

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/kontrolnaya-rabota/314470>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Психология

-

Конспекты

1. История зарубежной психологии труда.

Психологические исследования о решении задач хозяйственной жизни появились в США и развитых странах Европы в начале XX в. Это связано с идейным течением, нацеленным на научную рационализацию труда и организацию производства в развитом капиталистическом обществе («Концепция научного управления» (Scientific Management) Ф. У. Тейлор).

История становления психологии труда уходит своими корнями далеко в прошлое.

Этапы развития знания о человеческом факторе (Ж. Кристенсен):

1) «век ручных орудий» – исторически длительный период с медленным накоплением примитивных знаний о взаимодействии человека и простого орудия;

2) «век машин» – переход к пониманию когнитивного аспекта взаимодействия человека и орудий труда.

Начался с середины XVIII в. и продолжается до настоящего времени. Его периоды:

- промышленной революции (1750–1870 гг.) – появление первых промышленных предприятий (мануфактур) и оформлением профессии инженера. Интерес к технике переносится и на изучение человека как на аналог механической системы (книга Ж. Ламетри «Человек – машина»);

- энергетической революции (1870–1945 гг.) – широкое использование силовых двигателей перевернуло представление людей о возможностях орудий труда, активизировался вопрос об адаптации человека к трудовому процессу и оборудованию. Ф. Тейлор разрабатывает свою знаменитую систему оптимизации трудовых действий. Возникает идея о «наилучшем пути», т. е. единственном оптимальном способе осуществления конкретной трудовой деятельности. Акцент на исследования в области профессионального отбора, обучения, тренировки. Человек – звено системы «человек – машина». Идея о промышленной инженерии человеческого фактора. Научное оформление системы знаний о человеке в трудовом процессе.

- «интеллектуализации» машин начался в 1945 г., Из-за научных достижений в различных науках встал вопрос о создании искусственного интеллекта, экспертных и прогнозирующих систем, компьютеров, творческий аспект взаимодействия человека и орудия. Личностные и психологические уровни как центральный объект внимания в трудовом процессе. Встал вопрос проблемы безопасности производства, для её решения обозначили аспекты профессиональной подготовки и управления.

Психология труда возникла на рубеже XIX—XX вв. как дисциплина, изучающая организацию и управление трудовой деятельностью.

Тейлоризм – предложена американским инженером, крупным бизнесменом Ф. Тейлором (1856–1915): рост производительности труда возможен лишь при стандартизации методов, приемов, орудий труда; предложена система рационализации и управления производством, направленная на увеличение производительности труда через оптимизацию трудовых действий и интенсификацию трудового процесса (стандартизация отдельных операций временного режима работы и орудий труда); стимулирование (материальная заинтересованность). Ф. Тейлор считал, что, необходимо установить цену каждого вида труда, это привело к повышению индивидуальной ответственности работника за собственное благополучие и результативность своего труда. Выявил ряд социально-психологических феноменов, влияющих на трудовую деятельность, и сформулировал основополагающие принципы менеджмента:

- цель производства заключается в постоянном увеличении комфорта и благосостояния человечества;
- миссия научного управления состоит в конструктивном вкладе в экономический и социальный прогресс общества;
- ответственность лидеров бизнеса за соблюдение интересов частного капитала будет возрастать по мере развития цивилизации и прочие.

Психотехника (Г. Мюнстенберг, Г. Мид, О. Липман и др.). Термин «психотехника» был предложен в 1903 г.

немецким психологом В. Штерном, который попытался свои экспериментальные психологические разработки применить в условиях реальной трудовой деятельности.

2. История отечественной психологии труда в конце XIX–нач.XX вв.

Возникновение на рубеже XIX—XX вв. психотехники появились и в научной России (отечественные психологи учились психологии в Германии). Исследования в области психологии труда имели в России и отечественную базу:

- И.М. Сеченов (середина XIX в.) исследования на стыке физиологии и психологии труда;
- В.М. Бехтерев – идеи «социальной наследственности», рассматривал проблемы деятельности и действий, психологических состояний в труде, личности и мотивации;
- Г.В. Чеипанов – представитель идеалистического направления, развивал энергетический подход к проблеме труда. Он определил основные задачи психотехники в России: исследование волевого компонента в труде; приспособление машины к человеку; исследование психологии рабочего; определение профпригодности.

Особо выделялся вопрос об исследовании работоспособности и утомления, развития способностей и стимуляции труда. Эти и другие вопросы разрабатывались многими крупными учеными, но все разработки были разрозненны. После 1917 г. – расцвет психотехническое направление в России.

И.Н. Шпильрейн (1891—1941) – первый организатор и руководитель психотехнического направления в Советской России был, получил психологическое образование в Германии, сотрудничал с В. Штерном. В своих работах он уделял основное внимание методологическому аспекту психотехники. Им была сформулирована задача: «на основе марксистско-ленинской теории создать систему советской психологической науки» с целью использования законов человеческого поведения для обеспечения наиболее эффективной работы.

1921 г., В.М. Бехтеревым созвана Первая Всероссийская конференция по научной организации труда и производства.

Центральный институт труда (ЦИТ) в Москве создан А.К. Гастевым, концентрировались исследования по проблемам организации трудовых движений, разработке методов профессионального обучения. В «сенсорной лаборатории» под руководством А. Толчинского исследовались проблемы утомления, волевые компоненты трудовой деятельности, упражняемость двигательных функций.

Другие институты труда: Всеукраинский институт труда (М.Ю. Сыркин, М.М. Рубинштейн и др.).

3. Современные тенденции развития психологии труда.

Изменения, происходящие практически во всех областях развития современного общества, затронули сферы профессиональной деятельности человека и общественного разделения труда. Кардинально меняется и значительно усложняется профессиональная деятельность в целом и её конкретные виды. Отсюда – сложности, с которыми сталкивается в настоящее время психология труда как область знания и как психологическая дисциплина:

- мир труда, содержание и структура профессиональных деятельностей, система общественного разделения труда – всё это изменилось и продолжает меняться;
- трансформируется сам объект науки, что сказывается на её содержании, на принципах и общих подходах;
- традиционная структура и содержание психологии труда консервативны и продолжают сохранять свою преобладающую связь с теми видами профессиональной деятельности, которые уже утратили или утрачивают свою роль в общественном разделении труда.

Задача: приведение в соответствие содержания психологии труда и мира профессий, её объекта и её предмета, придания этой науке более диверсифицированного и широкого характера, адекватного современным реальностям.

Самостоятельная работа.

1. Пути развития отечественной и зарубежной психологии труда.

Проанализировав зарубежный и отечественный опыт исследования психологических особенностей управления организациями, проведем сравнительный анализ развития этого направления психологии на Западе и в России.

Общие характеристики:

- исследования психологических основ управления организациями имеет общую историческую основу, поскольку это направление психологии начало развиваться в результате возникновения в конце минувшего столетия науки об управлении и осознании исследователями значимости в управлении психологических факторов;

- и западными, и отечественными исследователями признается значимость двух групп психологических факторов, которые влияют на эффективность управления:

- а) связанных с технологическими основами организации работы;

- б) связанных с индивидуальными и групповыми характеристиками участников управленческого процесса.

Следует отметить ряд отличий, которые прослеживаются в развитии этого направления психологии на Западе и у нас.

Наблюдаются отличия в исторических этапах развития психологических основ исследования управления организациями. Если на Западе это направление прошло ряд последовательных этапов своего развития с нарастанием понимания учеными и практиками необходимости исследования психологических факторов управления в разных их проявлениях, то в отечественной психологии труда наблюдался определенный "разрыв" в исследовании этой проблемы. Этот период "разрыва" (вторая половина 30-х лет - 50-х годов) связанный, прежде всего, с общей идеологической ситуацией, которая существовала в стране, значительно "отбросил" нашу страну назад в развитии указанного направления психологии.

Исследования психологических аспектов управления организациями имеет разное структурное оформление. На Западе это направление психологии большей частью включает три состава, которые связаны с изучением психологических проблем, которые возникают в организациях (связанных и выполнением работы, деятельностью персонала, функционированием и развитием организации как единого целого), которые довольно логически объединены в единую целостную систему. У нас это лишь два состава (психология труда и психология управления), которые большей частью развивались в отдельности и практически не были связаны с анализом организации как специального социального образования.

Разное структурное оформление указанного направления психологии не является случайным, а связанное с определенными отличиями, которые касаются предмета исследования, которое выделяется на Западе и у нас. Эти отличия тесно связаны с особенностями использования термина "организация", которое есть одним из ключевых вопросов при разработке указанного направления на Западе и практически было отсутствующим, кроме последних лет, у нас. На Западе использование понятия "организация" подчеркивало системный подход к пониманию деятельности организации как социального образования, а не только отображало деятельность одного организатора (руководителя). Это было одной из заслуг научного менеджмента Ф.Тейлора. У нас же в процессе организации деятельности акценты довольно часто делались на активности отдельных людей, в особенности наделенных формальной властью.

Термин "организация" в отечественной практике не использовался, отсутствовали специальные исследования по этому направлению, это было связано со спецификой социально-экономического и идеологического развития в стране (отсутствие ориентации на рыночную экономику, отстаивания преимуществ коллективной формы собственности, непризнания значимости открытости организаций как социальных систем и т.п.).

На Западе три основные составляющие управления организации (психология труда, психология персонала, психология организаций) исследовались целостно и "замыкались" на организации, у нас развивались фактически лишь две части (психология труда, психология персонала), но без организационного контекста. В отечественных исследованиях большей частью имеют место такие тенденции:

- а) управление рассматривается без его соотношения с определенным социальным образованием (организацией), в котором оно осуществляется, то есть оно будто "вырывается" из определенного социального контекста;

- б) управление связывается лишь и управлением персоналом и практически не имеет отношение к управлению организацией в целом;

- в) управление рассматривается с позиций субъекта управления (руководителя); то есть, как односторонний процесс, без его соотношения с анализом в этом процессе объекта управления;

- г) управление персоналом в большинстве ситуаций анализируется без взаимосвязи с кругом тех психологических проблем, которые возникают в процессе деятельности, которые осуществляется персоналом. Это, соответственно, суживает объем тех проблем, которые являются важными в процессе анализа управленческого процесса и определенной мерой снижает, на наш взгляд, эффективность исследований этих проблем.

-

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/kontrolnaya-rabota/314470>