

Предмет, цели и задачи психологии труда

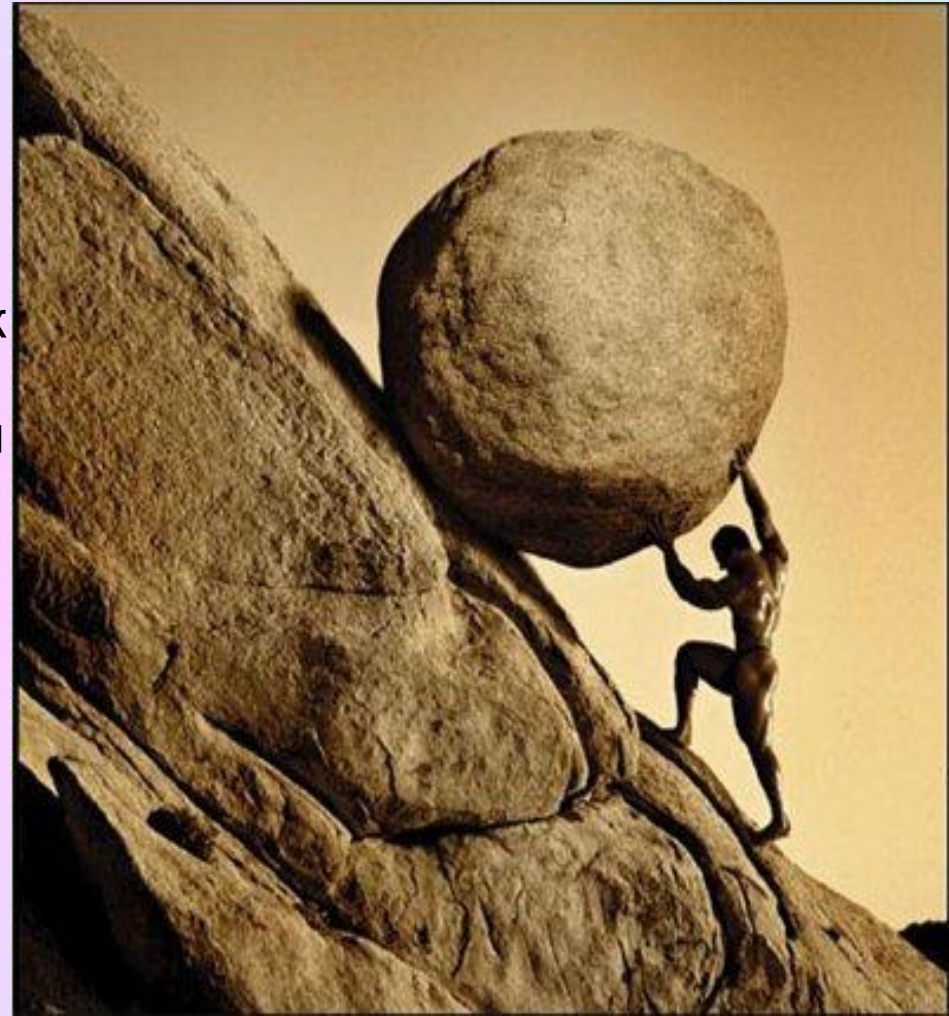
Выполнила студентка группы 8401
Шишко А.А.

Трудовая деятельность является общим объектом изучения для таких дисциплин, как, например, гигиена труда, физиология труда, социология труда, экономика, инженерные науки и др. Каждая из этих дисциплин, используя специальные знания, средства и методы, стремится к решению практических задач, направленных на рационализацию и гуманизацию трудовой деятельности, повышение ее эффективности. Сфера психологии труда очень широка, а ее границы с другими психологическими дисциплинами весьма условны.

Проблема выделения предмета психологии труда прежде всего связана с определением предмета изучения в общей системе всего психологического знания. Таким предметом является человеческая психика. Главное, что объединяет все психологические науки, – это психическая деятельность человека, которая характеризуется в первую очередь своей субъектностью. Психология труда – это конкретизация всего психологического знания в связи с важнейшей стороной человеческого бытия – трудом. Поэтому предметом психологии труда является психическая деятельность человека, позволяющая ему отражать объективную реальность, связанную с трудом, осуществлять и регулировать трудовую деятельность, придавать ей субъектный характер.



Сама субъектность при этом понимается как готовность выполнять определенные действия по-своему, поступать незапланированно (а в ряде случаев и непредсказуемо, спонтанно), а также как готовность к рефлексии своей деятельности (к осознанию своей спонтанности). Соответственно, целью психологии труда является **изучение психики субъекта труда**. Таким образом, **психология труда – это отрасль психологической науки, изучающая психические процессы, состояния, свойства личности, которые составляют необходимый внутренний компонент трудовой деятельности человека.**



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

Перед психологией труда стоят и более частные задачи. В настоящее время существует несколько классификаций такого рода задач. Наиболее простой и общей является разделение задач психологии труда на теоретические (исследовательские) и прикладные (терминальные, т.е. направленные на достижение конечного практического результата психологических разработок).

Первая группа задач обусловлена одновременно и психологическими особенностями субъекта труда, его структурой, и связью психологии и труда с общепсихологической проблематикой.



К числу основных исследовательских задач психологии труда относятся (по АВ. Карпову):

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

Вторая группа задач определяется теми практическими потребностями, которые чаще всего возникают в ходе психологического изучения и оптимизации трудовой деятельности. Наиболее типичными и важными среди прикладных задач являются:

- 1) разработка методологических основ и конкретных прикладных процедур профессионального отбора;
- 2) оптимизация процедур профессиональной подготовки, проблема профессионального обучения в целом;
- 3) развитие исследований и разработок по проблеме профессиональной ориентации личности;
- 4) психологическая рационализация и оптимизация содержания и условий профессиональной деятельности на основе раскрытия и учета психологических особенностей субъекта труда;
- 5) разработка психологических основ и конкретных требований, направленных на учет психологических особенностей субъекта при проектировании новых технологий и средств труда;



- 6) разработка теоретически обоснованных и практически эффективных систем и процедур проведения профессиональной аттестации, осуществляемой в различных целях (профессиональный отбор, подбор, набор, «вербовка»);
- 7) разработка оптимальных режимов труда и отдыха для разных видов и типов трудовой деятельности;
- 8) определение социально-психологических особенностей и наиболее эффективных путей и способов коррекции организационной среды трудовой деятельности;
- 9) разработка психологических средств мотивационного обогащения трудовой деятельности, повышения ее «мотивационного потенциала» и содействие тем самым гуманизации труда, повышению удовлетворенности субъекта от его реализации;
- 10) содействие снижению профессионального травматизма и профессиональной заболеваемости, разработка норм, правил и процедур техники безопасности.





Спасибо за внимание!