



СПРАВОЧНИК



по психологии труда
и
психологии занятости

А.Н. Дёмин

СПРАВОЧНИК
психология труда
психология занятости



Автор

**ДЁМИН
АНДРЕЙ
НИКОЛАЕВИЧ**

ДОКТОР ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР



Пособие издано при
организационной и
финансовой поддержке
государственного унитарного
предприятия
Краснодарского края
«Карьера»

Задачи:



- раскрыть содержание основных понятий психологии труда и психологии занятости
- сделать доступными достижения психологии для специалистов в других областях
- ознакомить работающих граждан и тех, кто готовится выйти на рынок труда, с закономерностями профессиональной деятельности и трудовой занятости
- содействовать решению прикладных, образовательных, методических и научных задач

Читательская аудитория



- психологи и профконсультанты
- работники служб занятости населения
- менеджеры по персоналу
- социальные работники
- студенты и все заинтересованные лица

В справочник включено 300 понятий и терминов

СПРАВОЧНИК по психологии труда и психологии занятости

В справочнике раскрывается содержание основных понятий психологии труда и психологии занятости, учитываются междисциплинарные связи психологии с экономикой, социологией и другими отраслями знания. Справочник направлен на содействие в решении прикладных, образовательных, методических, научных задач.

Адресуется психологам, профконсультантам, работникам служб занятости населения, менеджерам по персоналу, социальным работникам, студентам и всем заинтересованным лицам.

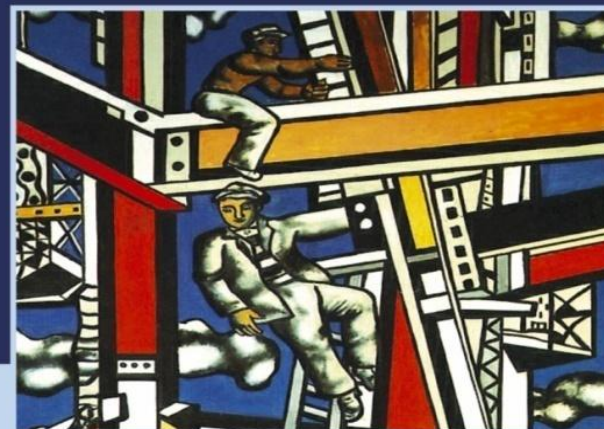


СПРАВОЧНИК ПО ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И ПСИХОЛОГИИ ЗАНЯТОСТИ

А. Н. Дёмин

А.Н. Дёмин

СПРАВОЧНИК психология труда психология занятости



Психология труда



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ

– мера соответствия человека актуальным требованиям профессиональной деятельности; обеспечивается системой профессионально важных качеств.

Критериями П.П. являются:

- объективные результаты труда (его качество, производительность, количество ошибок в труде);
- удовлетворённость трудом;
- отсутствие неблагоприятных функциональных состояний (напр., хронического утомления или стресса).

Различают абсолютную и относительную П.П. ...

Психология труда



ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – совокупность методов, приёмов и техник реализации управленческих решений, принятых аппаратом управления, *руководителем* или коллегиальным органом управления (самоуправления) и доведённых до субъекта исполнения в форме приказов, распоряжений, указаний, поручений, просьб и т.д. Оценить И.Д. можно по таким характеристикам, как

- целенаправленность
- заинтересованность
- самостоятельность
- организованность
- ответственность
- компетентность
- креативность

Психология труда



РЕЙТИНГ ВКЛАДА (от англ. rating – оценка, отнесение к тому или иному классу, разряду) – оценка результативности *труда* с помощью специальных шкал, в которых используются некоторые объективные параметры (напр., *производительность труда*, количество *ошибок в труде*) или мнение экспертов (см. *метод экспертного опроса*). Р.В. применяются для определения успешности *работников*, подразделений, *организаций* относительно друг друга или относительно принятого стандарта. .

Психология занятости



РИСК-ФАКТОРЫ КАРЬЕРЫ – предпосылки неблагоприятного развития карьеры (частая смена мест работы, частое попадание в ряды безработных и т.п.). К ним относят плохое финансовое положение семьи, отсутствие в детстве контроля и заботы со стороны родителей, низкая самооценка, низкая добросовестность, школьные проблемы, агрессивное и криминальное поведение, отвержение со стороны сверстников, употребление алкоголя и др. Р.-Ф.К. провоцируют определенные события, которые могут складываться в устойчивые линии неблагоприятного развития. Более того, накопленные Р.-Ф.К. могут передаваться от одного поколения к другому через организацию условий жизни, способствуя межпоколенному воспроизводству бедности и безработицы.

Психология занятости



«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД» К УВОЛЬНЕНИЮ – одно из проявлений *организационной справедливости*; предполагает:

- наличие предварительного уведомления о сокращении (*увольнении*),
- объяснение причин принимаемого решения,
- сообщение об увольнении непосредственным начальником, а не малознакомым специалистом из службы персонала.

Соблюдение предприятиями принципов П.П.У. уменьшает вероятность судебных исков со стороны уволенных, сохраняет *организационную преданность* и *трудовую мотивацию* оставшихся работников, поддерживает позитивный общественный имидж и репутацию, которые оказываются полезными при рекрутировании новых сотрудников.

Психология занятости



ПОИСК РАБОТЫ – вид активности с целью трудоустройства. Существует несколько теоретических моделей П.Р. ... Модель П. Солберга описывает 4 фазы П.Р.:

- 1) определение идеальной работы;
- 2) планирование поиска (выработка доступных критериев выбора, переключение внимания, денег, усилий на поиск источников информации);
- 3) собственно поиск (сбор информации, соотнесение её с выработанными критериями, ревизия критериев) и совершение предварительного выбора;
- 4) фаза утверждения выбора, в рамках которой решаются такие задачи, как проверка информации об объекте выбора, обсуждение неопределённых моментов в поступившем от работодателя предложении и т.п.

Психология занятости



СПОСОБНОСТЬ К ЗАНЯТОСТИ – способность находить и реализовывать возможности для желательного развития карьеры. Согласно одной из точек зрения, С.З. представляет собой согласованную комбинацию

- карьерной идентичности (ясность целей карьеры и самовосприятия человека в карьере),
- личностной адаптивности (отношение к труду как ценности, рефлексивные умения, предполагающие научение из собственного опыта, информированность о мире труда и профессий, особенности принятия решений и др.),
- социального капитала и человеческого капитала (сюда в первую очередь относятся социальная сеть личности, образование и профессиональный опыт).