

Грязнов Сергей Александрович

канд. пед. наук, доцент

ФКОУ ВО «Самарский юридический

институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

РОЛЬ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: психология труда изучает проявление и развитие психики в трудовой деятельности, а также соответствие человеческих качеств результатам труда. «Золотое правило» психологии труда подразумевает комплексное воздействие на производственную систему для повышения эффективности деятельности, в которую входят: человек, предмет и средства труда, окружающая среда. Статья посвящена сущности и структуре психологии труда, а также роли наставничества и коучинга в проведении успешной адаптации новых сотрудников.

Ключевые слова: труд, личность в процессе труда, профессиональная деятельность, наставничество, коучинг, психология труда.

Психология труда – одна из важнейших отраслей психологической науки, где исследуется разнообразие проявлений психики во время выполнения профессиональных задач, влияние длительности работы на психику, соответствие организации рабочих процессов психофизиологическим особенностям человека [1].

Психологию труда можно разделить на производственную и организационную. Производственная психология в первую очередь касается отдельных сотрудников и их отношения к конкретной рабочей среде с упором на такие аспекты, как удовлетворенность работой, производительность, методы оценки труда. Производственные психологи помогают при наборе сотрудников в компанию, рекомендуя тех, кто лучше всего подходит к отрасли бизнеса. Производственная психология также включает в себя процессы обучения, которые обес-

печивают бесперебойную работу компаний и гарантируют, что сотрудники осведомлены о тех уровнях навыков, которые необходимы для более эффективного выполнения своей работы.

Организационная сторона психологии труда ориентирована на компанию в целом. Организационные психологи изучают, что можно сделать для повышения общей производительности и эффективности всех сотрудников компании.

Можно выделить несколько больших групп задач и направлений, которые должна решать психология труда:

- изучение профессиональной деятельности: анализ требований, предъявляемых к психическим функциям человека; определение закономерностей формирования профессиональных качеств; изучение структуры профессиональной деятельности;

- изучение личности в процессе работы: мотивация к труду, самореализация человека в труде, анализ способностей, интересов, возможностей обмена информацией;

- изучение социально-психологических проблем труда: управление, контроль, планирование, разрешение конфликтов, профессиональный отбор и обучение.

Трудовая психология не имеет четких границ с другими дисциплинами, однако можно выделить те, что наиболее тесно с ней взаимодействуют: экономика и социология труда, образование, здравоохранение и охрана труда; почти вся область биологических знаний о человеке и социальной системе; технические дисциплины, изучающие оборудование (инструменты), используемые рабочими в производственном процессе [2].

Рабочие отношения напрямую влияют на эффективность работы и эмоциональный комфорт человека на рабочем месте. Важнейшим направлением психологии труда является изучение различных аспектов работоспособности, связанных с усталостью, циркадным ритмом и адаптивными процессами личности. Для оценки этих состояний были разработаны специальные тесты, включая наблюдение, анкеты и упражнения. Профессиональное обучение сопряжено со следующими трудностями: изучение профессии требует длительной и систематической работы, а

также временных и организационных затрат; существуют вопросы, связанные с построением типологий профессий и специальностей (неясно, какие характеристики являются значимыми); проблемы «интуитивного» понимания профессии самим профессиональным психологом; вопросы формирования индивидуальных стилей труда, которые в культурно-историческом контексте во многом определяют развитие объективной составляющей трудового процесса [3].

Известно, что любая профессия должна органично вписываться в целостную структуру (технологический процесс) производства. Взаимная адаптация работника и организации должна быть связана со стратегическим планированием, с существующими программами мотивации работников, а также с действующей корпоративной культурой. Недостаточное внимание к этим аспектам или отсутствие четко регламентированных процедур адаптации новых сотрудников может повлечь за собой трудности или невозможность обучения.

На всех этапах адаптации рекомендуется управленческое воздействие на ее течение. Основная задача управления адаптацией персонала заключается в уменьшении негативных моментов, неизбежно возникающих при адаптации работника к условиям новой внешней и внутренней среды. Скорость и уровень адаптации работников измеряют по объективным и субъективным показателям. Объективными показателями общей адаптивности являются показатели эффективности трудовой деятельности – соответствие квалификации требованиям рабочего места. В контексте социально-психологической адаптации – это принятие участия в жизни коллектива, личная позиция в нем. Субъективными показателями общей адаптивности являются желание или нежелание продолжать работу в данной организации, общая удовлетворенность. Факторы трудовой адаптации – это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты труда. Поскольку адаптация представляет собой двусторонний процесс между личностью и производственной средой, в которую она включена, все факторы трудовой адаптации можно разделить на две группы – личностные (социально-демографические, социально детерминированные, психологические, социологические и производственные (все элементы производственной среды)).

Система адаптации персонала – это не только документы, регламентирующие порядок адаптации нового работника. Прежде всего, это люди – те, кто непосредственно помогает новому сотруднику освоиться, организует и контролирует процесс адаптации. Главными инструментами адаптации персонала являются наставничество и коучинг, которые, несмотря на наличие общих элементов, существенно отличаются друг от друга. Как правило, наставничество осуществляет более опытный сотрудник посредством совета и личного примера. Можно сказать, что это своеобразное индивидуальное обучение непосредственно на рабочем месте. Минусом наставничества является то, что оно должно быть организован таким образом, чтобы деятельность работника в качестве наставника не влияла на его основную работу, что может привести к снижению производительности предприятия в целом.

Коучинг направлен не столько на обучение, сколько на максимальное раскрытие потенциала нового сотрудника и активное вовлечение его в работу. Новый сотрудник может работать со штатным коучем, либо с менеджером (чаще всего непосредственным руководителем). Коучинг значительно экономит время адаптации. Как правило, на практике руководителю не обязательно выделять отдельное время на коучинг – достаточно знать и использовать принципы коучинга во время взаимодействия с новым сотрудником.

Не все работодатели предоставляют своим сотрудникам возможности для карьерного роста, однако это важный инструмент управления персоналом, отвечающий интересам как работника, так и работодателя. В понятие «карьерный рост» вкладывают разные значения: более высокая должность, развитие узконаправленных навыков, более высокая заработная плата, повышение социального статуса. Исходя из мотивов сотрудника, его карьера может иметь несколько траекторий развития. Так, вертикальное развитие означает переход от низких должностей к руководящим – это классика карьерного роста. Горизонтальное перемещение подразумевает развитие в рамках своей специализации – сотрудник обучается, повышает квалификацию, углубленно изучает нюансы профессии и становится ценным высоко востребованным специалистом. Диагональный рост

означает, что сотрудник переходит в другую компанию (на более высокую должность) или уходит в индивидуальное предпринимательство (приобретая независимость, а также, возможно, более высокие доходы в перспективе) [4].

В истории развития психологии труда были попытки заменить ее физиологией труда и социологией труда, но они не привели к значимым результатам. Как в научно-исследовательской, так и в практической работе, психология труда сохранила и сохраняет свою уникальность, обращаясь в первую очередь к проблемам, связанным с анализом человеческого труда и психологическим факторам, способствующим повышению производительности и продуктивности.

Список литературы

1. Маркина Н.В. Психология мотивации профессионального развития: учебное пособие / Н.В. Маркина, Т.А. Абрамовских, М.Е. Гумницкий [и др.]. – Челябинск: ЧИППКРО, 2022. – 80 с. EDN SPBZAH
2. Лапшин В.Е. Психологические основы профессиональной деятельности: учеб. пособие / В.Е. Лапшин, Н.В. Шаманин. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2022. – 159 с.
3. Барабанщикова В.В. Современные тенденции в развитии психологических исследований труда и трудящегося в динамичной профессиональной и организационной среде / В.В. Барабанщикова, А.С. Кузнецова // Национальный психологический журнал. – 2022. – №4(48). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-tendentsii-v-razviti-psihologicheskikh-issledovaniy-truda-i-trudyaschegosya-v-dinamichnoy-professionalnoy-i> (дата обращения: 06.05.2023).
4. Филясова Ю.А. Развитие карьеры персонала организации / Ю.А. Филясова // Управление. – 2021. – №1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kariery-personala-organizatsii> (дата обращения: 06.05.2023). – DOI 10.26425/2309-3633-2021-9-1-80-91. – EDN MOJJUZ