

# Тема: МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА



1. Классификация методов психологии труда
2. Эмпирико-познавательные методы
3. Преобразующие или конструктивные методы

# 1. Классификация методов психологии труда

- **Методы психологии** – это приемы и средства, при помощи которых происходит получение достоверных фактов и сведений, используемых далее для построения научных теорий и разработки практических рекомендаций.
- **Валидность метода** отражает его адекватность и действенность, характеризует точность измерения данным методом психического свойства, а также насколько психологический метод адекватен исследуемой проблеме.

**Валидность метода** определяется корреляцией его результатов с другими критериями измеряемого свойства.

**Проверка валидности метода называется валидизацией.**

- **Надежность метода** связана с постоянством и устойчивостью результатов, получаемых при помощи данного психологического метода.

**Надежность метода** определяется путем установления корреляции между результатами первого и повторного применения данного метода или путем сопоставления данных, полученных при помощи данного метода, и результатов, полученных при помощи другого, эквивалентного метода.

- **Трудоемкость** овладения методом проявляется в том, какое время требуется для овладения данным методом специалистом-психологом или специалистом из другой, смежной профессиональной области.

**Трудоемкость метода** проявляется также и в том, какой уровень квалификации необходим для специалиста, реализующего данный метод.

# Специфические приемы психологии труда для изучения поведения человека в условиях трудовой деятельности:

- для психологического анализа профессиональной деятельности;
- для проведения разнообразных прикладных исследований (профотбора, профессиональной консультации, рационализации труда и отдыха и т. д.);
- для исследования личности конкретного работника, его способностей, мотивации, состояний.

# Классификация методов психологии труда



группа  
**неэкспериментальных  
методов,**  
представляющая собой  
целенаправленное изучение  
профессиональной  
деятельности в естественных  
условиях  
(метод наблюдения и метод  
опроса)

группа  
**экспериментальных  
методов,**  
включающая  
целенаправленное изучение  
организации условий и  
способов выполнения  
деятельности  
(эксперимент в двух своих  
разновидностях:  
лабораторный и  
естественный  
(производственный), а также  
метод тестов)

# Классификация методов профессиональной психологии в зависимости от задач исследования

Задача исследования	Группа методов исследования	Конкретные методы исследования
Описание профессионального становления личности	Генетические методы	<ul style="list-style-type: none"><li>лонгитюдный метод</li><li>биографический метод</li><li>каузометрия</li><li>психобиография</li><li>метод анамнеза</li></ul>
Характеристика профессий	Праксиметрические методы	<ul style="list-style-type: none"><li>анализ заданий</li><li>изучение документации</li><li>трудоустройственный метод</li><li>наблюдаемый опрос</li></ul>
Измерение профессионально значимых признаков	Психометрические методы	Тесты: <ul style="list-style-type: none"><li>специальных способностей</li><li>достижений</li><li>опросники интересов</li><li>диагностики обучаемости</li></ul>
Объяснение профессионального становления личности	Экспериментальные методы	Эксперименты: <ul style="list-style-type: none"><li>естественный</li><li>лабораторный</li><li>моделирующий</li><li>формирующий</li></ul>
Обработка методов исследования	Методы математической обработки	Анализ: <ul style="list-style-type: none"><li>дисперсионный</li><li>корреляционный</li><li>факторный</li></ul>

## 2. Эмпирико-познавательные методы

- **Наблюдение** (является классическим методом психологии) может рассматриваться как:

- ✓ деятельность
- ✓ методика
- ✓ процедура
- ✓ метод



**Метод наблюдения**, по крайней мере в психологии труда, является базовым по отношению к остальным методам сбора эмпирических данных.

Все остальные методы этого рода, как экспериментальные, так и неэкспериментальные, возникают как своего рода полезные деформации метода наблюдения.

Все методы сбора эмпирических данных имеют признаки, свойственные наблюдению:

- объективности,
- систематичности,
- предварительной программы,
- учета внешних и внутренних условий активности исследуемого,
- фи



**В рамках каждого метода структурируются методики – системы материально представленных средств, которые должны включать следующие составляющие:**

- некоторое исходное теоретическое представление об изучаемой реальности, выраженное на понятном для специалистов языке;
- программу исследования в виде общего его плана и перечня единиц рассмотрения с указанием их признаков;
- описание требований к процедуре проведения исследования как деятельности, к организации работы исследователя, включая описание возможных ошибок, изложение правил, советов, предостережений;
- описание и фактическое наличие необходимых вещественных средств (начиная от бланка протокола и карандаша при простейшем наблюдении и кончая сложными приборными комплексами, сооружениями);
- описание порядка первичной обработки и представления эмпирических данных в определенных показателях. Вопросы интерпретации, истолкования этих данных уже выходят за рамки собственно методики их сбора в том смысле, что собирать может один человек, а интерпретировать – другой. Это может быть принципом исследования и (или) реализацией «принципа незнания», гарантирующего беспристрастность сбора и разбора (анализа) данных.

- установление влияния мотивационной системы личности на эффективность трудовой деятельности; разработка на этой базе психологически обоснованной системы стимулирования труда;
- изучение эмоционально-волевой сферы личности как регулятора трудовой деятельности; раскрытие механизмов и закономерностей устойчивости (резистентности) личности к экстремальным условиям деятельности – ее стрессоустойчивости;
- раскрытие психологического содержания, состава, структуры и механизмов трудовой деятельности на основе общепсихологических представлений, сформулированных в теории деятельности;
- 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;
- исследование социально-психологических факторов трудовой деятельности, определяющих содержание «организационной среды» деятельности и влияющих на эффективность деятельности и удовлетворенность трудом.

**Эксперимент** – это метод психологического исследования, при помощи которого целенаправленно и продуманно создается искусственная ситуация, в которой изучаемое свойство выделяется, проявляется и оценивается.

Основное достоинство эксперимента - позволяет сделать надежные выводы о причинно-следственных связях исследуемого явления с другими феноменами, тем самым научно объяснив возникновение изучаемых явлений и событий.

## Виды эксперимента:

- лабораторный эксперимент
- формирующий эксперимент
- естественный эксперимент



**Метод беседы** применяется при изучении индивидуальной психологической структуры труда, при изучении профессий, некоторых функциональных состояний людей в труде, личных профессиональных планов (в системе профконсультации при выборе профессии или вынужденной перемене труда), при оценке рабочих мест (в системе их эргономической проработки) и т.д.

Предмет рассмотрения – высказывания, их содержание, выразительные средства речи, динамические ее характеристики (темп, ритм).

# Основные требования к беседе как методу:

- наличие нежесткой, гибкой программы, но заранее продуманной (с мысленным «проигрыванием» возможных вариантов ее развития), позволяющей оперативно строить общение в зависимости от высказываний испытуемого, его реакций, состояний;
- наличие специального доверительного социального контакта психолога с испытуемым;
- беседа не должна вырождаться в устную анкету (или опрос). Вопросы должны естественно вытекать из контекста общения и, возможно, перемежаться с высказываниями психолога и о себе. Тем более беседа не должна вырождаться в допрос (вследствие, например, тенденции инициатора беседы к доминированию в ходе общения);
- вопросы не должны ставиться во внушающей, «подсказывающей», «подталкивающей» форме;
- вопросы должны ставиться не столько в прямой форме, сколько в косвенной, провоцирующей свободное высказывание. Например: «А что если бы...?», «Как Вы думаете...?», «Что бы нужно сказать о Вашей профессии

- система вопросов должна допускать взаимопроверку ответов, (спрашивать о чем-то одном в разных контекстах, разными словами);
- ход беседы должен как-то фиксироваться (по соображениям этики, условиям общения и при согласии респондента-испытуемого, звуко- или видеозапись. При протоколировании – дословно без малейшего редактирования. Иногда, чтобы не сковывать испытуемого, беседу протоколируют после ее завершения;
- беседа не обязательно происходит одновременно, но может складываться из обмена репликами, разобщенными во времени и пространстве. Если беседа проводится в рабочее время, то она не может не быть фрагментарной, поскольку занятый работой испытуемый, как правило, не может надолго отвлекаться от дела. А проявлять назойливость со стороны исследователя в таких случаях бестактно.

**Интервью** (устный опрос) применяется в тех случаях, когда желательно вести наблюдение за поведением и реакциями отвечающего человека.

Специально фиксируются такие моменты беседы, как время обдумывания ответа, переспрашивание и уточнение вопроса, возгласы и оценки отвечающего, длительное молчание и отказ от ответа.



**Анкета** (письменный опрос) - позволяет охватить большое количество людей, но не обладает такой глубиной и подробностью в получении информации, как устный опрос.



## Для получения достоверной информации с помощью метода анкетирования необходима правильная организация исследования:

- наличие вступительной статьи с изложением целей и задач исследования и инструкций по заполнению анкеты;
- правильная формулировка вопросов  
Вопросы должны быть однозначно понимаемы, касаться конкретных аспектов поведения и деятельности работника, не содержать малоупотребляемых иностранных слов и узкоспециальных терминов, не носить внушающего характера, предполагать равновероятность выбора всех предложенных вариантов ответа;
- подготовка анкеты, которая легко читается, напечатана без помарок и исправлений, удобно графически оформлена с выделением соответствующих разделов.

**Метод изучения документации** - это способ сбора объективной информации о процессе труда, травматизме, составе работающих, их профессиональной подготовке и квалификации.

**Информацию извлекают из следующей документации:**

- технологических карт, характеризующих последовательность действий работников, способы их выполнения, требования к качеству работы;
- технических характеристик оборудования, аппаратуры и приборов, определяющих психофизиологическую и психологическую нагрузку на человека;
- сведений о возрасте, стаже, образовании, профессиональной подготовке, квалификации работников, текучести кадров, ее причинах и др.;
- информации о производственных авариях и травматизме, а также о состоянии здоровья работников.

# Метод экспертной оценки -

систематизированный опрос компетентных лиц или опытных специалистов по определенным вопросам с представлением их обоснованных выводов и рекомендаций.

Может быть врачебно-трудовая, судебная и психологическая экспертиза.

## Варианты метода экспертной оценки:

- индивидуальная психологическая экспертиза



# Метод анализа ошибок

## Метод критических инцидентов.

Метод разработан американским психологом Джоном Фланаганом в начале 50-х гг. XX в.

**Суть метода** - психологи проводят опрос работников изучаемой профессии, просят их 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).

# Метод анализа продуктов (результатов) деятельности

Суть метода - психологическое изучение результатов труда испытуемых: различных поделок, технических устройств, производственных изделий, чертежей и т.п.

По качеству продуктов деятельности можно сделать заключение об уровне развития профессионально важных качеств испытуемого: аккуратности, ответственности, точности.

Анализ количества и качества изделий, изготовленных в течение определенного промежутка времени, позволяет обнаружить продолжительность вработывания, период наивысшей производительности труда, время наступления утомления и сделать выводы о наилучшем режиме труда.

# Продукты деятельности можно разделить на две группы:

<b>Материальные, материализованные, документально фиксированные продукты работы</b>	<b>Функциональные (процессуальные) продукты деятельности</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ продукты сельского хозяйства, лесного хозяйства, строительства, промышленности, народных художественных промыслов и т.п.</li><li>▪ созданные работником инструменты, приспособления, варианты оформления рабочего места</li><li>▪ составленные документы, деловые записи (например, в сменных журналах и пр.), докладные записки, распоряжения, приказы, планы, отчеты, методические разработки, публикации, рукописи, компьютерные программы, и другие проявления письменной речи; заявки на изобретения и пр.</li><li>▪ результаты изобразительного, графического труда (чертежи, схемы, карты, рисунки, эскизы, шрифты, гравировки и пр.)</li><li>▪ результаты труда по упорядочению вещественных и информационных материалов (набранные тексты; подобранные информационные</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ общественное настроение в контактном коллективе, создаваемое тем или иным его членом или руководителем, "психологический климат" в группе (бригаде, экипаже, отряде и подобном сообществе). Это делается средствами личного примера, генерированием напряженности, конструктивными предложениями, «миротворческими» функциями, интригами и пр.</li><li>▪ устные выступления на производственных совещаниях, доклады, лекции, циклы лекций и другие акции, формирующие образ мыслей людей (а также и приращения к этому образу мыслей, если его удастся зафиксировать), акты делового общения (начиная от реплик и кончая поступками в критических ситуациях), Факты активного участия в совещаниях, совещательных органах, акты обмена опытом (или утаивания опыта), консультирования, наставничества в широком смысле и выполнения других педагогических,</li></ul>

# **ТРУДОВОЙ МЕТОД** - это метод исследования профессии непосредственно на рабочем месте.

Психолог, осваивая и выполняя профессиональную деятельность, совмещает в одном лице исследователя и работника.

В основе данного метода лежит **самонаблюдение**.

В отечественной психологии трудовой метод изучения профессий рассмотрен в работах:

- И.Н. Шпильрейна (1925),
- Е.А. Климова (1974),
- Ю.В. Котеловой (1986).

Достоинство этого метода заключается, по мнению Е.А. Климова, в том, что:

- достигается доскональное знание профессии «изнутри»,
- крайне обостряет наблюдательность исследователя.

**Метод включает:**

- анализ условий труда,
- выделение физических и умственных действий и операций,
- характеристику психической напряженности,
- рассмотрение взаимоотношений между работниками.

Изучение профессий осуществляется по заранее разработанной программе, после каждого дня работы заполняется протокол по стандартизированной схеме.

# МЕТОД ОБОБЩЕНИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ХАРАКТЕРИСТИК

Метод используется при описании профессионально важных качеств конкретного профессионала.

**Суть метода** - получение 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.

Психолог рассматривает в качестве экспертов таких людей, которые, не будучи психологами, могут быть источником сведений, представляющих ценность для психолога.

# МЕТОД АНАМНЕЗА, БИОГРАФИЧЕСКИЙ МЕТОД

**Метод** сводится к сбору данных об истории развития данного человека как субъекта труда.

Данные необходимы для обоснования оценок устойчивости мотивов, для демаскировки некоторых способностей и других личных качеств, не обнаруживающихся, например, в наблюдаемой деятельности.

Анамнез может пролить свет на объяснение поступков, может быть полезен для построения прогнозов развития личности, для обоснования наиболее эффективных средств воспитательного воздействия на определенного человека и т.д.

В методологическом плане этот метод реализует

принцип изучения психики в развитии

# Документальные и вещные источники анамнестического исследования:

- личное дело,
- аттестационные документы (дипломы, аттестаты, удостоверения о принадлежности к той или иной партии, справки и пр.)
- знаки отличия,
- почетные грамоты,
- библиотечный абонемент (как свидетельство читательских интересов, их направленности)
- групповые, сюжетные фотографии,
- медицинская карта,
- переписка,
- личная библиотека,
- поделки,
- предметы рукоделия
- и т.д.



# Респонденты для сбора материалов объективного анамнеза:

- родители,
- родные,
- знакомые,
- учителя,
- классный руководитель,
- преподаватели,
- мастера производственного обучения,
- спортивные тренеры,
- непосредственные руководители,
- друзья.

# Ограничения применения опросно-экспертных методов психологии труда

**1) опросники, типа липмановского (или другие перечни ПВК), претендуют на составление относительно полного набора психических индивидуально-личностных качеств, типовых профессиональных умений (например, читать чертеж).**

Если иметь в виду огромное разнообразие мира профессий, то такая претензия несостоятельна и велика вероятность, что в изучении новой профессии с помощью только опросника (или перечня ПВК на карточках) можно пройти мимо ПВК, которые окажутся за их пределами. И увеличивать в этом направлении состав пунктов опросника тоже нельзя, так как он будет слишком громоздким в использовании;

**2) при заполнении опросника эксперт-профессионал, отвечая на каждый вопрос, должен мысленно перебрать совокупность выполняемых им задач. Эта работа может быть в достаточной мере эффективной, если разнообразие профессиональных задач не слишком велико.**

Как показали исследования (В.В. Волкова), врачи скорой и неотложной медицинской помощи при работе с опросным листом Липмана оперировали небольшим множеством задач и ситуаций, наиболее часто повторяющихся в работе (порядка 20 задач), в то время как специальный анализ всей совокупности встречающихся профессиональных задач установил, что их объем гораздо выше – более 300 типовых задач;

**3) обнаружено, что профессионалы в роли экспертов более точно и надежно выявляют в своей деятельности сами выполняемые задачи и их объективные характеристики, но затрудняются судить о том, каких психических функций требуют эти задачи.**

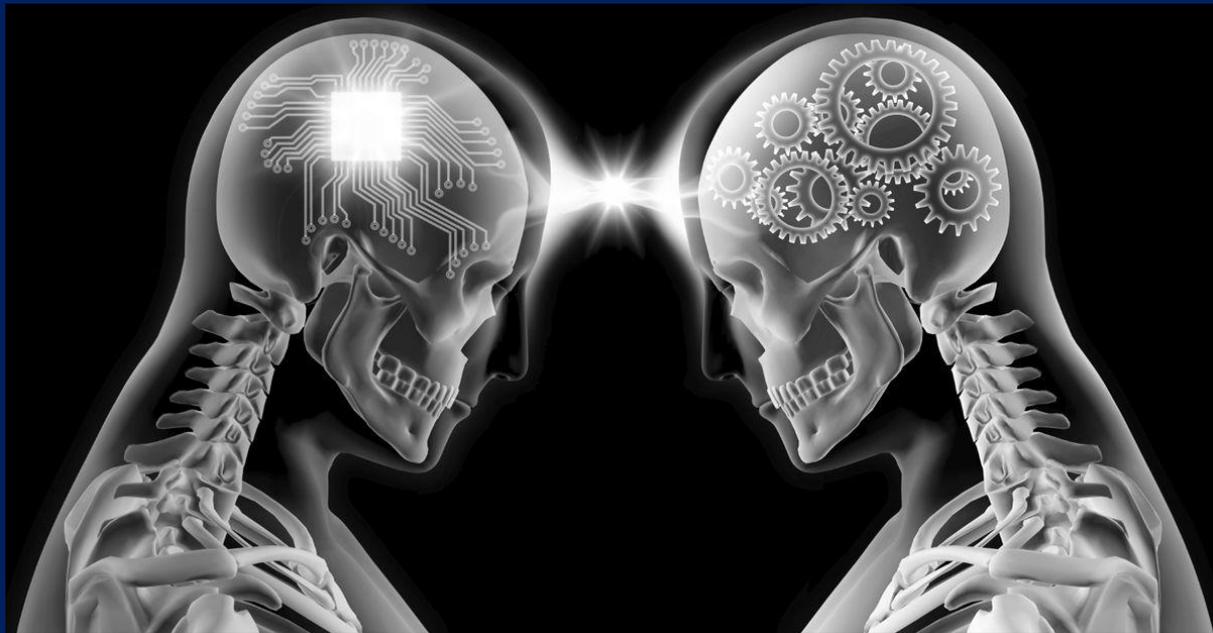
Обычно в сознании фиксируются те стороны реальности, которые связаны с целевыми установками. Рефлексия по поводу внутренних способов выполнения профессиональных действий – скорее редкость, чем правило. В работе В.В.Волковой, изучавшей профессиональный опыт врачей-клиницистов, было обнаружено, что оценка требуемых психических качеств, функций, способностей и возможностей их развития в опыте мало надежна, не превышает 50 % совпадений ответов при повторных опросах. В то же время экспертная оценка внешних объективных характеристик профессиональных задач высоконадежна (более 70 % совпадений оценок);

**4) несмотря на то, что эксперт, как правило, компетентный и опытный специалист, все же он как человек может давать субъективные оценки и квалификации, основанные на наличии у него определенных интересов, мнений и установок.**

Снижение фактора субъективизма в проведении экспертной оценки производится при помощи организации сбора мнений разных специалистов, при этом моменты совпадений во мнениях и оценках считаются объективными. Кроме того, экспертная оценка, как правило, не является анонимной, поэтому само по себе имя эксперта, который выступает ведущим специалистом и признанным авторитетом в своей области, считается важным фактором

### 3. Преобразующие или конструктивные методы

Преобразующие методы, методы, которые связаны с некоторым вторжением в психику стороннего человека с целью ее изменения.



# Совокупность преобразующих или конструктивных методов психологии труда:

## 1. Методы использования и формирования субъектных факторов труда:

- **методы** профессионального самоопределения, самообучения, самовоспитания, поиска индивидуального стиля деятельности, путей адаптации к рабочей обстановке и к профессиональному сообществу;
- **методы** профконсультации, профпросвещения, психологического просвещения трудящихся (для улучшения саморегуляции субъектов труда), трудового и профессионального обучения и воспитания, профессионального отбора, профподбора, психологического тренинга (начиная от повышения уровня сенсорной чувствительности и кончая формированием, например, в «деловых играх» отношений личности; ума, характера, самосознания в специальных видах деятельности), а также методы профилактики и коррекции неблагоприятных функциональных состояний (например, «психологическая разгрузка», «релаксация»), методы коррекции

## 2. Методы использования и формирования, проектирования объектных факторов труда:

- **методы** рационализаторской, изобретательской работы профессионалов, направленные на улучшение средств и условий труда. Продуктивная работа в названных областях возможна только при более или менее осознанном – интуитивном или дискурсивном – моделировании психики человека как субъекта труда. И один из вариантов хода дел здесь – сотрудничество профессионала-рационализатора с психологом;
- **методы** разработки психологически обоснованных рекомендаций к техническим проектам средств и условий труда – инженерно-психологическое, эргономическое проектирование;
- **методы** разработки рекомендаций по оптимизации деловых и личных отношений в профессиональных и межпрофессиональных (комплексных) сообществах, трудовых коллективах, группах.