

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА (г. Казань)

В.И. Хамков

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Учебное пособие

**Казань
Познание
2008**

УДК 159.9:331

ББК 88.4

X18

*Печатается по решению секции психологических дисциплин
учебно-методического совета и редакционно-издательского совета
Института экономики, управления и права (г. Казань)*

Рецензенты: доктор психологических наук, профессор А.И. Фукин;
доктор психологических наук, профессор И.М. Юсупов

Хамков, В.И.

X18 Психология труда: учеб. пособие. – Казань: Познание, 2008. – 116 с.

Учебное пособие освещает основные вопросы психологии труда: субъект и объект труда, трудовая мотивация, безопасность труда, профессиональные конфликты и др. Составлено в соответствии с Государственным образовательным стандартом и учебной программой. Предназначено для студентов, обучающихся по специальности 030301.65 «Психология».

УДК 159.9:331

ББК 88.4

© Хамков В.И., 2008

© Институт экономики, управления
и права (г. Казань), 2008

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. ОБЗОРНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОЛОГИИ ТРУДА	5
1.1. История возникновения, предмет, задачи и методы психологии труда	5
1.2. Субъект и объект труда. Развитие человека как субъекта труда	12
1.3. Психология профессионального самоопределения	17
1.4. Психологические аспекты социально-трудовой реабилитации больных и инвалидов	24
2. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЕ	29
2.1. Тенденции развития прикладной психологии в сфере профессионального труда	29
2.2. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	30
2.3. Введение в психологическое профессиоведение	34
2.4. Психология профессиональной работоспособности	36
3. ЧЕЛОВЕК И ТРУД	46
3.1. Субъект труда и его структура. Эргатическая система, эргатические функции	46
3.2. Индивидуально-психологические особенности субъекта труда и индивидуальный стиль трудовой деятельности	50
4. ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ	61
4.1. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	61
4.2. Профессионально важные качества личности. Общие и специальные способности	66
4.3. Психологические механизмы формирования профессиональной направленности личности	77
5. ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА	83
5.1. Объект, предмет и задачи психологии безопасности труда	83
5.2. Психические процессы, управляющие трудовой деятельностью	85
5.3. Факторы, усиливающие индивидуальную подверженность опасности несчастных случаев	89
5.4. Обеспечение безопасности труда	93
6. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ	96
6.1. Конфликтные ситуации, причины их возникновения	96
6.2. Профилактика конфликтов в трудовых коллективах	103
6.3. Пути предупреждения и разрешения конфликтов. Общение в конфликтных ситуациях	104
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	109
СЛОВАРЬ	110
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	113

ВВЕДЕНИЕ

Выделение из числа психологических наук психологии труда, а затем и инженерной психологии вызвано научным прогрессом, непрерывным совершенствованием техники, изменением характера деятельности человека, невозможностью дальнейшего повышения эффективности его труда без учета психологического фактора.

На ранних стадиях развития трудовой деятельности человека в основном преобладал физический, мускульный характер труда с применением простых орудий. Но с развитием цивилизации люди старались облегчить свой труд, создавая различные приспособления, механизмы и др. Психические явления, возникающие при этом у человека, стали предметом изучения вначале общей психологии, а затем психологии труда. Причем общая психология рассматривала трудовую деятельность вообще, не поднимаясь выше субъекта и средств труда. Психология труда ориентирована в основном на технику, механизмы и технические средства (самолеты, автомобили и т.п.), требующие не только силы, ловкости, удобства, но и развитого восприятия, сообразительности, быстроты и точности реагирования.

Психология труда – это отрасль психологии, изучающая особенности психики (закономерности формирования и проявления психической деятельности) трудящегося человека. Она призвана повысить эффективность труда.

Отечественная психология труда берет свое начало с работ знаменитого русского физиолога Ивана Михайловича Сеченова, который говорил о рефлекторной природе таких психических процессов, как ощущение и восприятие в трудовых актах. Он изучал рабочие движения и роль личного фактора в труде, обосновал оптимальную продолжительность рабочего дня, показал прогрессивное значение активного отдыха и т.д. Его усилиями, по сути дела, заложены основы изучения рациональной организации и проектирования трудовой деятельности.

Становлению зарубежной психологии труда во многом способствовали работы американского инженера Фредерика Тейлора. Он предлагал анализировать процесс труда, выделять его составляющие, нормировать выполнение отдельных операций для последующего использования полученных результатов фабрикантами при выборе лучших, наиболее подходящих работников.

Сегодня, как никогда ранее, актуальной становится задача приведения в соответствие содержания психологии труда и мира профессий, ее объекта и ее предмета, придания этой науке более диверсифицированного и широкого характера, адекватного современным реальностям.

Современный мир профессий открывает иные реалии, диктует другие требования, связанные с необходимостью изучения нетрадиционных для классической психологии труда видов деятельности. Именно с ними в первую очередь столкнется большинство выпускников вузов. Преодоление этих противоречий составляет наиболее общую и в то же время наиболее сложную, актуальнейшую задачу психологии труда.

1. ОБЗОРНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

1.1. История возникновения, предмет, задачи и методы психологии труда

У истоков психологии труда как научной дисциплины стоял американский психолог Гюго Мюнстерберг (1863-1916), в самом названии книги которого «Психология и эффективность производства» сформулирована основная задача новой отрасли психологии. Ее становление происходило в рамках возникшей в Германии психотехники. Этот предложенный Вильямом Штерном (1871-1938) модный тогда термин вытеснил такие свои синонимы, как «индустриальная психология» и «психология труда».

Психотехники получили достаточно сведений об индивидуальных различиях между людьми. Так, например, стало известно о разной чувствительности анализаторов, о различиях во времени реагирования, о стимулирующем и лечебном влиянии цвета и т.д. Но стремление буржуазии к сверхприбылям требовало не только выявлять, но и лучше использовать резервы человеческой психики при отборе кадров и руководстве людьми. Так, Роберт Лаган (начало XX в.) прямо отмечал, что при равенстве в сфере капитала, оборудования, энергии и сырья важнейшим резервом совершенствования производства является подбор кадров и руководство ими. Это послужило толчком к развитию в рамках психотехники ее центрального направления: профессионального отбора. Гюго Мюнстерберг разработал тесты для отбора телефонистов, вагоновожатых, морских штурманов. Конечно, тогда не было возможности мо-