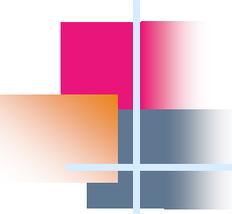


# Методы исследования в психологии труда

**Корнеева Яна Александровна** – к.псх.н., доцент, доцент кафедры психологии, и.о. заведующего кафедрой психологии САФУ имени М.В. Ломоносова





# Методы психологии труда

---

Успехи исследований психологии труда в значительной степени определяются развитием методологического аппарата.

Методы психологии труда — это совокупность способов и приемов изучения различных аспектов трудовой деятельности.

# Классификация методов психологии труда Е.А. Климова

## Методы построения теорий

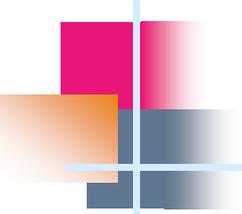
- Логическое генерирование
- Вербальное комбинирование
- Определение
- Индуктивное предсказание
- Дедуктивное предсказание
- Синтаксическое комбинирование
- Эмпирическое подтверждение

## Эмпирико-познавательные методы

- Наблюдение
- Эксперимент
- Беседа
- Метод изучения документации
- Метод экспертной оценки
- Метод критических инцидентов
- Метод анализа продуктов деятельности
- Трудовой метод и др.

## Преобразующие методы

- Методы использования и формирования субъективных факторов труда (проф. самоопределения, проф. консультирования, тренингов и др.)
- Методы использования и формирования, проектирования объектных факторов труда (рационализация труда, рекомендации по изменению деловых и личных отношений в коллективе и др.)

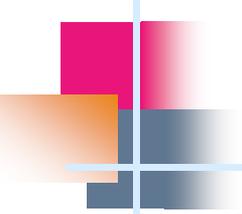


# Психологическое профессиоведение

**Психологическое профессиоведение (психология профессий)** – направление психологии труда, в котором разрабатываются теоретико-методологические подходы, принципы и технологии, методы изучения конкретных профессий, а также проводятся исследования по их классификации.

Это многоаспектный **анализ трудовой деятельности**, который осуществляется по профессиографической схеме, являющийся детальным планом анализа и описания конкретной деятельности.

**Профессиограмма** определяется как "описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности", сделанная по **определенной схеме** и для решения **определенных задач**.



# Виды профессиограмм

Формализованная  
схема (Э.Ф. Зеер)

Информационное  
профессиографиро  
вание

Диагностическое  
профессиографиро  
вание

Прогностическое  
профессиографиро  
вание

Методическое  
профессиографиро  
вание

Схема изучения  
профессиональног  
о мастерства

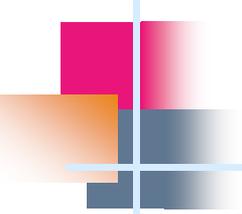
Образовательно-  
ориентирование  
профессиографиро  
вание

Проспектированное  
профессиографиро  
вание

Схемы экспресс –  
изучения  
профессии

«Формула  
профессии»  
по Е.А. Климову

Схема оценивания  
профессии по 52-м  
классификационны  
м признакам  
В.В. Пчелиновой



# Формула профессий

---

по 10 основаниям:

- цели труда (гностическая, преобразующая, изыскательская),
- средствам труда (ручные, механизмы, автоматические средства, технические устройства, приборы и др.),
- характеру условий данной работы (алгоритм, труд с принятием решения или испытательный труд),
- условиям организации труда (индивидуальный или коллективный),
- условиям работы (исполнительская, самоорганизация или организаторская),
- контактам на работе (вынужденные, немногочисленные и др.),
- ответственности (моральная, материальная, за жизнь и здоровье людей),
- физическим условиям труда (бытовые, открытый воздух),
- необычным условиям труда (опасности, риски, ночные смены и др.),
- предметной сфере (природа, человек и др.).

# 6 профессиональных групп

Вахтовый труд неоднороден по содержанию и условиям труда

Работа с автоматическим оборудованием в статичной позе - сложная физическая нагрузка

Оси канонических функций

Исполнительский - управленческий труд

Труд на открытом воздухе - труд в помещении

# По результатам анализа были выделены группы профессий со следующими условными названиями:



1. Физический труд на открытом воздухе;



2. Операторский труд;



3. Труд по обслуживанию технических средств (ремонтные бригады);



4. Водительский труд;



5. Управленческая деятельность;



6. Бытовое обслуживание.

# Пять профессиональных групп

1. операторы по добыче нефти и газа



Обслуживание скважин и обеспечение их бесперебойной работы под руководством лиц технического надзора. Условия: преимущественно на открытом воздухе.

2. другие операторы (очистных сооружений, котельной)



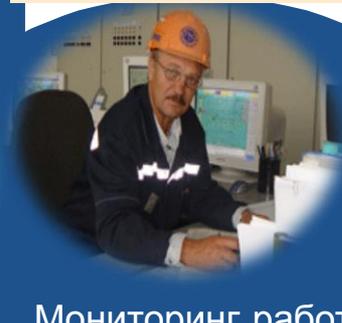
Выполняют свои задачи с использованием автоматизированного оборудования, отслеживая работу автоматических устройств. Условия: чаще в закрытых помещениях.

3. водители



Осуществляют управление транспортом, обеспечивая безопасность пассажиров, обеспечивают технически исправное состояние самого транспорта. Часто работают на открытом воздухе.

4. ИТР (инженер, механик и мастера ЦППСН и др.).

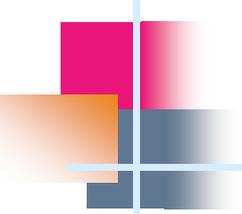


Мониторинг работы оборудования нефтегазовой промышленности, ведении документации, внедрении новых технологий. Средства труда: ручные приспособления, механические, автоматические, переносные и стационарные.

5. Специалисты по технич. обслуживанию (кладовщик, слесарь и др.).



Поддержание в исправном состоянии инженерных коммуникаций здания, мелкие ремонтные работы. Условия: в закрытых помещениях.



# Специфические виды наблюдения

- **Хронометраж** - является методом объективного наблюдения и представляет собой **регистрацию изменений** во времени каких-либо параметров **трудового процесса** с помощью секундомера или часов. При этом можно определить различные временные характеристики трудового процесса и установить распределение затрат времени на выполнение отдельных операций, фактические затраты времени на изготовление сменной нормы, потери времени.
- **Хронография** - графический способ **фиксации временных характеристик в условиях производства**. С помощью хронографии анализируется состояние и динамика двигательной и сенсорной активности человека в процессе труда. Объектом хронографирования могут служить рабочие движения (скорость, направление, амплитуда, поза, число зрительных, слуховых и тактильных обращений к предмету труда).
- **Метод органиграммы** - построение **диаграммы последовательности трудовых действий** с целью изучения динамики труда и изменения требований к выполнению операций на отдельных этапах производственного процесса.

# Сравнительный анализ деятельности лесозаготовителей при использовании ручного и автоматизированного труда

## ■ Ручной труд



## ■ Автоматизированный труд



# Суть трудового метода



психолог оказывается в роли ученика, осваивает вместе с другими учениками профессию до момента сдачи итогового экзамена и начала самостоятельной работы.

# Процесс анализа в трудовом методе



В процессе обучения и самостоятельной работы психолог **наблюдает** труд и одновременно **фиксирует** в памяти свои переживания, сопровождающие освоение умений и позже – трудовой процесс.

В конце каждого дня обучения и самостоятельной работы психолог (заполняет дневник, отвечая на следующие вопросы:

В чем состояла трудовая деятельность?

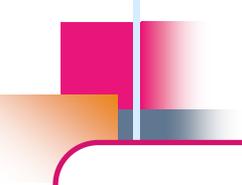
Какие задачи приходилось выполнять, в каких условиях, какими орудиями?

В чем состояли проявления упражнения?

Каковы были субъективные и объективные проявления утомления?

Какие предложения можно внести по усовершенствованию учебного процесса и организации самого труда?





# «Фотография» рабочего дня

Суть ее состоит в получении информации о видах занятий, внешних формах действий работника, об их последовательности и временных затратах.

Обычно предварительно составляют перечень разнообразных действий, интересующих исследователя, уточняют поведенческие признаки начала и конца каждого действия, подготавливают удобную форму для протоколирования.

И, наконец, начинается наблюдение психолога за поведением работника в течение всего рабочего дня на протяжении недели или 10 дней.

С помощью этой методики можно получить данные об интенсивности работы на разных трудовых постах, о реальных формах профессионального поведения людей. Этот метод, однако, не может выявить временной структуры умственной деятельности, не говоря уже о качественной специфике и сущности практического мышления работника.

# Проект анализа деятельности рекламных агентов по продаже рекламы в газетах



- Цель – определить причины снижения продаж у опытных агентов и разработать программу обучения.
- Наблюдение в течение трех дней за двумя агентами.
- Результат – разработана и внедрена программа работы с «холодными» контактами и «отказами».

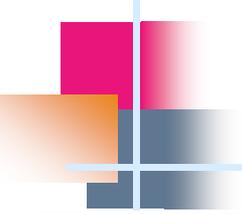


# Метод экспертной оценки



- Классические варианты метода экспертной оценки для формирования психограммы или профиля должности
- Метод критических инцидентов
- Опросный лист О. Липмана





# Метод экспертных оценок

Составить список ПВК (не менее 30).

Эксперты упорядочивают ПВК по степени важности для данной профессии.

Подсчитывают средние ранги значимости каждого ПВК по группе экспертов и получают, таким образом, итоговую информацию.

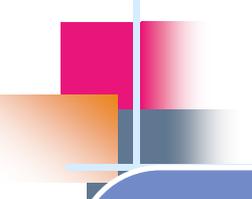
# Метод экспертных оценок: вариант 2

Экспертам предлагается написать список ПВК.

Составляется общий список ПВК по всем экспертам.

Эксперты ранжируют все ПВК по степени важности для профессии.

Подсчитываются средние ранги для каждого ПВК.



# Опросный лист О. Липмана

Используется для определения психофизиологических характеристик профессий и специальностей, составленный на основе экспертных оценок.

Каждое из приведенного 151 качества (например, умение подавлять сонливость, быстро различать разницу в весе, распознавать цвета и пр.), жюри должно оценить по трем аспектам: является ли оно необходимым, желательным или необязательным, как часто применяется в процессе деятельности и может ли оно развиваться с возрастом или опытом.

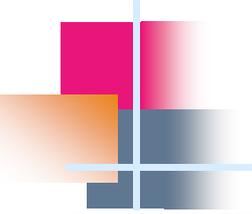
# Модифицированный вариант опросного листа О. Липмана

(83 утверждения)

№	Группа психологических свойств профессионала
1-6	Аттенциональные (внимание)
5-10	Рефлексивные
11-22	Мнемические (память)
23-32	Моторные (двигательные)
33-37	Сенсорные (органы чувств)
38-40	Имажинитивные (воображение)
41—52	Мыслительные
53-59	Эмоциональные
60—70	Волевые
71-76	Речевые
77-83	Коммуникативные

# Перечень профессиональных компетенций специалиста по гос. закупкам

<b>Аналитические способности</b>	<b>Умение распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач.</b> Умение получать необходимую информацию из различных источников, определять ее точность и актуальность, извлекать основное из большого массива информации Способность к продолжительной умственной работе без ухудшения качества, снижения темпа. Способность быстро переключать внимание с одного вида работы на другой Способность принимать решения на основе противоречивой информации
<b>Волевые способности</b>	Управляемость и исполнительность Обладает высокой исполнительской дисциплиной. Готов исполнять не только свои непосредственные должностные обязанности, но и при необходимости участвовать в решении задач, поставленных перед структурным подразделением Ответственность, самокритичность Стрессоустойчивость Решая трудные задачи или подвергаясь давлению обстоятельств, остается эффективным, сохраняет спокойствие, не раздражается и не впадает в панику.
<b>Противодействие влиянию</b>	Низкая внушаемость, способность не поддаваться влиянию особенно со стороны авторитетных лиц. Принципиальность, порядочность, честность
<b>Мотивация</b>	Ориентация на результат и высокое качество выполнения порученной работы Ориентация на длительную работу в компании, разделение принятых в организации этических норм. Ориентация на обучение и развитие. Нацелен на профессиональное развитие, инициативен в стремлении получения новых знаний и навыков. Постоянно повышает свой профессиональный уровень, не ограничиваясь рамками должностных обязанностей, ориентируясь на требования более высокой должности. Ищет возможности для повышения эффективности работы. Активно использует новый опыт и инновации. Готов делиться опытом с коллегами и подчиненными
<b>Коммуникативные способности</b>	Обладает хорошими коммуникативными способностями, умеет конструктивно действовать в конфликтных ситуациях, тактичен, умеет «обходить острые углы», знает, как вести себя с разными людьми Демонстрирует способность и желание работать в команде с ориентацией на общекомандный результат. Проявляет конструктивное взаимодействие и взаимопомощь.



# Ограничения экспертных методов



Опросники качеств претендуют на полный перечень этих свойств, но мир профессий постоянно меняется, следовательно, нужно постоянно корректировать этот перечень.



Эксперты оценивают качество только относительно часто встречающихся ситуаций, которые составляют лишь 20-40% их деятельности.



Эксперты хорошо выделяют свои профессиональные задачи и функции, но затрудняются подобрать для них психические свойства.

# Метод критических инцидентов

- Метод разработан американским психологом Джоном Фланаганом в начале 50-х гг. XX в.
- Суть метода состоит в том, что **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).
- **Критерий достаточности** — появление не более двух-трех новых, по сути, сюжетов на каждые 100 разных ситуаций. Далее карточки с описанием ситуаций предлагают экспертам для группировки по критерию причин проблем и субъектным факторам успеха в их разрешении.
- Метод получил признание в работах по профотбору, профобучению, в составлении программ профессиональных тренингов, в работах по аттестации персонала и других направлениях.

# Классификация профессиональных конфликтных ситуаций в работе бортпроводника



Пассажир, купивший билет бизнес-класса, обнаруживает отсутствие ожидаемых услуг, условий комфорта, свойственных этому классу (кресла и расстояния между креслами такие же, как в эконом-классе; отсутствие дорожных наборов, маленький ассортимент винно-водочных изделий).



Отсутствует необходимое количество дорожных наборов для пассажиров бизнес-класса, детских наборов для детей на борту. Пассажир не доволен, что ему не достался набор.



Пьяный или агрессивно настроенный пассажир создает неудобства другим пассажирам, не выполняет требования бортпроводника.



Пассажир (важный клиент, актер, телеведущий и т.п.) требует особого обслуживания по отношению к нему, возможности нарушать правила.



Пассажир просит его пересадить на другое место, так как в эконом-классе узкий шаг кресел и ему не удобно сидеть. Свободных мест нет.



Пассажир не доволен от того, что его облили соком.



Требование пассажиром пледов, подушек и их отсутствие на борту.



Пассажир, находящийся в хвостовой части самолета, не доволен запахами из туалетной комнаты, постоянным хождением людей.



По причине поломки закрыт один туалет на борту самолета. Работает только один туалет на всех пассажиров. Пассажиры не довольны и требуют починить и открыть второй туалет.

# Работники оценивали следующие ситуации:

! Ситуации были определены на основе результатов предыдущих экспедиционных исследований и анализа документации по охране труда.

1. Социально-бытовые, климатические ситуации:

- ✓ отключение электроэнергии;
- ✓ отключение водоснабжения;
- ✓ изменение погоды из-за чего нет выезда ;
- ✓ у близких проблемы дома, а Вы не можете помочь;
- ✓ лишение средств связи.

2. Связанные со здоровьем ситуации:

- ✓ Вы больны и требуется консультация врача;
- ✓ есть хронические заболевания, но Вы забыли необходимые лекарства;
- ✓ травма;
- ✓ опасная для здоровья работа;
- ✓ оказание первой медицинской помощи

3. Связанные с производством ситуации:

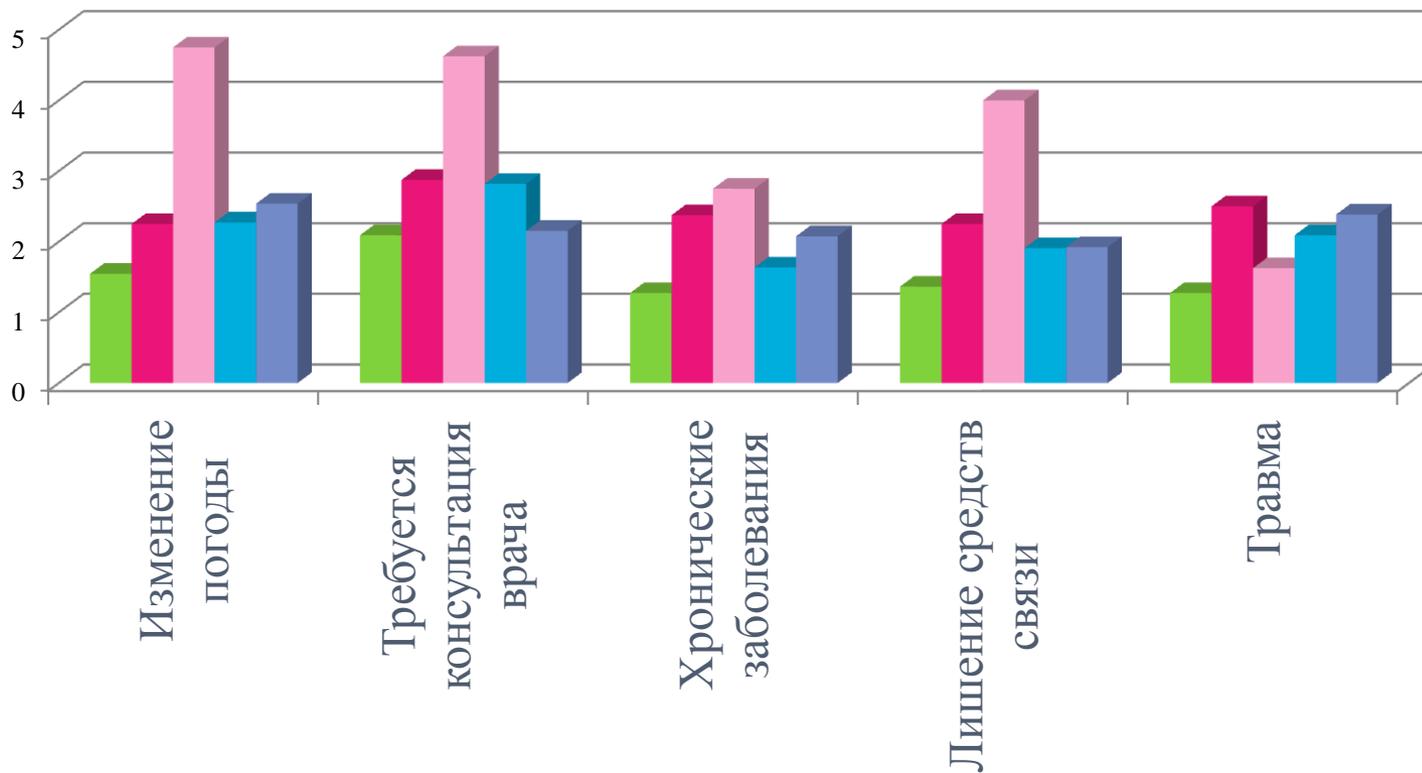
- ✓ задымление или наличие очага возгорания;
- ✓ отсутствие коллег на рабочем месте, когда нужна помощь;
- ✓ ошибка, в связи с которой могли пострадать Вы или коллеги;
- ✓ предотвращение рисков, связанных с испытанием нового оборудования

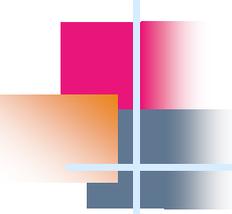
4. Ситуации нарушения техники безопасности:

- ✓ неисправное оборудование;
- ✓ коллега нарушает технику безопасности;
- ✓ работаете без СИЗ;
- ✓ работаете без предварительного инструктажа по технике безопасности

# Оценка опасности профессиональных ситуаций вахтовыми работниками пяти профессиональных групп

■ оператор по добычи нефти и газа ■ операторы  
■ водители ■ ИТР  
■ обслуживание (слесари и т.п.)

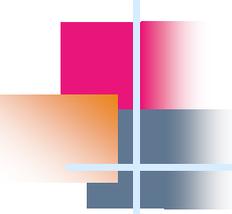




# Выводы

---

- Методы психологии труда не теряют своей актуальности, как для научных исследований, так и для практики.
- В настоящий момент многие методы имеют современные модификации и активно применяются в практике управления персоналом и консалтинге.



# Спасибо за внимание!

---



E-mail: [ya.korneeva@narfu.ru](mailto:ya.korneeva@narfu.ru)