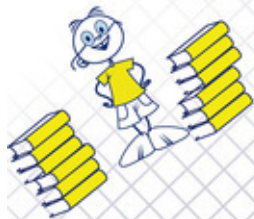


# ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

## КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

**EKSMO**  
EDUCATION



**ХИТ  
сезона**

# ЭКЗ<sup>У</sup>МЕН

В КАРМАНЕ

**Надежда Владимировна Прусова**  
**Г. Х. Боронова**  
**Психология труда:**  
**конспект лекций**

*Издательский текст*

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=180367](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=180367)*

*Психология труда: Конспект лекций: «Эксмо»; Москва; 2008*

*ISBN 978-5-699-27198-6*

**Аннотация**

Данное издание содержит в себе лекции по курсу «Психология труда». Подробно рассматриваются основные разделы психологии труда, область знаний, главные направления, цели, задачи, предмет, методы, проблемы, мотивация и трудовая аттестация работника как субъекта психологии труда, а также все те основы и принципы, без которых человеку просто невозможно работать, и их незнание ведет к низкой производительности, плохой самоотдаче, постоянной стрессовой ситуации и конфликтам. Предназначено для преподавателей и студентов психологических, экономических и управленческих факультетов.

# Содержание

ЛЕКЦИЯ № 1	4
1. Понятие работы	4
2. Плюсы и минусы работы	6
3. Понятие безработицы	9
ЛЕКЦИЯ № 2	11
1. Понятие психологии труда	11
2. Взаимосвязь психологии труда с другими дисциплинами	13
3. Сфера применения	15
4. Цели психологии труда	16
5. Задачи психологии труда	17
6. Предмет психологии труда	20
7. Объект психологии труда	21
8. Субъект труда	22
9. Методы психологии труда	23
10. Влияние психологии труда на производство	24
ЛЕКЦИЯ № 3	25
1. Науки, на основе которых формировалась психология труда	25
2. Время формирования и становления психологии труда	27
Конец ознакомительного фрагмента.	33

# **Г.Х.Боронова, Н.В.Прусова**

## **Психология труда**

### **Конспект лекций**

#### **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 неознаграждаемая финансовая деятельность, но подкреп-

ленная 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

установленного 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 определен-

ным 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 подспудное 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 до-

стигшие 16 лет; люди, которым назначена пенсия; осужденные к исправительным работам; люди, лишенные 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, нормирова-

ние, 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 содержать 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 соб-

ственного 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 производительности 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 тру-

да, 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 человечества; 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:



# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.