

Conspect Psihologia muncii (24 pagini)

Sursa: Universitatea Spiru Haret din Bucuresti - www.spiruharet.ro

Coordonator de disciplina: Conf. Univ. dr. Bogdan Danciu

Subiecte psihologia muncii

1. **Obiectul de studiu al psihologiei muncii** (componentele psihice ale diferitor activitati, factorii psihologici care contribuie la sporirea productivitatii muncii)
2. **Domeniile psihologiei muncii** (dupa specificul activitatii desfasurate, dupa raportul om-munca)
3. **Metode de cercetare cu caracter general si specific in psihologia muncii** (observatia, ancheta, studiul de caz, analiza produselor activitatii) / (cunoasterea activitatii studiate, studiul documentelor sistemului, metoda timpilor si a miscarilor, metoda incidentului critic, metoda analizei erorilor, lista de control, analiza postului)
4. **Analiza postului: descrierea postului si specificatia de personal** (A. Rodger – planul in 7 puncte, M. Fraser – clasificarea in 5 puncte)
5. **Fisa postului**
6. Clasificarea profesiunilor: **principalele tipuri de profesioni** (de strapungere, de promovare, de sustinere, profesiile depasite)
7. **Monografiile profesionale si importanta lor** (etapa de documentare, etapa de stabilire a contactului direct cu activitatea profesionala, etapa analizei relatiei om-proces de munca)
8. **Principalii factori de ambianta** care conditioneaza randamentul in munca (ambianta tehnica, fizica si psihosociala)
9. **Trasaturi de personalitate si succes profesional** (aptitudinile, atitudinile, caracterul, temperamentul, creativitatea, motivatia)
10. **Motivatia in munca.** Relatia motivatie – performanta. **Formele / tipurile motivatiei** (pozitiva si negativa; extrinseca sau intrinseca; cognitiva si afectiva).
11. **Teorii motivationale: teoriile clasice** (managementul stiintific, teoria X si Y, teoria motivatie-igiiena, teoria ierarhizarii nevoilor, teoria ERG)
12. **Teorii motivationale: teoriile moderne** (teoria celor trei nevoi, teoria echitatii, teoria performantelor asteptate, teoria consolidarii)
13. **Satisfactia in munca. Sursele satisfactiei in munca** (facilitatile, conditiile fizice ale muncii, continutul muncii, relatiile umane in munca, cadrul organizational al muncii)

14. **Comunicarea in munca. Comunicarea interna si comunicarea externa. Rolul comunicarii interne** (de a prezenta, de a transmite, de a explica). **Obiectivele comunicarii interne** (circulatia informatiilor, asigurarea protectiei muncii, imbunatatirea performantelor profesionale)
15. **Componentele actului de comunicare** (emitorul, receptorul, mesajul, mijloacele de comunicare, codificarea, decodificarea, feedback-ul)
16. **Tipuri (modalitati) de comunicare in munca** (formala-informala, descendenta-ascendenta-orizontala, scrisa-oral-audiovizuala-nonverbala)
17. **Principiile comunicarii eficiente** (principiul coerentei, a schimbului permanent si a perceptiei globale)
18. **Rețele de comunicare:** descentralizate (in cerc, in lant) centralizate, multiple
19. **Exigente in munca** (fizica, de ambianta, senzoriale si motorii, de personalitate). Rolul lor in cresterea randamentului si productivitatii muncii
20. **Ce este psihograma si psihoprofesiograma**
21. **Erorile si violarile de norme la nivelul institutiilor: cauze** (nivelul de pregatire, oboseala, anxietatea, personalitatea, sanatatea) **si consecinte** (incidentele si accidentele de munca)
22. **Relatia stres-cariera profesionala** (inceputul, mijlocul si sfarsitul carierei)
23. **Angajarea personalului. Principalele metode (forme) de recrutare** (interna si externa)
24. **Etapele procesului de selectie de personal** (CV+scrisoarea de intentie, interviul de angajare, testarea psihologica, examinarea medicala, decizia finala)
25. **Interviul de angajare: obiective, principalele erori** (eroarea de similaritate, de contrast, de tip halou, de prima impresie, sublinierea elementelor negative, discriminarea in functie de sex si de varsta)
26. **Surse de recrutare** (agentii de forta de munca, targuri, asociatii, organizatii). **Criterii de recrutare** (competenta, vechime, potential de dezvoltare). **Etapele planului de recrutare** (culegerea informatiilor, organizarea posturilor, plecările (locurile vacante), calculul nevoilor de recrutare)
27. **Factorii care favorizeaza integrarea profesionala** (scopurile institutiei, coeziunea si coerenta grupului, contractul cu angajatul, normele institutiei, raporturile de putere si dependenta cu colegii si superiorii)
28. **Pregatirea profesionala.** Cateva metode de formare si perfectionare profesionala la locul de munca si in afara acestuia (in cadrul si in afara institutiei – cu scoatere si fara scoatere din productie)
29. **Modele de planificare a carierei** (modelele “sansa si noroc”, “organizatia stie cel mai bine” si “autoorientat”)

Bibliografie: Ioana Omer, *Psihologia muncii*, Editura Fundatiei Romania de Maine, Bucuresti, 2016

1. Obiectul de studiu al psihologiei muncii (componentele psihice ale diferitor activitati, factorii psihologici care contribuie la sporirea productivitatii muncii)

Psihologia muncii se ocupa cu studiul fenomenelor si particularitatilor psihice implicate in activitatea de munca a omului. Psihologia muncii studiaza comportamentul omului in activitatea de munca.

Psihologia muncii a aparut initial sub denumirea de psihotehnica sau psihologie aplicata, fiind implicata mai ales in activitatea de selectie uzinala si orientare profesionala. Ulterior au aparut probleme legate de: adaptarea omului la locul de munca, oboseala si accidentele de munca, mutatiile sistemului om-masina-mediul industrial, ceea ce a determinat orientarea interesului si a atentiei catre aspecte ale psihologiei muncii.

Obiectul de studiu al psihologiei muncii il constituie componentele psihologice ale diferitelor activitati, precum si factorii psihologici care contribuie la sporirea productivitatii muncii.

Obiectul de studiu al psihologiei muncii il constituie, in linii generale:

- **componentele psihice ale diferitelor activitati:** bagajul de cunostinte si deprinderi, aptitudinile, inclinatiile si interesele etc.;
- **factorii psihologici care contribuie la sporirea productivitatii muncii:** atentia si spiritul de observatie, gandirea, memoria, inteligenta, afectivitatea, motivatia, vointa etc.

2. Domeniile psihologiei muncii (dupa specificul activitatii desfasurate, dupa raportul om-munca)

Domeniile psihologiei muncii se clasifica astfel:

✓ **Dupa specificul activitatii desfasurate**

- **psihologia transporturilor;**
- **psihologia industrială;**
- **psihologia agriculturii;**
- **psihologia economica.**

✓ **Raportul om-munca**

- **adaptarea omului la munca** – pentru realizarea acestui obiectiv este necesara parcurgerea mai multor etape, care sunt specifice psihologiei personalului:
 - analiza psihologica a profesiunilor;
 - analiza factorilor de personalitate si a proceselor psihice implicate in activitatea profesionala;
 - orientarea scolara si profesionala;
 - recrutarea si selectia de personal;

- elaborarea metodelor de pregătire și perfecționare profesională;
- abordarea problemelor legate de gestionarea forței de muncă.

- **adaptarea muncii la caracteristicile psihofiziologice ale individului** – aceasta constituie obiectul psihologiei ingineresti.

3. Metode de cercetare cu caracter general (observația, ancheta, studiul de caz, analiza produselor activității) și specific (cunoașterea activității studiate, studiul documentelor sistemului, metoda timpilor și a mișcărilor, metoda incidentului critic, metoda analizei erorilor, lista de control, analiza postului) în psihologia muncii

✓ **Metode generale de culegere a datelor în psihologia muncii (comune cu alte discipline)**

- **Observația** – este o metodă de bază, poate fi continuă/instantanee și are drept scop obținerea de informații cu privire la:
 - sarcinile care revin postului;
 - echipamentul folosit;
 - comportamentul real al operatorului (ce are de făcut, cum face)
- **Ancheta (pe baza de chestionar și pe baza de interviu)** – ancheta pe baza de chestionar oferă ușurință și rapiditate; ancheta pe baza de interviu se face în scopul obținerii unor date suplimentare omise în timpul chestionarului.
- **Studiul de caz** – se referă la examinarea unor situații deosebite, dificile, care apar pe parcursul desfășurării procesului de muncă, și găsirea unor soluții pentru rezolvarea lor.
- **Analiza produselor activității** – se face cu tot personalul instituției sau pe sectoare de activitate, în scopul evaluării rezultatelor activității.

✓ **Metode specifice psihologiei muncii**

- **Cunoașterea de către psiholog a activității studiate** - psihologul trebuie să aibă cunoștințe despre modul de organizare a instituției, descrierea proceselor tehnologice, natura și particularitățile sarcinilor de muncă, regimul de lucru, relațiile dintre posturile de muncă etc.).
- **Studiul documentelor sistemului** – presupune studiul documentelor existente cum ar fi fișele posturilor de muncă, instrucțiunile tehnice, instrucțiunile de protecția muncii, planurile de pregătire profesională etc.). etc.