самым гуманизации труда, повышению удовлетворенности субъекта от его реализации; 10) содействие снижению профессионального травматизма и профессиональной заболеваемости, разработка норм, правил и процедур техники безопасности.

Указанные задачи не исчерпывают всей проблематики психологии труда, всех ее направлений и целей, а лишь являются основными. Наряду с ними существует и категория традиционных задач, которые являются и исследовательскими, и прикладными. Таковыми, например, являются профессиографические задачи, суть которых состоит в психологической характеристике основных профессий, определении требований профессий к личности, изучении мира профессий в целом. К числу традиционных относятся и задачи, связанные с профессионализацией личности, начиная от этапов профессиональной ориентации и обучения и заканчивая завершающими этапами профессиональной биографии. Наряду с указанными выше существуют и еще более специальные задачи, сформулированные в различных направлениях «частной» психологии труда.

.2 Место психологии труда в системе наук

Место психологии труда в системе наук определяется положением психологии в системе наук, ее взаимосвязями с гуманитарными, техническими, общественными и естественными науками.

Психология интегрирует знания всех научных дисциплин, изучающих человека. Этим во многом обусловлено ее особое положение в системе наук. Б.М. Кедров поместил психологию почти в центр «треугольника наук», сместив ее ближе к философии и подчеркнув «родовую связь» с теорией познания. Ж. Пиаже, полемизируя с Кедровым, поставил психологию в центр «треугольника», подчеркивая ее глобальную роль в целостном познании мира и многостороннюю связь с совокупностью всех научных дисциплин.

Б.Г. Ананьев рассмотрел связи психологии с другими науками в контексте разработанной им концепции комплексного человекознания. Вслед за Ананьевым связи психологии с другими науками проанализировал Б.Ф. Ломов. Он выделил систему связей психологии: 1) с общественными науками (через отрасль психологии - социальную психологию и связанные с ней дисциплины); 2) с естественными науками (через психофизику, сравнительную психологию и психофизиологию); 3) с медицинскими науками (через патопсихологию, медицинскую психологию, нейропсихологию и психофармакологию); 4) с педагогическими науками (через психологию развития, педагогическую и специальную психологию); 5) с техническими науками (через инженерную психологию). Согласно Ломову, дифференциация психологии обусловлена ее отношениями с другими науками. Особенно он выделял отношения психологии с философией и математикой.

Взаимосвязи психологии труда с другими науками имеют свою специфику, определяемую объектом и предметом ее изучения и их связью. Психология труда, социальная психология, социология труда, история и другие общественные науки имеют точки соприкосновения при решении следующих задач: установление закономерностей развития коллективного субъекта деятельности, влияние общения в трудовом коллективе и профессионального общения на процесс и результат деятельности, изучение закономерностей становления, развития и функционирования больших групп и т.д Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917-1957). Москва., 2009.[6: С. 54.].

Связь психологии труда с естественными науками обусловлена тем, что человек, изучаемый в качестве субъекта труда, является естественным существом, подчиняющимся законам природного мира. При изучении функциональных состояний, динамики работоспособности и утомления, динамических особенностей субъекта труда, его сенсорно-перцептивных процессов в труде, психосоматики и т.п. психология труда использует знания медицины, физиологии, анатомии, физики и других естественных наук. Особая связь у психологии труда с математикой и кибернетикой: психология активно использует математический аппарат и кибернетические схемы для обработки материала, построения моделей конкретной деятельности и оптимизации трудового процесса.

С техническими науками психология труда связана через инженерную психологию. Последняя изучает объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек - машина». В инженерной психологии главный субъект труда - это оператор, человек, взаимодействующий со сложной техникой через информационные процессы.

Традиционно выделяются следующие основные задачи инженерной психологии: а) методологические: определение предмета и задач исследования (т.е. уточнение предмета); разработка новых методов исследования; разработка принципов исследования; установление инженерной психологии в системе наук о человеке (и в науке вообще); б) психофизиологические: изучение характеристик оператора; анализ деятельности оператора; оценка характеристик выполнения отдельных действий; изучение состояний оператора; в) системотехнические: разработка принципов построения элементов системы «человек - машина»; проектирование и оценка системы «человек - машина»; разработка принципов организации системы «человек - машина»; оценка надежности и эффективности системы «человек - машина»; г) эксплуатационные: профессиональная подготовка операторов; организация групповой деятельности операторов; разработка методов повышения работоспособности операторов.

Таким образом, психология труда имеет тесные связи со множеством наук. Тем не менее, своеобразие предмета и задач психологии труда позволяет ей сохранять статус самостоятельной науки.

. Методы исследования социально-психологических основ труда

Успехи исследований психологии труда в значительной степени определяются развитием методологического аппарата. Разработка конкретных методов исследования базируется на методологических принципах, исходящих из теоретических положений науки. Любой метод исследования всегда несет на себе печать той или иной теории, которая определяет и выбор объекта исследования, и способы расшифровки полученных результатов.

Наблюдение. Среди неэкспериментальных методов наблюдение занимает особое место и является неотъемлемой частью любого вида деятельности психолога труда. В процессе наблюдения психолог получает сведения о самых разнообразных проявлениях рабочего поведения: о каналах получения информации, о загрузке анализаторов, об условиях внешней среды, о коммуникативных процессах в труде и т.п. Наблюдение представляет собой целенаправленное и планомерное восприятие явлений, результаты которого фиксируются наблюдателем.

Различают следующие виды наблюдения.

. В зависимости от позиции наблюдателя дифференцируют открытое и скрытое наблюдение. Открытое наблюдение проходит в условиях осознанного наблюдаемым факта присутствия посторонних лиц. При этом поведение человека, знающего, что за ним наблюдают, может измениться. Поведение меняется значительно, если человек знает, с какой целью за ним наблюдают. Скрытое наблюдение осуществляется через стеклянную стену, пропускающую свет в одном направлении, а также с использованием скрытой камеры.

. В зависимости от активности наблюдателя может быть включенное и невключенное наблюдение. В первом случае наблюдатель включается в определенную социальную ситуацию и анализирует событие «изнутри», он выступает как член наблюдаемой группы. При невключенном наблюдении исследователь ведет наблюдение извне.

. В зависимости от количества и полноты наблюдаемых фактов различают сплошное и выборочное наблюдение. Регулярное наблюдение в течение определенного периода, в ходе которого фиксируются все проявления психической деятельности человека, называется сплошным.

. В зависимости от длительности и хронологической организации различают долговременно (лонгитюдное) и кратковременное наблюдение. Долговременное наблюдение осуществляется при изучении психического явления в течение нескольких часов, дней, а иногда и нескольких лет.

. По местонахождению объекта восприятия различают внешнее и внутреннее наблюдение. Внешнее наблюдение - это способ сбора данных о другом человеке путем наблюдения за ним со стороны, оно позволяет описать действия, приемы и движения работника, их соответствие нормативным целям.

. По времени проведения интерпретации наблюдаемых явлений дифференцируют наблюдение с отсроченной интерпретацией и оперативное наблюдение. В первом случае объяснение наблюдаемых психологических фактов осуществляется после процесса их восприятия. Во втором - интерпретация осуществляется во время восприятия психологических фактов, влияющих на оперативное принятие решения (например, в ходе психологического консультирования).

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

Фотография рабочего дня представляет собой регистрацию времени и последовательности выполнения действий, смену режимов труда и отдыха, вынужденных пауз в работе и т.п. Методы регистрации параметров при организации данного способа могут быть разными - от непосредственного сопровождения работника психологом и наблюдения за его поведением до использования телеметрической техники. Применение фото- и видеосъемки позволяет фиксировать действия и движения работника во время выполнения основной деятельности, мимику, маршруты передвижения во время работы.

Хронометраж - это измерение времени трудовых операций, он позволяет определить их длительность, частоту повторяемости в определенные промежутки времени, интенсивность трудового процесса. Психологический хронометраж проводится в рамках психологического анализа деятельности с целью ее оптимизации, правильной организации производственного обучения.

Трудовой метод. Самонаблюдение в психологии труда выступает в двух формах: самоотчета профессионала и включенного наблюдения. В первом случае психолог предлагает специалисту думать вслух во время своей деятельности, проговаривая каждую операцию, каждое наблюдение за процессом труда. Такой способ позволяет самим работникам обратить внимание на те элементы деятельности, на которые они раньше внимания не обращали, что оказывает положительное влияние на успешность ее выполнения. Во втором случае психолог сам становится учеником и, начиная изучать профессию, совершенствуется в ней все больше и больше.

В отечественной психологии труда этот метод начал разрабатываться в 1920-е гг. известным отечественным психотехником И.Н. Шпильрейном. Сущность трудового метода заключается в соединении в лице психолога исследователя, умеющего и желающего описать профессиональный труд, и работника, знающего этот труд. После каждого дня обучения исследователь пишет протокол рабочего дня по стандартизированной схеме, включающей следующие элементы.

Метод экспертных оценок. Это один из специфических приемов психологии труда, применяемый для изучения поведения человека в условиях трудовой деятельности, который предполагает опрос специалистов о тех или иных элементах рабочей ситуации или личности профессионала с целью построения ответственного заключения. Например, эксперт должен сделать заключение о психологических причинах аварии или о личностных особенностях выбирающего профессию школьника. Нужно заметить, что ситуация экспертизы часто выходит за рамки какого-то одного метода и предполагает использование их комплекса Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917-1957). Москва., 2009.[6: С. 49.].

Метод обобщения независимых характеристик. Экспертная оценка бывает индивидуальной, когда ее субъектом является один человек, и групповой. Одной из разновидностей групповой оценки является метод обобщения независимых характеристик. Он используется при описании профессионально важных качеств конкретного профессионала. Его суть заключается в получении информации о личности из разных источников, которыми могут быть руководители организации или подразделения, коллеги, подчиненные, в силу тех или иных обстоятельств хорошо знающие изучаемого специалиста.

Метод критических инцидентов. Суть его состоит в том, что психологи проводят опрос работников изучаемой профессии, предлагая им описать критическую ситуацию в работе и ее исход. Инцидентом может стать любая поддающаяся наблюдению и анализу человеческая деятельность, позволяющая по особенностям ее осуществления сделать определенные выводы о работнике. Критическим инцидент становится в том случае, если цель деятельности четко представлена наблюдателю и определены последствия трудового поведения (успешные, неуспешные).

Каждое описание должно содержать следующие элементы: 1) отображение профессиональной ситуации и предпосылок поведения работника, конкретизированное во времени и в пространстве; 2) точное воспроизведение действий работника, которые считаются эффективными или неэффективными для данной ситуации; последствия поведения работника; 3) оценку зависимости результатов от действий работника или от внешних причин.

Метод анамнеза. Он предполагает сбор данных об истории развития конкретной личности как субъекта трудовой деятельности и обычно используется в профессиональном консультировании для определения степени устойчивости мотивов, для выявления некоторых способностей и личностных особенностей, не поддающихся непосредственному наблюдению, для построения прогнозов профессиональной карьеры личности. Психолог изучает биографию человека, особенности его психического и физического развития, условия жизни, особенности профессионального пути. Информационной основой данного метода являются высказывания самого испытуемого (субъективный анамнез), высказывания о нем других людей и характеризующие его документы (объективный анамнез). Документальными источниками анамнеза служат личное дело, аттестационные документы (дипломы об образовании, сертификаты о повышении квалификации, удостоверения и справки), знаки отличия и награды за профессиональные успехи, фотографии, медицинская карта, личная переписка и дневники, результаты профессиональной деятельности и т.д. Данный метод применим к проблеме ретроспективного анализа ситуаций выбора профессии, профессиональной переориентации, типологии профессиональной карьеры.

Метод анализа биографий и автобиографий. Если предметом исследования психолога выступают профессиональные ценности, мотивы, варианты профессиональной карьеры, динамика профессиональной идентичности человека по мере профессионализации, то полезным средством могут служить опубликованные биографии и автобиографии представителей изучаемых профессий. Кроме того, можно провести серию бесед с ныне работающими профессионалами или людьми преклонного возраста, уже оставившими профессиональную деятельность. Чтобы собранный материал позволил сделать репрезентативные обобщения, которые отражали бы не только уникальную профессиональную судьбу респондента, но и нечто типичное для профессионального сообщества, важно продумать способ формирования выборки, программу беседы, способ фиксации материала, пути его обработки и интерпретации.

Экспериментальные методы. К ним относятся эксперимент и тесты. Эксперимент - это метод сбора фактов в специально созданных условиях, обеспечивающих активное проявление изучаемых психических явлений. Для эксперимента характерны следующие особенности: а) активная позиция самого исследователя: экспериментатор может вызывать психическое явление столько раз, сколько необходимо для проверки гипотезы; б) создание заранее продуманной искусственной ситуации, в которой изучаемое свойство проявляется лучше всего и его можно точнее и легче оценить Свенцицкий А.Л. Психология управления организации. СПб., 2006.[10: С. 83.].

Суть эксперимента состоит в том, что экспериментатор: а) варьирует определенные факторы, влияние которых на интересующие его явления он хочет установить; б) регистрирует изменения интересующих его явлений; в) контролирует внешние (побочные) переменные.

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

Объективный подход предполагает диагностику особенностей личности на основе результатов выполнения определенных заданий и способа их выполнения. Тесты, реализующие данный подход, называются объективными. К их числу относятся тесты интеллекта и тесты способностей, достижений, некоторые личностные тесты.

Субъективный подход предполагает диагностику свойств, основанную на самооценке и самоописании человеком своего поведения и личностных особенностей. В эту группу тестов входят самые разнообразные личностные тесты - опросники, которые подразделяют на тесты, оценивающие личностные черты, и тесты, диагностирующие интересы и установки людей. В профессиональной психодиагностике используют как общепсихологические тесты исследования личности (16-факторный опросник Р. Кеттела, опросник Г. Айзенка), так и специально разработанные тесты для профессиональной сферы. В качестве примера опросников на интересы можно назвать дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова.

Один из основных методов в психологии труда - профессиография - представляет собой комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения. Описание профессиональной деятельности является первым и важнейшим этапом любого исследования в психологии труда. Оно основывается на всестороннем изучении деятельности и определенной систематизации данных. Таким образом, профессиография представляет собой одновременно и первый (описательный) этап психологического анализа деятельности, и комплексный метод ее изучения, включающий использование всех известных методов.

Заключение

социальный психологический труд отдых

В обществе, в его образовательных структурах меняется отношение к психологическим знаниям в целом, и к прикладной психологии в особенности. Знания об основных психологических закономерностях, о психологических основах профессиональной деятельности рассматриваются сегодня как необходимый компонент общей культуры личности специалиста любого профиля. В силу этого психологические дисциплины, и в частности психология труда, получают всё большее распространение в структуре учебного процесса факультетов, не только психологического, но и других профилей.

Все происходящие сегодня социально-экономические изменения сходятся на одном и том же - необходимости возможно более полного и глубокого использования знаний о психологии деятельности и её субъекта, основу чего составляет психология труда; эти изменения одновременно бросают вызов самой классической психологии труда, переориентируют её на иные, новые профессии, на иные проблемы, направления и области изучения; не отменяя прежней классической психологии труда, новая психология профессиональной деятельности должна ответить на этот вызов. Это стратегическая задача развития психологии труда, и её ещё предстоит решить.

Успехи исследований психологии труда в значительной степени определяются развитием методологического аппарата. Разработка конкретных методов исследования базируется на методологических принципах, исходящих из теоретических положений науки. Любой метод исследования всегда несет на себе печать той или иной теории, кᴏᴛᴏᴩая определяет и выбор объекта исследования, и способы расшифровки полученных результатов.

С позиции методологического анализа выделяют три уровня:

1. общую методологию - общий философский подход, общий способ познания явлений действительности;

2. специальную методологию - совокупность методологических принципов, применяемых в данной области знания;

. конкретные методы, методики и процедуры исследования, связанные с практикой исследования.

Список использованной литературы

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - М.: Академический Проект; 2006 - 336 с.

. Ильин. Е.П. Мотивация и мотивы. Москва., 2004. - 103 с.

. Карпов А.В. и др. Психология труда: Учебник для вузов. Москва., 2008. - 95 с.

. Майерс Д. Социальная психология. СПб., 2008. - 230 с.

. Никифоров Г.С. Самоконтроль человека. Липецк., 2007. - 160 с.

. Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917-1957). Москва., 2009. - 132 с.

. Носкова О.Г. Психология труда: Учебное пособие. Москва.: Академия, 2006. - 150 с.

. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. Москва.: Академия, 2007. - 123 с.

. Психология труда: Учебник для студентов высших учебных заведений / Под редакцией проф. А.В. Карпова. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003 - 352 с.

. Свенцицкий А.Л. Психология управления организации. СПб., 2006. - 162 с.