

АЛМАТИНСКИЙ ФИЛИАЛ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»



П.Н. ДМИТРИЕВА

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА,
ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ
И ЭРГОНОМИКА**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
к практическим занятиям**

Алматы
2016

Автор-составитель:
ДМИТРИЕВА П.Н.,
старший преподаватель Алматинского филиала НОУ ВПО
«Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов»

Рекомендовано к печати
Учебно-методическим советом Алматинского филиала НОУ ВПО
«Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов»
от «21» декабря 2016 г. Протокол № 3

© Дмитриева П. Н., 2016.

© АФ НОУ ВПО «СПбГУП», 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К РАЗЛИЧНЫМ ВИДАМ РАБОТ	6
2. ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	11
ТЕМА 1. Предмет психологии труда как отрасли науки. Место психологии труда в системе наук.....	11
ТЕМА 2. Основные эмпирические методы в психологии труда, инженерной психологии и эргономике.....	12
ТЕМА 3. Мотивация труда, стимулы трудовой деятельности и продуктивность труда.....	19
ТЕМА 4. Инженерно-психологическое проектирование.....	22
ТЕМА 5. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.....	23
ТЕМА 6. Индивидуально-типические различия в отношении современных людей к трудовой деятельности.....	25
ТЕМА 7. Психологические особенности успешных руководителей...	29

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина «Психология труда, инженерная психология и эргономика» знакомит с общими и теоретическими вопросами психологии профессиональной деятельности и ее субъекта, формирует практические навыки решения задач гуманизации труда и повышения его эффективности с основными принципами и понятиями психологии труда, инженерной психологии и эргономики; определяет место психологии труда в ряду других дисциплин, изучающих труд. В процессе изучения данной дисциплины дается представление об особенностях работы психолога труда на предприятии.

Дается понятие профессиональной пригодности, основные закономерности профессионального отбора и подбора на предприятиях, методы изучения трудовой деятельности в системе «человек-машина» и в системе «человек-техника-среда». Систематизируются приемы и методы эффективности безопасности деятельности человека в автоматизированных системах управления и при эксплуатации сложных технических устройств.

Достижение цели изучения дисциплины реализуется решением следующих задач:

1. ПК-1 – способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности.

2. Иметь представление:

- о специфике предмета психологии труда;
- о месте и роли психологии труда в ряду других дисциплин;
- об особенностях профессионального становления субъекта труда;
- о психологических процессах, регулирующих деятельность субъекта труда;
- о понятии «профессия» и видах классификации профессий;
- об основах профессиональной ориентации и особенностях проведения трудовой экспертизы.

3. Знать:

- психологическую классификацию профессий;
- методы изучения трудовой деятельности;

- методы работы с функциональными состояниями и конфликтными ситуациями в трудовой деятельности;

- методы определения профессиональной готовности субъекта к трудовой деятельности;

- методы адаптации к трудовой деятельности и аттестации.

4. Уметь:

- составлять психологическое описание профессий;

- определять оптимальный способ профессионального отбора в конкретной практической ситуации;

- оценивать эффективность профессиональной деятельности с помощью объективных критериев и психологических показателей;

- уметь оценивать внешние и внутренние факторы рабочей среды;

- оценивать показатели рабочих состояний человека в деятельности.

I. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К РАЗЛИЧНЫМ ВИДАМ РАБОТ

1.1. РАБОТА С ЛИТЕРАТУРОЙ

Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

В зависимости от цели обращения к научному тексту существует несколько видов чтения: библиографическое, просмотровое, ознакомительное, изучающее, аналитико-критическое и творческое чтение.

Основным является изучающее – именно оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания в различных областях. Вот почему именно этот вид чтения в рамках учебной деятельности должен быть освоен в первую очередь. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

1.2 КОНСПЕКТИРОВАНИЕ

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

Практические рекомендации по созданию конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Попутно отмечайте непонятные места, новые слова, имена, даты.

2. Наведите справки о лицах, событиях, упомянутых в тексте. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля.

3. При первом чтении текста составьте простой план. При повторном чтении постарайтесь кратко сформулировать основное положение текста, отметив аргументацию автора.

4. Перечитайте ранее отмеченные места и проверьте последовательность записей.

5. Старайтесь выразить авторскую мысль своими словами. Стремитесь к тому, чтобы один абзац авторского текста был передан при конспектировании одним, максимум двумя предложениями.

Таким образом, овладение навыками конспектирования требует целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

1.3 ПОДГОТОВКА ДОКЛАДОВ И СООБЩЕНИЙ

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад может быть, как письменным, так и устным.

Письменный текст должен быть правильно построен и оформлен, грамотно написан и удовлетворительно раскрывать тему содержания.

Устное выступление должно хорошо восприниматься на слух, то есть быть интересно поданным для аудитории. Для представления устного доклада полезно составить тезисы – опорные пункты выступления докладчика (обоснование актуальности, описание сути работы, выводы), ключевые слова, которые помогают логически стройному изложению темы, схемы и т.п.

Устные доклады, как правило, невелики по объёму и рассчитаны на 7-10 минут. Во время выступления можно опираться на пояснительные материалы, представленные в виде слайдов, таблиц и пр., которые относятся к рассматриваемой теме. Это поможет не только выступающему ярко и четко изложить материал, но и слушателям наглядно представить и понять проблему, о которой идет речь в докладе.

1.4 КОМПЬЮТЕРНАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ

Мультимедийные презентации используются для того, чтобы выступающий смог на большом экране или мониторе наглядно продемонстрировать дополнительные материалы к своему сообщению. Эти материалы могут также быть подкреплены соответствующими звукозаписями.

Общие требования к презентации:

– презентация не должна быть меньше 10 слайдов;

- первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; фамилия, имя, отчество автора; название учебного заведения, где обучается автор проекта;
- следующим слайдом должны быть цели и задачи исследования;
- далее следует разместить содержание исследовательской работы и полученные результаты исследования (выводы);
- при создании презентации необходимо учитывать сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста;
- последними слайдами презентации должен быть слайд – вывод и слайд - список используемых информационных ресурсов.

Практические рекомендации по созданию презентаций:

1. Планирование презентации:

- определение целей;
- определение основной идеи презентации;
- подбор дополнительной информации;
- создание структуры презентации;
- проверка логики подачи материала;
- подготовка заключения.

2. Разработка презентации – подготовка слайдов презентации, содержание и соотношение текстовой и графической информации.

3. Репетиция презентации – это проверка и отладка вновь созданной презентации.

1.5 АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА

Выполнение аналитических заданий, связанных с составлением структурно-логических схем, направлено на развитие логического мышления и творческих способностей по формализации текстов.

Решение аналитических задач на доказательство и сравнение способствует активизации познавательной самостоятельности и развитию логики профессионального мышления.

Выполнять такого рода задания надо также в соответствии с определенными алгоритмами.

Практические рекомендации по решению аналитических задач:

1. Дать определение того, что надо доказать.

2. Выявить, исходя из определения, основные направления поиска доказательства.

3. Найти (согласно этим направлениям) конкретные аргументы доказательства.

1.6 АНАЛИТИЧЕСКОЕ ЭССЕ

Эссе – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем или самостоятельно избранную студентом по проблематике читаемого курса. Цель написания эссе состоит в развитии навыков самостоятельного анализа проблемы, творческого подхода к пониманию и осмыслению проблем научного знания, возможности его прикладного использования, а также навыков письменного изложения собственных мыслей и отношения к различным социально-психологическим и общественным явлениям.

По своей структуре эссе содержит следующие разделы:

- титульный лист;
- содержание или краткий план выполняемой работы;
- введение;
- основная часть, включающая 1-2 параграфа;
- заключение;
- список использованной литературы (библиографию).

Представление эссе и его тематика могут значительно различаться. В некоторых случаях это может быть анализ отечественной или зарубежной литературы по какой-либо проблеме или аналитический обзор периодической печати по тому или иному вопросу. В эссе может быть также реализован сравнительно-аналитический подход к освещению психологических феноменов в современной отечественной и зарубежной литературе.

В эссе может быть реализована попытка самостоятельного осмысления того или иного аспекта практического применения психологических знаний. Эссе может основываться на описании или обобщении авторской позиции в том или ином литературном источнике (монография, книга, статья в журнале).

Требования к написанию и оценке эссе зависят от их формы и содержания, но **для всех эссе характерна:**

- самостоятельность выполнения работы;

- творческий подход к осмыслению предложенной темы;
- способность аргументировать основные положения и выводы;
- обоснованность, доказательность и оригинальность постановки и решения проблемы;
- четкость и лаконичность изложения собственных мыслей;
- использование литературных источников и их грамотное оформление;
- соответствие работы формальным требованиям и жанру самостоятельной работы.

Эссе может стать основой для написания реферата по данной проблематике.

II. ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕМА 1. Предмет психологии труда как отрасли науки. Место психологии труда в системе наук

Цель занятия: ознакомить с предметом психологии труда, инженерной психологии и эргономики, ее целями и задачами.

Методические рекомендации:

Определить непсихологическое знание о труде, перечислить философские, экономические, социологические, физиологические и другие основания знаний о труде. Перечислить социально-исторические, философские и научные предпосылки становления психологии труда. Ознакомиться с психотехникой Г. Мюнстерберга. Проследить развитие идей научного управления за рубежом в первой половине XIX века. Тейлоризм. Исследовать особенности развития психологии труда в России, научной организации труда. Определить содержание понятий социальная инженерия, психотехника, эргономика, инженерная психология. Перечислить актуальные направления деятельности психолога-практика в сфере профессионального труда.

Задания для внеаудиторного конспектирования:

1. *Составьте глоссарий*, то есть записать понятие и дать его определение (письменно от руки в рабочей тетради, не менее 20 терминов).

Деструкция профессиональная, качества профессионально важные, квалификация, компетентность профессиональная, оператор, пригодность профессиональная, психограмма, профессиограмма, трудовой пост, профессионализация, профессионализм, профессионализация, система «человек - машина», труд, характеристики антропометрические, характеристики биомеханические, эргономика, юзабилити-тестирование

Задания для практической работы:

1. *Подготовьте доклад, выступление или сообщение* на одну из тем:
- Психотехника Г. Мюнстерберга.
 - Развитие идей научного управления за рубежом в первой половине XIX века. Тейлоризм.

- Особенности развития психологии труда в России. НОТ. Социальная инженерия. Психотехника. Эргономика. Инженерная психология.
- Актуальные направления деятельности психолога-практика в сфере профессионального труда.

2. *Перечислите* основные социально-исторические, научные предпосылки становления современной психологии труда и дайте им развернутую характеристику.

3. *Нарисуйте* структурную схему классификации отраслей психологии труда.

Литература:

1. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие. - СПб.: Питер, 2015.
2. Психология труда: учебник /А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Маркова; Ред. А.В. Карпов. - М.: Юрайт-Издат, 2016.

ТЕМА 2. Основные эмпирические методы в психологии труда, инженерной психологии и эргономике

Цель занятия: сформировать представление об особенностях использования основных эмпирических методов в психологии труда: наблюдение, интервью, эксперимент, анализ продуктов деятельности.

Методические рекомендации:

Ознакомиться с технологией проведения метода экспертной оценки. Определить содержание понятий профессиограмма и психограмма. Понять их схожесть и различие. Научиться использовать контрольные карты и перечни профессиональных умений навыков, компетенций, профессионально важных качеств (ПВК). Рассмотрите применение метода моделирования в эргономике.

Задания для внеаудиторного конспектирования:

1. *Подготовьте доклад, выступление или сообщение* на одну из тем:
 - Понятие «профессии». Профессия и специальность.
 - Особенности новых и вымирающих профессий.

- Психологическая классификация профессий.
- Построение «карты профессии» по Е.А. Климову.

2. *Проведите анализ* с помощью «Схемы анализа профессий» некоторых профессий (школьный психолог, психолог-консультант, психолог-тренер) и сделайте выводы.

Схема анализа профессии

(Авторы: Е.А. Климов, Н.С. Пряжников)

Цель: проведение сравнительного анализа трех или более предпочитаемых профессий для более полного понимания содержания труда, определения преимуществ и недостатков каждой из них.

Инструкция для подсчета. Оцените насколько хорошо эти факторы соотносятся с профессиями (от 0 до 4): 0 баллов – не соотносится; 1 балл – слабо соотносится; 2 балла – имеется некоторое соотношение; 3 балла – хорошо соотносится; 4 балла – очень хорошо соотносится.

Характеристики профессий	школьный психолог	психолог-консультант	психолог-тренер
<i>Предмет труда</i> 1 - природа (животные, растения) 2 - материалы и заготовки 3 - дети 4 - взрослые 5 - техника 6 - знаковые системы (тексты, информация в компьютерах и т.п.) 7 - художественный образ			
<i>Цель труда</i> 1 - контроль, оценка, диагноз 2 - преобразовательная 3 - изобретательная 4 - транспортирование 5 - обслуживание 6 - собственное развитие			
<i>Средства труда</i> 1 - ручные и простые приспособления 2 - механические 3 - автоматические			

<p>4 - функциональные (речь, мимика, зрение, слух)</p> <p>5 - теоретические (знания, способы мышления)</p> <p>6 - переносные или стационарные средства</p>			
<p>Условия труда</p> <p>1 - бытовой микроклимат</p> <p>2 - большие помещения с людьми</p> <p>3 - обычный производственный цех</p> <p>4 - необычные производственные условия (особый режим влажности, температуры, стерильность)</p> <p>5 - экстремальные условия (риск для жизни и здоровья)</p> <p>6 - работа на открытом воздухе</p> <p>7 - домашний кабинет, лаборатория, мастерская</p>			
<p>Характер подвижности в труде</p> <p>1 - преимущественно сидя</p> <p>2 - преимущественно стоя</p> <p>3 - множество разнообразных движений</p> <p>4 - длительная ходьба</p> <p>5 - вынужденные статичные позы</p> <p>6 - высокая избирательная подвижность определенных групп мышц</p>			
<p>Характер общения в труде</p> <p>1 - минимальное общение (индивидуальный труд)</p> <p>2 - клиенты, посетители</p> <p>3 - постоянный коллектив</p> <p>4 - работа с аудиторией</p> <p>5 - выраженная дисциплина, субординация в труде</p> <p>6 - небольшой коллектив в замкнутом пространстве (экипажи судов, полярники, участники экспедиций)</p>			
<p>Ответственность в труде</p> <p>1 - материальная</p>			

<p>2 - моральная</p> <p>3 - за жизнь и здоровье людей</p> <p>4 - невыраженная ответственность</p>			
<p>Особенности труда</p> <p>1 - возможность работы по совместительству знаменитости</p> <p>2 - большая официальная зарплата</p> <p>3 - льготы</p> <p>4 - «соблазны» (возможность брать взятки, воровать, использовать оборудование организации)</p> <p>5 - престижные отношения</p> <p>6 - встречи со знаменитостями</p> <p>7 - частые заграничные командировки</p> <p>8 - командировки по стране</p> <p>9 - завершённый результат труда (можно полюбоваться)</p> <p>10 - высокий престиж профессии</p> <p>11 - явно выраженная общественная полезность труда</p>			
<p>Типичные трудности и неприятности</p> <p>1 - нервное напряжение</p> <p>2 - профзаболевания</p> <p>3 - распространены мат и сквернословие</p> <p>4 - повышенный риск судимости</p> <p>5 - невысокий престиж работы</p> <p>6 - маленькая зарплата</p> <p>7 - общественно презираемый (осуждаемый) труд</p>			
<p>Минимальный уровень образования</p> <p>1 - без специального образования (после школы)</p> <p>2 - краткосрочные курсы</p> <p>3 - начальное профессиональное образование (СПТУ)</p> <p>4 - среднее профессиональное образование (техникум)</p> <p>5 - высшее профессиональное образование (вуз):</p>			

— незаконченное высшее			
— бакалавриат			
— магистратура			
6 - ученая степень (аспирантура, академия)			
7 - дополнительное профессиональное образование			

3. Составьте профессиограммы одной из трех предложенных профессий по выбору.

***Социальная и профессиографическая характеристика профессии
(по Е.Ф. Зееру)***

1. Название профессии и специальности по официально принятой номенклатуре.

2. Таксономические сведения: форма, тип, класс, группа, специальность.

3. Название рабочего поста (конкретизированное применительно к данной форме профессиограммы).

4. Престиж, имидж, статус профессии в данной отрасли, регионе, профессиональной группе.

5. Должностной оклад и его оценка (ниже среднего, средний и выше среднего в регионе).

6. Краткая характеристика основных квалификационных и должностных обязанностей.

7. Необходимое образование.

8. Диапазон квалификации (разряды, классы и т.д.), а также перспективы административного, профессионального, научного и других видов продвижения, карьеры.

9. Основные особенности общения: постоянное или эпизодическое, с узким или широким кругом лиц, непосредственное или опосредованное техническими средствами, характер общения (узкопрофессиональное, с посетителями, клиентами, в условиях обслуживания людей и руководства подчиненными и т.д.).

10. Краткая характеристика требований профессии к безошибочности и надежности: последствия ошибок, особые требования к безопасности труда.

11. Частота случаев дисквалификации по профнепригодности, отдельно в периоды профобучения, профадаптации и профессиональной деятельности.

12. Краткая характеристика основных особенностей динамики трудовой деятельности (возрастные ограничения, большая текучесть кадров по данной специальности и другие обстоятельства, заслуживающие внимания с точки зрения общей характеристики данной профессии, специальности или рабочего поста).

Психограмма

А. Общая характеристика труда

1. Фотография рабочего дня.
2. Описание и оценка динамических факторов труда (работоспособность, утомление, надежность, безошибочность и др.).
3. Влияние условий труда на динамические процессы работы.
4. Психологическая характеристика рабочего места и трудовых действий.

Психологический анализ ошибочных действий.

Б. Требования к психическим процессам

1. Психомоторика:

- рабочая поза, статические и динамические нагрузки;
- рабочие действия: гностические, приспособительные, исполнительские и др.;
- временные и психофизиологические характеристики основных технологических операций, связанных с психомоторикой;
- требования к выдерживанию темпоритма и точности реагирования;
- особые требования к психомоторике.

2. Сенсорная и перцептивная сферы:

- чувствительность различных сенсорных модальностей;
- профессионально значимые виды восприятия сигналов на фоне помех, при избытке или дефиците информации, восприятие времени, движения, скорости, пространственного положения;
- особые требования к сенсорной и перцептивной сферам.

Профессиональные особенности познавательных процессов:

- влияние представлений на эффективность и надежность трудовой деятельности;
- требования: к воспроизводящему и (или) творческому воображению; к преобладающему типу мышления: наглядно-действенное, образное, теоретическое (абстрактное), «безлимитное» по времени, жестко лимитированное, в условиях дефицита времени;
- особенности принятия решений при выполнении работы: самостоятельность, ответственность, самоконтроль; требования к стрессоустойчивости;

- преобладающий вид памяти; требования к памяти: устойчивость памяти в условиях напряженности (эмоционально-мнемоническая устойчивость), а также к факторам, вызывающим стрессовые состояния;
- особенности речи: удельный вес речи в профессиональной деятельности, требования к речи;
- внимание и его особенности: широта, интенсивность, устойчивость, роль внимательности как качеств специалиста.

В. Требования к эмоционально-волевой сфере

1. Характеристика преобладающих эмоциональных состояний.
2. Особые требования к эмоционально-волевой сфере (например, сочетание монотонии с эмоциональными перегрузками).
3. Воля и ее особенности. Основная направленность волевого процесса (управление техникой, людьми, собой и т.д.).

Г. Типичные психологические состояния в процессе труда

1. Монотония и утомление.
2. Соматогенные психологические состояния в процессе труда (гипоксия, перегревание и др.).
3. Другие состояния, свойственные данной профессии, рабочему посту либо данному индивиду, в том числе состояния внимательности и невнимательности (по часам рабочей смены, отдельным событиям и т.д.).

Д. Ансамбли профессионально значимых качеств (ключевые квалификации)

1. Общая и специфическая направленность личности. Структура, широта, активность, устойчивость и действенность мотивации.
2. Социально-профессиональная ответственность.
3. Оптимизм.
4. Внушаемость как желательное и нежелательное свойство личности. Мера опасности повышенной внушаемости для профессиональной деятельности (недопустима, весьма нежелательна, нежелательна, допустима). Нравственно-психологическая устойчивость личности (особо необходима, необходима, важна, желательна, не является обязательным профессионально значимым качеством).
5. Профессиональные и инновационные способности. Их структура, качественно-количественная характеристика, обязательность (или необязательность) для нормальной профессиональной деятельности.
6. Особенности характера: необходимые, желательные, допустимые, нежелательные, категорически противопоказанные (социальная активность, принципиальность, честность, решительность,

самостоятельность, смелость, инициативность, организованность, дисциплинированность, коллективизм, конформизм, оптимизм, пессимизм, уступчивость, терпение, внимательность и др.).

Е. Противопоказания и ограничения

1. Последствия ошибок и особые требования к безопасности труда.
2. Характеристика профнепригодности.
3. Половозрастные ограничения.
4. Профессиональные вредности и льготы.
5. Профессиональные деформации личности.

Заключение

В этой части суммируются основные данные социального, профессиологического и психологического изучения профессии и формулируются основные рекомендации научного и (или) практического характера в следующем порядке:

1. Характеристика деятельности: функции, виды деятельности, типовые задачи и ситуации, профессиональные умения и навыки.
2. Профессионально значимые качества субъекта деятельности (социальные, профессиональные, психологические, анатомио-физиологические и др.).
3. Профессионально значимые свойства личности, состояний и процессов.
4. Профессиональные вредности, ограничения и льготы.
5. Перспективы профессионального роста и профессионального самосохранения.

Литература:

1. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие. - СПб.: Питер, 2011.
2. Коробко В.И. Охрана труда: учеб. пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.
3. <http://www.hr-portal.ru> – статьи по проблемам профессионального отбора.
4. <http://www.psychology-online.net> – библиотека по психологии.

ТЕМА 3. Мотивация труда, стимулы трудовой деятельности и продуктивность труда

Цель занятия: сформировать представление о понятии мотивации труда, ознакомить с основными теориями мотивации трудовой деятельности.

Методические рекомендации:

Необходимо рассмотреть понятия «мотивация», «потребность», «нужда», «стимул», провести их сравнительный анализ. Необходимо знать, чем отличается содержание различных теорий мотивации. Важно понимать особенности структуры пирамиды потребностей личности по А. Маслоу. Необходимо проанализировать взаимосвязь элементов потребности и мотивации.

Задания для практической работы:

1. *Подготовьте доклад, выступление или сообщение* на одну из тем:
 - Содержательные теории трудовой мотивации - А. Маслоу, Ф. Герцберг.
 - Содержательные теории трудовой мотивации - Д. МакКлеланд, Д. Макгрегор.
 - Процессуальные теории трудовой мотивации - В. Врум, А. Смит и др.

2. *Подготовьте компьютерную презентацию* на тему «Теория поколений и мотивация персонала».

3. *Перечислите*, какие проблемы трудовой мотивации личности, на Ваш взгляд, наиболее актуальны на современном этапе.

4. *Проведите анализ* Ваших личных потребностей, согласно структуре (пирамиде) потребностей человека, предложенной А.Маслоу.

5. *Составьте социально-психологический портрет* личности известного Вам человека – трудового субъекта, используя методики: опросник «Дефицит времени в управленческой деятельности», «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (ДОРС)», «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях (С. Норман, Д. Эндлер, Д. Джеймс, М. Паркер)».

Протестируйте 1 испытуемого. Требования к испытуемому - стаж работы не менее 5 лет. Протоколы методик должны быть оформлены по приведённым ниже требованиям. Затем пишется общее заключение по трем методикам.

Требования к оформлению протоколов

Каждый протокол должен быть оформлен и напечатан на отдельном листе полноформатной писчей бумаги и содержать исчерпывающую информацию, позволяющую проверить правильность подсчета и интерпретации показателей.

1. Каждый протокол содержит шкалу, включающую указания на:

- название методики (автор методики, год разработки, цель исследования);
- фамилию экспериментатора;
- псевдоним испытуемого;
- пол испытуемого;
- возраст испытуемого;
- образование и специальность испытуемого;
- дату проведения обследования;
- номер теста (в случае ретеста);

2. В рабочей части протокола содержатся:

- информация об ответах на каждый пункт составного теста;
- рисуночная продукция психографических методик и т.п.;

В случае стандартных бланков ответный лист в практикуме выполняется в строгом соответствии с принятым стандартом (для обработки по ключам-трафаретам).

3. Подсчет баллов (числовые значения подсчитанных баллов):

- перевод в стандартную шкалу;
- профильные изображения (график попыток) и т.п.

4. На обороте протокола делается первичная интерпретация показателей – первоначально без отнесения с результатами остальных методик.

5. Интерпретация результатов, описание факторов (если имеются).

Литература:

1. Психология труда: учебник / А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Маркова. - М.: Юрайт-Издат, 2011.
2. <http://www.psihologu.ru> – статьи по психологии труда.
3. <http://www.hr-portal.ru> – статьи по проблемам профессионального отбора.
4. <http://www.flogiston.ru> – научные статьи по психологии труда.

ТЕМА 4. Инженерно-психологическое проектирование

Цель занятия: определить содержание синтетического подхода в инженерно-психологическом проектировании, закрепить и систематизировать полученные теоретические знания о классификация органов управления

Методические рекомендации:

Научиться определять критерии проектирования рабочего места. Перечислить способы тестирования в юзабилити (usability). Создать условия надежной работы оператора в системе «человек - машина», предусмотреть ошибочные действия человека-оператора. Знать пути повышения эффективности систем деятельности «человек-машина».

Задания для практической работы:

1. *Подготовьте доклад, выступление или сообщение* на одну из тем:
 - Основные эргономические характеристики и показатели.
 - Эргономическое проектирование.
 - Эргономические факторы рабочего пространства. Оценка эргатических систем.
 - Проведение эргономической экспертизы.

2. *Смоделируйте «идеальный» кабинет практического психолога* (помимо описания приветствуется графическое представление). Эргономические факторы рабочего пространства практического психолога.

Литература:

1. <http://lib.kruzzz.com/books/8177.html> - книга Дж. Раскина «Интерфейс: новые направления в проектировании компьютерных систем».
2. <http://gui.ru/> - Хроники юзабилити. Юзабилити и дизайн интерфейсов: события, идеи, методы, обсуждения.
3. <http://fresh.gui.ru/> - Новости мира юзабилити.
4. <http://usability.ru/> - Юзабилити в России. Эргономика, инженерная психология, usability engineering. Статьи, библиотека, глоссарий, форум.
5. <http://www.bulletin.hci.ru/> - Эргономика и юзабилити. Бюллетень.

ТЕМА 5. Индивидуальный стиль трудовой деятельности

Цель занятия: раскрыть сущность содержания понятий субъект труда, психология группового субъекта трудовой деятельности, способности личности, направленность «одаренность» и «способность», «потребность».

Методические рекомендации:

Необходимо обратить внимание на психологический феномен - психология профессиональной работоспособности, знать стадии динамики работоспособности. Уметь определять психологию группового субъекта труда. Знать закономерности и этапы психологии формирования команд. Уметь исследовать психологическую совместимость членов трудового коллектива, совместимость, сплоченность и социально-психологический климат в трудовом коллективе. Проанализировать основные типы взаимодействий, направленные на дифференциацию или интеграцию членов группы (кооперация, конкуренция, согласие, приспособление, оппозиция, конфликт и др.), включая и виды взаимодействия, рассматриваемые в зависимости от уровней общения (социально-ролевой уровень, деловой уровень, личностный уровень). Учитывать психологические аспекты социально-трудовой реадaptации и реабилитации. Определять склонности и способности личности к различной трудовой деятельности.

Задания для практической работы:

1. *Подготовьте доклад, выступление или сообщение* на одну из тем:
 - Понятие профессиональной пригодности. Составляющие профессиональной пригодности. Типы профессиональной пригодности.
 - Цель профотбора. Определение критериев успешного выполнения трудовой деятельности.
 - Методы получения информации о кандидате. Модель компетенций.

2. *Проведите анализ* Ваших личных потребностей, согласно структуре (пирамиде) потребностей человека, предложенной А. Маслоу.

3. *Напишите эссе* на тему «Способности и задатки: что выступает в качестве задатков к развитию человеческих способностей?»

4. *Проведите диагностику* социально-психологических барьеров в процессе межличностного общения (тест В.В. Бойко).

Инструкция:

Испытуемому предлагают ответить на вопросы.

Варианты ответов: да, нет.

Опросник:

1. Обычно к концу рабочего дня на моем лице заметна усталость.
2. Случается, что при первом знакомстве эмоции мешают мне произвести более благоприятное впечатление на партнеров (теряюсь, волнуюсь, замыкаюсь или, напротив, много говорю, перевозбуждаюсь, веду себя неестественно).
3. В процессе общения мне часто недостает эмоциональности, выразительности.
4. Пожалуй, я кажусь окружающим слишком строгим.
5. Я в принципе против того, чтобы изображать учтивость, если тебе не хочется.
6. Я обычно умею скрыть от партнеров вспышки эмоций.
7. Часто в общении с коллегами я продолжаю думать о чем-то своем.
8. Бывает, я хочу выразить партнеру эмоциональную поддержку (внимание, сочувствие, сопереживание), но он этого не чувствует, не воспринимает.
9. Чаще всего в моих глазах или в выражении лица видна озабоченность.
10. В деловом общении я стараюсь скрывать свои симпатии к партнерам.

Ключ к тесту. Подведите итоги самооценивания с помощью предложенного ключа.

- Неумение управлять эмоциями, дозировать их: +1, -6, +11, +16, -21
- Неадекватное проявление эмоций: -2, +7, +12, +17, +22
- Негибкость, неразвитость, невыразительность эмоций: +3, +8, +13, +18, -23
- Доминирование негативных эмоций: +4, +9, +14, +19, +24
- Нежелание сблизиться с людьми на эмоциональной основе: +5, +10, +15, +20, +25

Интерпретация результатов теста

Какова сумма набранных Вами баллов? Она может колебаться в пределах от 0 до 25. Чем больше баллов, тем очевиднее Ваша эмоциональная проблема в повседневном общении.

Однако не следует обольщаться, если Вы набрали очень мало баллов (0-2). Либо Вы были неискренни в своих ответах, либо плохо видите себя со стороны.

Если Вы набрали не более 5 баллов, эмоции обычно не мешают Вам общаться с партнерами;

6-8 баллов – у Вас есть некоторые эмоциональные проблемы в повседневном общении;

9-12 баллов – свидетельство того, что Ваши эмоции «на каждый день» в некоторой степени осложняют взаимодействие с партнерами;

13 баллов и больше – эмоции явно мешают устанавливать контакты с людьми, возможно, Вы подвержены каким-либо дезорганизирующим реакциям или состояниям. Обратите внимание, нет ли конкретных «помех», которые отчетливо возникают у Вас, – это пункты, по которым Вы набрали 3 и более баллов.

5. *Раскройте содержание понятий «групповое решение», «группообразование», «групповое давление».*

Литература:

1. Психология труда: учебник / А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Маркова; Ред. А.В. Карпов. - М.: Юрайт-Издат, 2011.
2. Фесенко О.П. Практикум по конфликтологии, или учимся разрешать конфликты: учеб. пособие. - М.: Флинта: МПСУ, 2015.
3. <http://www.hr-portal.ru> – статьи по проблемам профессионального отбора.
4. <http://www.psychology-online.net> – библиотека по психологии.

ТЕМА 6. Индивидуально-типические различия в отношении современных людей к трудовой деятельности

Цель занятия: получить необходимые теоретические и практические знания по индивидуальному и дифференцированному подходу в отношении современных людей к трудовой деятельности,

эффективности их работы, определению профессиональных деформаций, особенностей профвыгорания у различных профессий.

Методические рекомендации:

Для того чтобы овладеть основами профессионального общения, необходимо получить понятия об индивидуально-типических различиях субъектов труда. Уметь определять профессиональные деформации личности. Необходимо изучение содержания таких терминов и понятий, как «перфекционизм», «ургентная зависимость», «трудоголизм», «прокрастинация».

Задания для практической работы:

1. *Подготовьте компьютерную презентацию* на одну из тем:

- Понятие «функциональное состояние». Характеристики функционального состояния человека. Динамика функционального состояния.
- Эмоциональное напряжение в процессе трудовой деятельности.
- Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовом процессе.
- Стресс, дистресс, эустресс.
- Профессиональный стресс. Динамика протекания стресса.
- Симптомы профессионального стресса.
- Виды и формы стресса на рабочем месте.

2. *Дайте определение* понятиям «профессиональные деформации личности», «профессиональное выгорание», «перфекционизм», «ургентная зависимость», «трудоголизм», «прокрастинация».

3. *Проведите диагностику* по уровня стресса по методике определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге.

Стрессоустойчивость — это способность выдерживать определенные психофизические нагрузки и переносить стрессы без ущерба для организма и психики. Сложно поддается корректировке, если речь идет о реакции на стресс. А вот стрессор (источник стресса) и/или постстрессовое поведение корректировать можно. Социальная адаптация — процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды. Одним из видов социальной адаптации является адаптация социально-

психологическая, т.е. такое взаимодействие личности и социальной среды, которое приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы. Этот вид приспособления предполагает поисковую активность личности, осознание ею своего социального статуса и социально-ролевого поведения, идентификацию личности и группы в процессе выполнения совместной деятельности, принятие индивидом норм, ценностей и традиций социальной группы. Адаптационный потенциал — степень скрытых возможностей субъекта оптимально включаться в новые или изменяющиеся условия окружающей его социальной среды. Он связан с адаптивной подготовкой — накоплением человеком такого потенциала в процессе особым образом организованной деятельности по приспособлению к социальным условиям. Внешние трудности, болезнь, состояние затяжной экстремальности, голод и т. д. снижают адаптационный потенциал индивида, и при встрече с ситуацией, угрожающей его жизненным целям, может возникнуть дезадаптация.

Доктора Томас Холмс и Ричард Райх (или Холмс и Раге, США) изучали зависимость заболеваний (в том числе инфекционных болезней и травм) от различных стрессогенных жизненных событий у более чем пяти тысяч пациентов. Они пришли к выводу, что 151 психическим и физическим болезням обычно предшествуют определенные серьезные изменения в жизни человека. На основании своего исследования они составили шкалу, в которой каждому важному жизненному событию соответствует определенное число баллов в зависимости от степени его стрессогенности.

***Тест-опросник на определения стрессоустойчивости
и социальной адаптации Холмса и Раге***

Инструкция:

Постарайтесь вспомнить все события, случившиеся с Вами в течение последнего года, и подсчитайте общее число «заработанных» вами очков. Если какая-либо ситуация возникала у вас чаще одного раза, то полученный результат следует умножить на данное количество раз.

№	Жизненные события	Баллы
1	Смерть супруга (супруги)	100
2	Развод	73
3	Разъезд супругов (без оформления развода), разрыв с партнером	65
4	Тюремное заключение	63
5	Смерть близкого члена семьи	63
6	Травма или болезнь	53
7	Женитьба, свадьба	50
8	Увольнение с работы	47
9	Примирение супругов	45

10	Уход на пенсию	45
11	Изменение в состоянии здоровья членов семьи	44
12	Беременность партнерши	40
13	Сексуальные проблемы	39
14	Появление нового члена семьи, рождение ребенка	39
15	Реорганизация на работе	39
16	Изменение финансового положения	38
17	Смерть близкого друга	37
18	Изменение профессиональной ориентации, смена места работы	36
19	Усиление конфликтности отношений с супругом	35
20	Ссуда или заем на крупную покупку (например, дома)	31
21	Окончание срока выплаты ссуды или займа, растущие долги	30
22	Изменение должности, повышение служебной ответственности	29
23	Сын или дочь покидают дом	29
24	Проблемы с родственниками мужа (жены)	29
25	Выдающееся личное достижение, успех	28
26	Супруг бросает работу (или приступает к работе)	26
27	Начало или окончание обучением учебном заведении	26
28	Изменение условий жизни	25
29	Отказ от каких-то индивидуальных привычек, изменение стереотипов поведения	24
30	Проблемы с начальством, конфликты	23
31	Изменение условий или часов работы	20
32	Перемена места жительства	20
33	Смена места обучения	20
34	Изменение привычек, связанных с проведением досуга или отпуска	19
35	Изменение привычек, связанных с вероисповеданием	19
36	Изменение социальной активности	18
37	Ссуда или заем для покупки менее крупных вещей (машины, телевизора)	17
38	Изменение индивидуальных привычек, связанных со сном, нарушение сна	16
39	Изменение числа живущих вместе членов семьи, изменение характера и частоты встреч с другими членами семьи	15
40	Изменение привычек, связанных с питанием (количество потребляемой пищи, диета, отсутствие аппетита и т. п.)	15
41	Изменение привычек, связанных с питанием (количество	13

	потребляемой пищи, диета, отсутствие аппетита и т. п.)	
42	Рождество, встреча Нового года, день рождения	12
43	Незначительное нарушение правопорядка (штраф за нарушение правил уличного движения)	11

4. *Подготовьте* несколько практических рекомендаций по профилактике и преодолению профессионального выгорания в процессе трудовой деятельности.

Литература:

1. Психология труда: учебник / А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Маркова; Ред. А.В. Карпов - М.: Юрайт-Издат, 2015.
2. Рамендик Д.М. Управленческая психология: учебник. - М.: Форум, 2010.
3. Военно-инженерная психология/Под ред. Б.Ф. Ломова. - М., 1970. - с.101–106.

ТЕМА 7. Психологические особенности успешных руководителей

Цель занятия: проанализировать социально-психологические особенности личности успешных руководителей.

Методические рекомендации:

Рассмотреть классификацию различных стилей руководящей деятельности. Определить эффективность различных стилей руководства. Проанализировать основные психологические характеристики женщины-руководителя.

Задания для практической работы:

1. *Подготовьте компьютерную презентацию* на одну из тем:
 - Руководство как системный феномен.
 - Психологические особенности успешных руководителей.
 - Стили руководства. Эффективность различных стилей руководства.
 - Психологические характеристики женщины-руководителя.
 - Сравнительная характеристика лидерства и руководства как форм социальной власти в малой группе.

2. *Оформите в рабочей тетради* тест на обладание качествами, необходимыми для руководства другими.

1. Обычно Вы предпочитаете:

А - планировать свою деятельность;

Б - действовать спонтанно.

2. Ваши друзья:

А - часто изливают вам душу;

Б - редко делятся с вами личными проблемами.

3. Что скорее могло бы стать вашим хобби?

А - коллекционирование;

Б - игра в теннис.

4. Большее удовольствие вам доставляет игра:

А - в шахматы;

Б - в карты или вообще в азартные игры.

5. В компании:

А - Вам нравится всех развеселить;

Б - Вы не любите оказываться в роли клоуна.

6. Обычно Вам удается понравиться лицу противоположного пола:

А - с первого взгляда;

Б - после непродолжительной беседы.

7. Лучший способ заставить человека что-то делать - доказать, что:

А - предстоящая ему работа приятна и интересна;

Б - этим он сможет принести пользу себе и другим.

8. Даете ли Вы людям советы?

В - да, если ощущаете себя действительно способным помочь;

Г - нет, потому что не хотите оказаться виноватым в чужих ошибках.

9. Чужие советы чаще:

В - раздражают Вас;

Г - содержат полезную информацию.

10. Какое качество “вреднее” в работе:

В - безответственность;

Г - индивидуализм.

11. Когда вам поручают очень ответственную работу:

В - Вам это помогает работать лучше, чем обычно;

Г - Вы боитесь не оправдать доверие, нервничаете и поэтому работаете хуже.

12. Хороший начальник в любой проблемной ситуации знает:

В - что нужно делать;

Г - кто виноват.

13. Человек, который позволяет себе рисковать;

В - должен быть достаточно сильным;

Г - в любом случае - человек ненадежный.

14. Кто может принести больше пользы на работе:

В - безалаберный гений;

Г - добросовестный дурак.

Оценка результатов теста

1. Подсчитайте количество ответов А, Б, В и Г.

2. Сравните А с Б, В с Г.

А > Б, В > Г. Вы созданы для ответственных постов. Есть основания предполагать, что еще в школе Вы часто оказывались организатором общественной работы (или срыва уроков). И сейчас, вероятно, Вы уже занимаете начальственное положение - пусть небольших масштабов. Дело в том, что Вы обладаете умением работать с людьми - те, кто находится под Вашим началом, наверняка довольны своей судьбой, и Вас не очень утомляет необходимость постоянно заниматься организацией и контролем их деятельности. Кроме того, Вы умеете принимать решения и брать на себя ответственность за их принятие - не все из претендующих на высокие должности обладают такой способностью. Резюмируя, можно отметить, что Вы - человек, который способен быть начальником, причем хорошим: и с точки зрения подчиненных, и с точки зрения более высокого руководства. Вместе с тем с Вашим набором качеств Вы можете быть прекрасным учителем и воспитателем, а также сделать карьеру политика или юриста.

А < Б, В > Г. Если Вы станете руководителем (а это вполне реально, поскольку Вы обладаете организаторским талантом), то рискуете периодически слышать за своей спиной нелестные отзывы о Вас ваших подчиненных. Вы прекрасно умеете организовывать деятельность других, но очень не любите брать на себя ответственность за что бы то ни было. Руководство для Вас - это право и возможность давать поручения; необходимость наблюдать за их выполнением и отчитываться перед вышестоящими руководителями. Таких руководителей, увы, не любят. Но в отдельных случаях именно такие люди необходимы. Представьте себе коллектив, состоящий из очень талантливых людей, которые все «не от мира сего». Руководить таким коллективом должны именно Вы.

А > Б, В < Г. Вполне возможно, что в один прекрасный момент Вы окажетесь в кресле руководителя. Дело в том, что Вы обладаете таким ценным (и довольно редким) качеством, как умение брать на себя

ответственность за все. Однако именно поэтому руководство может оказаться для вас очень тяжелой задачей. Вопреки расхожему мнению, что для руководителя главное - знать, кому поручить ту или иную работу, Вы будете максимум работы брать на себя и очень жестко

контролировать деятельность своих подчиненных. Именно такой руководитель нужен организации, которая только начинает свою работу, или той, которая терпит упадок. Если же организация стабильна, то Ваш стиль деятельности будет подобен стрельбе из пушки по воробьям и только измотает вас и ваших подчиненных.

А <Б, В <Г. Нет, из Вас хорошего руководителя не получится. Даже если Вы прекрасный специалист и очень милый человек, никогда не соглашайтесь быть выбранным на ответственный пост. Это превратит в ад либо вашу жизнь, либо жизнь ваших подчиненных, а возможно, и всей организации. Вероятнее всего, Вы и не очень рветесь к должностям. Вы понимаете, что вас будет утомлять необходимость брать на себя ответственность не только за свою, а еще за чью-то деятельность. Да и вообще, Вы предпочитаете работать сами по себе (это не значит, что вы некоммуникабельный человек, в работе Вы любите ни от кого не зависеть). Так что идеальный для Вас вариант трудового поста – «сам себе начальник», т. е. должность, не требующая ни командовать, ни выполнять распоряжения.

3. *Оформите* таблицу «Сравнительные качества руководителя мужчины и женщины»

Литература:

1. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие. - СПб.: Питер, 2015.
2. Краткий курс по управленческим решениям: учеб. пособие. – М.: Окей-книга, 2015.
3. Сидоренков А.В. Социальная психология малых групп: учеб. пособие. - Ростов н/Д: Феникс, 2015.
4. <http://www.psihologu.ru> – статьи по психологии труда.

*Подписано в печать 10.01.2017 г. Тираж 500 экз.
Формат изд. 60x84/16. Объем 2 усл. печ. л.
Отпечатано в типографии "ИП Волков А.И."
Райымбека 212/1, оф. 104. Тел.: 330-03-12, 330-03-13*