

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/287557>

Тип работы: Реферат

Предмет: Психология

Содержание

Введение 3

1. Психофизиологические кризисы организационных перемещений 4

2. Кризисы потери рабочего места и поиска работы 6

3. Психофизиологический анализ жизненного пути и технологии управления человеческими ресурсами (информирование, консультирование, социально-психологический тренинг, переобучение, оценка профессионализма и повышение квалификации, социальная и профессиональная адаптация и др.) 8

4. Психофизиологический анализ структуры и содержания трудовой (профессиональной) деятельности 13

5. Психофизиологический анализ средств, технологий и орудий труда (психология труда, инженерная психология и эргономика в анализе рабочей среды). 14

Заключение 17

Список литературы 18

Введение

Актуальность темы. Профессиональная(трудовая) деятельность – деятельность, в которой лицо использует свои знания, навыки или иные способности на благо другого и за которую лицо получает вознаграждение либо в денежной форме, либо в виде иных материальных благ. Производительность труда зависит от многих факторов, в том числе от навыков и умений рабочих, применяемой технологии, организации производства, мотивации рабочих. Несмотря на это, производительность труда повышается за счет инвестиций в образование и обучение сотрудников, за счет использования более совершенных технологий и за счет улучшения организации производства. Труд является важным фактором экономического развития страны, а высокий уровень производительности труда, как правило, необходим для повышения уровня жизни.

Труд – это количество физических, умственных и социальных усилий, используемых для производства товаров и услуг в экономике. Труд является одним из четырех факторов производства, определяющих предложение. В условиях рыночной экономики компании используют эти составляющие предложения для удовлетворения потребительского спроса.

Количество товаров и услуг, которые создает рабочая сила, называется производительностью. Если определенное количество труда и фиксированное количество капитала создают много, это высокая производительность. Чем выше производительность, тем больше прибыль. Высокая производительность дает работнику, компании, отрасли или стране конкурентное преимущество.

Цель работы – рассмотреть психофизиологию профессиональной деятельности.

1. Психофизиологические кризисы организационных перемещений

Организационные трудовые перемещения - это процессы изменения места работников в системе разделения труда или смены места приложения труда в рамках организации. Внутриорганизационные перемещения обусловлены как потребностями организации, так и потребностями работников.

Диапазон трудовых перемещений определяется:

-у рабочих - дифференциацией профессий и труда разной степени квалификации;

-у специалистов и служащих - дифференциацией профессий и должностей.

Вновь принятый на работу сотрудник включается в систему внутриорганизационных отношений, занимая в ней одновременно несколько позиций. Каждой из позиций соответствует совокупность требований, норм, правил поведения, определяющих социальную роль человека в коллективе.

В связи с этим основная цель адаптации работника может быть сформулирована как достижение совместимости требований организации и работника. Процесс трудовой адаптации работника будет тем

успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного работника, чем быстрее и лучше он принимает, усваивает свои социальные роли в коллективе.

Выделяют два направления адаптации:

- первичная;
- вторичная.

Под первичной адаптацией понимают процесс приспособления молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности. Как правило, речь идет о выпускниках учебных заведений. Вторичная адаптация - это приспособление сотрудников, имеющих опыт профессиональной деятельности, но меняющих объект деятельности или свою профессиональную роль.

К факторам возникновения кризисов организационных перемещений относятся и психофизиологические возрастные отклонения: уменьшение работоспособности, профессиональная усталость, ухудшение самочувствия, замедление психических процессов, интеллектуальная беспомощность, симптомы эмоционального выгорания и др. Такого рода кризисы часто происходят при переходе на новую должность или понижении в должности внутри организации

Исследование проблематичных ситуаций, которые возникают в кризисных реалиях, позволяет разделить их на три вида конфликтов организационных перемещений:

- когнитивно-деятельностный (вызван недовольством содержания и методами реализации профессиональной активности);
- мотивационный (продиктован утратой интереса к работе, исчезновением карьерных перспектив, разрушением установок и позиций, потерей профорientации);
- поведенческий (предопределен диссонансом межличностных отношений в первоначальном коллективе, неудовлетворенностью собственным социально-профессиональным статусом, размером зарплаты, позицией в группе и д.

Присоединение к новой компании — сложный и трудный процесс, даже если это позитивный шаг. Новая среда, новые люди, новые обязанности могут потрясти мир каждого и заставить почувствовать неуверенность. Именно поэтому многие компании создают программы адаптации, чтобы облегчить этот процесс для новых сотрудников.

При переводе работника на другую должность необходимо приложить больше усилий для поддержания его вовлеченности в работу. Ведь смена позиции, пусть и внутри компании, может принести стресс и непредвиденные трудности. Наличие другого свода правил в отделе, необходимость схватывать незнакомую ранее информацию на лету, интеграция в новый коллектив – это лишь часть сложностей, с которыми сотрудник может столкнуться.

Переход с одной должности на другую внутри компании проще для сотрудника, чем переход на новое место работы. Сотрудник знает, чем занимается компания, общие корпоративные нормы и ценности, требования, предъявляемые к работе сотрудников. Для компании так же лучше «растить» своих сотрудников, чем нанимать новых, так как сотрудник, уже работавший в компании, скорее останется в ней после перевода на новую должность, чем абсолютно новый для компании человек. Сотрудник и компания уже знают, что можно ожидать друг от друга и их ожидания более или менее согласованны.

2. Кризисы потери рабочего места и поиска работы

С точки зрения психического здоровья кризис относится не обязательно к травмирующей ситуации или событию, а к реакции человека на событие. Один человек, может быть, сильно затронут событием, в то время как другой человек практически не страдает от вредных последствий.

Последствия сегодняшней потери работы для психического здоровья, вероятно, будут значительными, учитывая большое количество исследований, показывающих, что безработица связана с тревогой, депрессией и потерей удовлетворенности жизнью, среди других негативных последствий. «Потеря работы и безработица в течение длительного периода времени — это психологическая травма и финансовая травма, и они тесно связаны между собой». Исследования по безработице показывают, что потеря и длительный безуспешный поиск работы наносят ущерб психическому здоровью, а часто и физическому здоровью, даже без серьезной финансовой нагрузки» .

Имеющиеся на сегодняшний день данные свидетельствуют о том, что ненадежность работы и нестабильность также способствуют ухудшению психического здоровья, особенно если у человека низкая

заработная плата или если он вынужден занимать временную должность. Исследования, проведенные в нескольких странах, выявили тесную взаимосвязь между статусом занятости и плохим состоянием здоровья.

Список литературы

1. Лукьянова, Т.В. Управление персоналом: Теория и практика. Психофизиология профессиональной деятельности и безопасность труда персонала: Учебно-практическое пособие / Т.В. Лукьянова. - М.: Проспект, 2012. - 72 с.
2. Ляксо, Е.Е. Психофизиология: Учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / Е.Е. Ляксо, А.Д. Ноздрачев. - М.: ИЦ Академия, 2012. - 336 с.
3. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Речь, - 2017. - с. 116-193.
4. Рыбников, О. Н. Психофизиология профессиональной деятельности: учебник для студ. высш. учеб. заведений/ О. Н. Рыбников. - М.: Издательский центр «Академия», 2018. - 320 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/287557>