

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Пензенский Государственный Университет»

Педагогический институт им.В.Г. Белинского

Факультет педагогики, психологии
и социальных наук

Кафедра
«Общая психология»

Отчет по производственной практике (практике по получению
профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)

Выполнила: студентка 4 курса
группы 14НП1

Векленко Д.А.

Проверил: зав. кафедрой ОП

к. пс.н., доц.

Константинов В.В.

Пенза, 2018

Содержание

Введение.....	3
Эмпирическое исследование различных категорий сотрудников железной дороги.....	5
Заключение.....	23

Введение

Я, Векленко Дарья Александровна, проходила практику с 29 января по 11 марта 2018 года на кафедре «Общая психология» Пензенского Государственного Университета.

Актуальность исследования. Наша страна еще не полностью перешла из рыночной в плановую экономику, что обуславливает недостаточность постройки социальной защиты населения, явное завышение эмоциональных и физических нагрузок, которые могут возникать при решении той или иной проблемы.

Стоит отметить присутствие на железнодорожном транспорте тяжелых условий труда и организации деятельности ряда работников, что обусловлено непрерывностью производственного процесса, важностью сохранности безаварийной работы железнодорожного транспорта. При этом данные требования одинаковы для всех без исключения работников ОАО РЖД, а не только к персоналу, связанному с движением составов.

Таким образом, проблема исследования заключается в нерешенности вопроса описания особенностей профессиональной мотивации молодых специалистов из разных профессиональных групп.

Цель исследования: изучение психологических особенностей различных категорий сотрудников железной дороги, для использования полученных данных в практике, а также в проведении профилактических, коррекционных и консультативных мероприятий, направленных на повышение производительности труда.

Объект исследования: личностная сфера различных категорий сотрудников железной дороги.

Предмет исследования: психологические особенности различных категорий сотрудников железной дороги.

Гипотеза исследования: Существуют психологические особенности различных категорий сотрудников железной дороги. А именно, сотрудников

локомотивных бригад отличаются следующие психологические особенности: высокая степень сопротивляемости к стрессу, умеренный уровень тревожности, интернальный локус контроля, стратегии поведения в конфликтной ситуации - компромисс и сотрудничество. Сотрудники службы управления движением отличаются средней сопротивляемостью к стрессу, низким уровнем тревожности, экстернальным локусом контроля, стратегии поведения в конфликтной ситуации - избегание и приспособление.

Задачи исследования:

1. Проанализировать психологическую литературу, посвященную изучению проблемы исследования.
2. Выявить особенности профессиональной деятельности различных категорий сотрудников железной дороги
3. Подобрать методологический инструментарий, адекватный поставленной цели.
4. Провести эмпирическое исследование, проанализировать результаты и сформулировать выводы.
5. Разработать практические рекомендации.

Методы и методики исследования:

В исследовании были использованы следующие диагностические методики: методика исследования особенностей регулирования в конфликтных ситуациях К. Томаса, тест-опросник субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера (адаптирован Е.Ф. Бажиным, С.А. Голькиной, А.М. Эткингом), шкала тревоги Спилберга-Ханина, тест на стрессоустойчивость Холмса и Раге.

Организационная база исследования: В исследовании в качестве испытуемых приняли участие сотрудники локомотивных бригад и работники службы движения. Всего 40 человек, в возрасте от 25 до 50 лет со стажем работы от 8 до 32 лет.

Эмпирическое исследование психологических особенностей различных категорий сотрудников железной дороги

Для исследования психологических особенностей различных категорий сотрудников железнодорожного транспорта были выбраны 2 категории работников: локомотивные бригады и работники службы движения.

Исследование проводилось на базе филиала ОАО РЖД Дирекции тяги эксплуатационное локомотивное депо Ртищево - Восточное и работников Ртищевского центра организации работы железнодорожных станций структурного подразделения центральной Дирекции управления движением филиала ОАО РЖД.

Всего в исследовании приняли участие 40 человек в возрасте от 25 до 50 лет со стажем работы от 8 до 32 лет. Из них 20 сотрудников локомотивного депо и 20 сотрудников движения.

В исследовании были использованы следующие диагностические методики:

1. Методика исследования особенностей регулирования в конфликтных ситуациях К. Томаса.
2. Тест-опросник субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера (адаптирован Е.Ф. Бажиным, С.А. Голыкиной, А.М. Эткиндоном).
3. Шкала тревоги Спилберга-Ханина.
4. Тест на стрессоустойчивость Холмса и Раге.

Для математической обработки результатов исследования был использован U-критерий Манна — Уитни. Данный критерий используется для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо количественного признака.

В процессе взаимодействия людей постоянно происходит соприкосновение взглядов, интересов, ценностей и др. Различия в данных характеристиках лежат в основе возникновения конфликтов, как в личной, так и профессиональной сферах жизни.

В результате профессиональных конфликтов нарушается общий эмоциональный фон, снижается трудоспособность и результативность деятельности. Именно поэтому проблема выхода из конфликтов между сотрудниками является актуальной.

Стратегии выхода из конфликтной ситуации изучались нами с помощью методики исследования особенностей регулирования в конфликтных ситуациях К. Томаса.

Опишем результаты исследования стратегий поведения локомотивных бригад (рисунок 1).



Рисунок 1 - Результаты диагностики стратегий поведения в конфликтной ситуации локомотивных бригад

По данному рисунку можно сделать вывод, что респонденты используют в своей деятельности все стратегии поведения выхода из конфликтной ситуации.

Наиболее популярными являются компромисс и приспособление - используют 7 испытуемых (35%). В основе взаимодействия с коллегами данные респонденты предпочитают идти на взаимные уступки, находят

альтернативу удовлетворяющую интересы обеих сторон. В результате каждый уступает в своих интересах, чтобы удовлетворить их частично. И частично выполняют желания другой стороны. Для тактики приспособление типичным является отказ от собственных интересов в пользу интересов другого человека.

К избеганию конфликтной ситуации прибегают 6 респондентов (30%). В данном случае человек не только не отстаивает свои права и интересы, но и отказывается от взаимодействия с другой стороной в целях разрешения проблемы.

У 4-х (20%) испытуемых ярко выражено соперничество. Оно проявляется в стремлении добиться удовлетворения своих интересов, игнорируя интересы и мнения других сторон. Этот стиль эффективен тогда, когда вы уверены что ваше решение в данной ситуации является наиболее правильным, и вы имеете возможность настаивать на своем.

Всего 2-е (10%) человек используют стратегию сотрудничество. Они приходят к альтернативе полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Опишем результаты исследования стратегий поведения в конфликтной ситуации сотрудников службы управления движением (рисунок 2).



Рисунок 2 - Результаты диагностики стратегий поведения в конфликтной ситуации службы управления движением

По данному рисунку видно, что распространенным стилем поведения в конфликтной ситуации у сотрудников управления движением является избегание - используют 9 испытуемых (45%), на втором месте соперничество и компромисс - 5 респондентов (25%). На третьем месте стиль приспособление - 4 человека (20%), на четвертом месте сотрудничество - респондента (15%).

Локус контроля очень важная характеристика личности. Он определяет насколько человек эффективно может контролировать окружающую обстановку и владеть ею. Локус контроль - тенденция человека приписывать происходящие события действию внешних сил или интерпретировать значимые события как результат собственной деятельности.

Локус контроля изучался нами с помощью теста - опросника субъективного контроля Дж. Роттера.

Опишем результаты исследования локуса контроля сотрудников локомотивных бригад (рисунок 3).

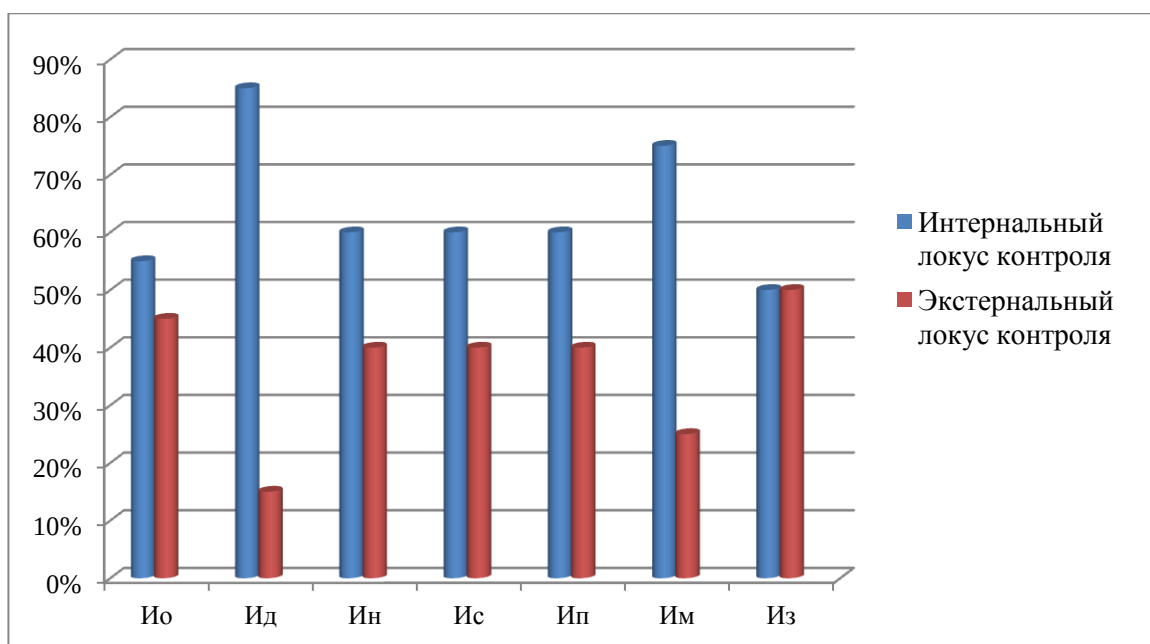


Рисунок 3 - Результаты диагностики локуса контроля локомотивных бригад

По данной диаграмме можно сделать вывод, что у работников локомотивных бригад доминирует интернальный локус контроля (11 испытуемых, 55%). Данные сотрудники считают, что важные события в их жизни - это результат их собственных действий. Они сами несут ответственность за то, как складывается их жизнь.

Высокие показатели по общей интернальности у машинистов и помощников - машинистов объясняется пониманием, что безопасность движения поезда зависит только от них самих. Такие люди, как правило, обладают эмоциональной стабильностью, решительностью, высоким уровнем самоконтроля.

Экстернальный локус контроля выявлен у 9 испытуемых (45%). Такие люди плохо прослеживают связь между своими действиями и значимыми для них событиями. Они считают, что не способны контролировать развитие этих событий и полагают что большинство из них - это результат случая или действия других людей.

Рассмотрим результаты изучения локуса контроля у сотрудников локомотивных бригад по шкалам.

В области достижений у 17 респондентов (85%) высокие показатели, что соответствует высокому уровню субъективного контроля над событиями и ситуациями, происходящими в жизни. Такие люди считают, что сами всего добились.

У 3-х испытуемых (15%) наблюдается экстернальный локус контроля. Они считают свои достижения результатом счастливого случая. В области неудач высокие показатели у 12 испытуемых (60%), что говорит о высоком уровне субъективного контроля по отношению к отрицательным ситуациям. Данные респонденты склонны обвинять себя в неприятностях и неудачах. 8 человек (40%) склонны приписывать ответственность за неудачи другим людям или невезению.

В области семейных отношений у 12 респондентов (60%) высокие показатели, что означает, что данные испытуемые несут ответственность за события, происходящие в семейной жизни. 8 испытуемых (40%) предпочитают перекладывать ответственность на других членов семьи.

В области производственных отношений высокие показатели у 12 опрошиваемых (60%). Такие люди несут ответственность за свою профессиональную деятельность, за продвижение по карьерной лестнице, за складывающиеся отношения в коллективе. Они ориентированы на выполнение своих профессиональных задач, так как на них лежит большая ответственность, связанная с перевозочным процессом. 8 испытуемых (40%) склонны отдавать ответственность внешним обстоятельствам, коллегам, руководству.

В области межличностных отношений интернальный локус контроля наблюдается у 15 испытуемых (75%), это означает, что эти респонденты контролируют взаимоотношения с другими людьми. 5 человек (25%) считают, что не могут контролировать отношения с друзьями, коллегами.

В области здоровья и болезни интернальный локус у 10 испытуемых (50%), что свидетельствует о том, что респонденты ответственны за собственное здоровье, так как хорошее здоровье является принципиальным

условием для успешной профессиональной деятельности и сохранения своего рабочего места. Остальные 50% полагаются на действие внешних сил - врачей и др.

Опишем результаты исследования локуса контроля сотрудников службы управления движением (рисунок 4).

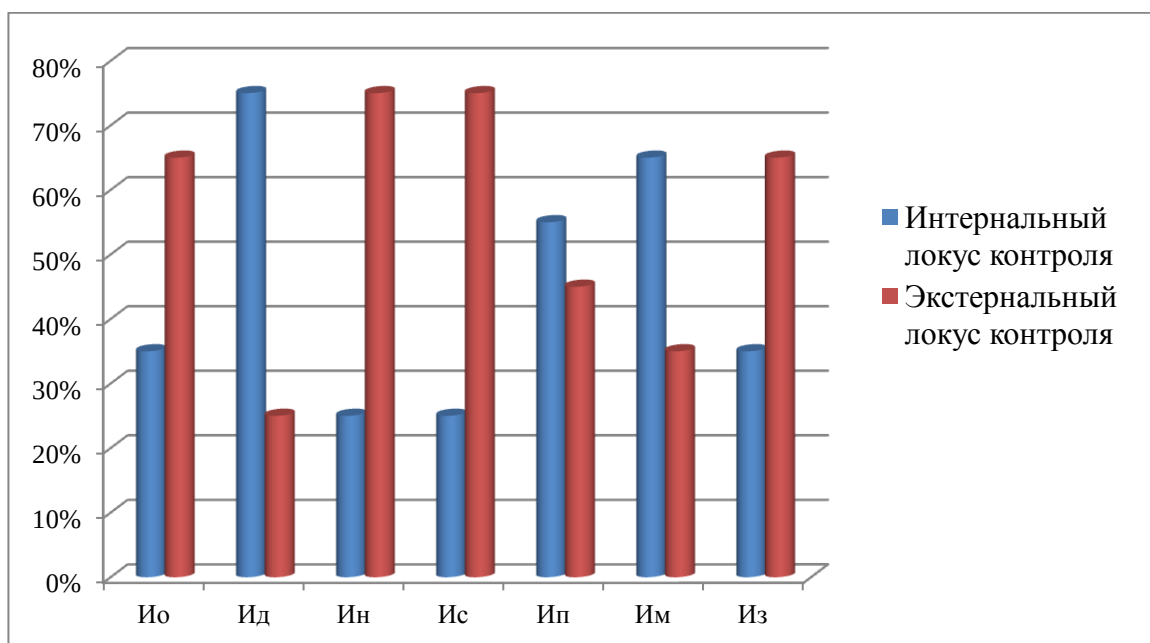


Рисунок 4 - Результаты диагностики локуса контроля службы управления движением

По данному рисунку видно, что у сотрудников службы управления движением преобладает экстернальный локус контроля (13 испытуемых, 65%). Они менее уверены в себе и считают, что не могут контролировать ход событий в своей жизни.

Интернальный локус контроля выявлен у 7 респондентов (35%). Они в силах контролировать любые значимые события в своей жизни.

Рассмотрим результаты изучения локуса контроля у сотрудников службы управления движением.

В области достижений преобладает интернальный локус контроля (15 испытуемых, 75%). Данные респонденты считают, что личные достижения и

успехи - это только их заслуга. 5 испытуемых (25%) приписывают счастливому случаю или другим людям.

В области неудач экстернальный локус контроля у 15 испытуемых (75%). Такие люди свои неудачи и невезения списывают на других людей или на стечение обстоятельств. 5 респондентов (25%) склонны винить только себя.

В области семейных отношений экстернальный локус контроля преобладает у 15 респондентов (75%). Такие люди считают, что ничего не могут изменить в своей семейной жизни, надеются на других и склонны всё списывать на стечение обстоятельств. У 5 испытуемых (25%) считают, что имеют влияние в семье и несут ответственность за ситуации, происходящие в ней.

В области производственных отношений в данной группе доминирует интернальный локус контроля (11 испытуемых, 55%). Такие люди считают, что достижения в карьере зависят только от усилий и ответственности. У 9 респондентов (45%) - экстернальный локус контроля. Данные испытуемые предпочитают не брать на себя ответственность за свои профессиональные неудачи. При решении производственных вопросов данные работники предпочитают согласовывать свои действия с начальником.

В области межличностных отношений выявлен интернальный локус контроля у 13 испытуемых (65%). Такие люди умеют контролировать отношения с другими людьми, быстро идут на контакт. 7 респондентов (35%) не в силах контролировать свои взаимоотношения.

В области здоровья и болезни большинство сотрудников склонны к экстернальности (13 человек, 65%). Они считают болезнь результатом случая и надеются, что выздоровление придет в результате действия врачей. 7 испытуемых (35%) сами несут ответственность за своё здоровье и считают, что правильный образ жизни - залог здоровья.

Тревожность - состояние, которое связано с переживанием предполагаемых опасностей. Повышенная тревожность мешает достигать успеха в карьере и личной жизни. Люди с высоким уровнем тревожности подвержены психосоматическим заболеваниям. Тревожность изучалась нами с помощью шкалы тревоги Спилберга-Ханина.

Опишем результаты исследования уровня ситуативной тревожности сотрудников локомотивных бригад (рисунок 5).



Рисунок 5 - Результаты диагностики ситуативной тревожности локомотивных бригад

По данной диаграмме можно сделать вывод, что у работников локомотивных бригад преобладает умеренный уровень ситуативной тревожности (12 испытуемых, 60%). Умеренная тревожность позволяет человеку мобилизовать свои силы, и действовать более эффективно. У 7 (35%) респондентов выявлен низкий уровень ситуативной тревожности. Низкая тревожность требует повышенного внимания к мотивам деятельности и повышения чувства ответственности. У 1 (5%) испытуемого высокий уровень ситуативной тревожности. Это может проявляться напряжением, беспокойством, может вызвать нарушение внимания, снижение

работоспособности, повышенную утомляемость. Таким людям следует снизить акцент с требовательности и значимости на осмысление деятельности и формирование чувства уверенности в себе.

Опишем результаты исследования личностной тревожности сотрудников локомотивных бригад (рисунок 6).



Рисунок 6 - Результаты диагностики личностной тревожности локомотивных бригад

По данному рисунку видно, что у сотрудников преобладает умеренный уровень личностной тревожности (14 испытуемых, 70%). Такие люди адекватно воспринимают окружающий мир, обычно чувствуют себя комфортно, сохраняют эмоциональное равновесие и работоспособность.

У остальных (6 человек, 30%) низкий уровень личностной тревожности. Люди с низким уровнем тревожности, как правило, воспринимают появившиеся трудности адекватно. Угрожающими для них в основном становятся ситуации, представляющие реальную опасность для жизни.

Опишем результаты исследования уровня ситуативной тревожности сотрудников службы управления движением (рисунок 7).

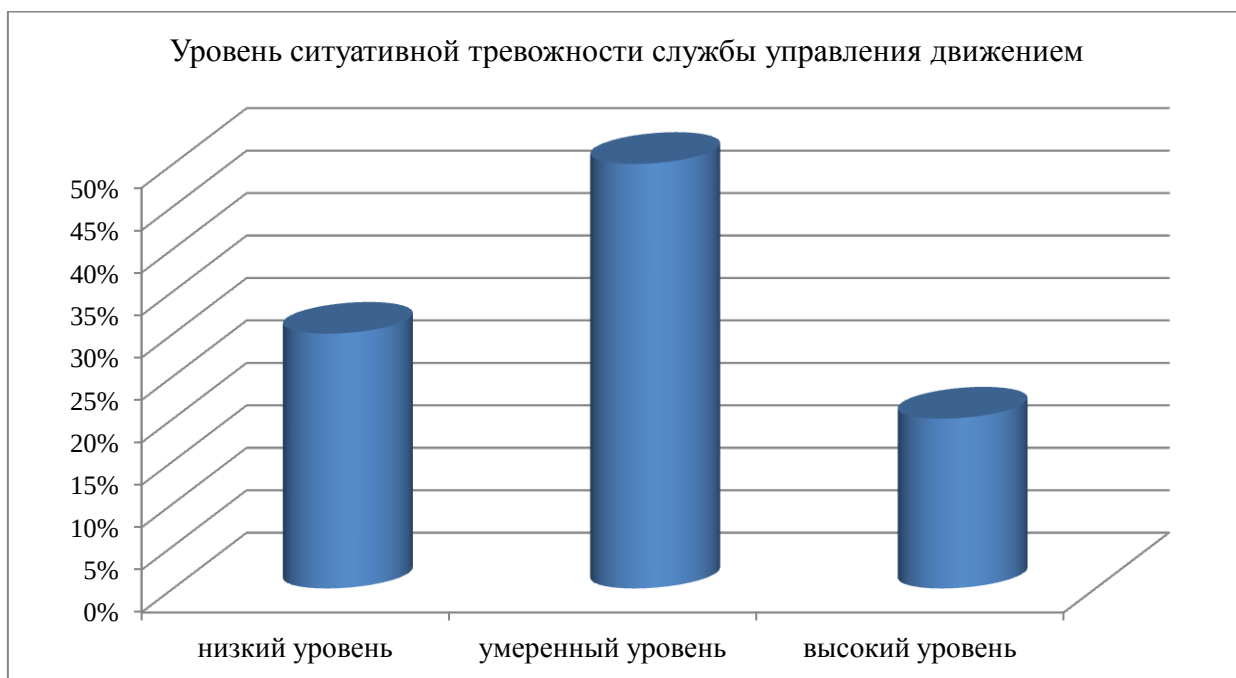


Рисунок 7 - Результаты исследования ситуативной тревожности службы управления движением

По данной диаграмме можно сделать вывод, что у работников службы управления движением преобладает умеренный уровень ситуативной тревожности (10 испытуемых, 50%). При умеренной ситуативной тревожности люди придают повышенную значимость отдельным элементам ситуации или находят в себе силы контролировать свои эмоциональные переживания.

У 6 респондентов (30%) низкий уровень ситуативной тревожности. Низкий уровень указывает на недостаточно высокую значимость для человека ситуации, в которой он находится. Это признак недостаточной актуализации потребностей организма, отсутствие заинтересованности в том, что происходит в мире.

У 4 испытуемых (20%) выявлен высокий уровень ситуативной тревожности. Это свидетельствует о том, что ситуация в которой находится человек чрезвычайно важна для него. Она затрагивает актуальные на данный момент потребности и человек воспринимает её как угрозу.

Опишем результаты исследования уровня личностной тревожности сотрудников службы управления движением (рисунок 8).

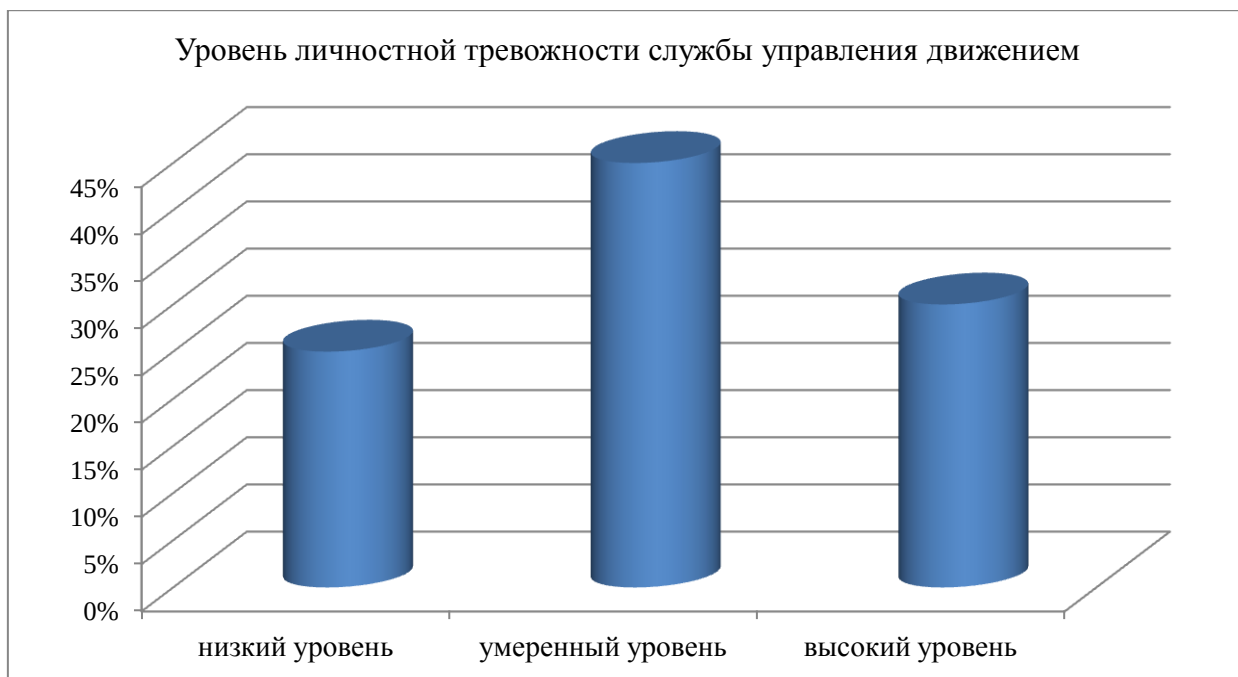


Рисунок 8 - Результаты диагностики личностной тревожности службы управления движением

По данному рисунку видно, что у сотрудников данной группы преобладает умеренный уровень личностной тревожности (9 испытуемых, 45%). Такие люди чувствуют себя комфортно, сохраняют эмоциональное равновесие, успешно адаптируются в различных ситуациях.

У 6 респондентов (30%) высокий уровень личностной тревожности. Высокий уровень означает, что большинство ситуаций, в которых оказывается человек, воспринимаются как угрожающие. Высокая эмоциональная чувствительность сочетается с повышенной ранимостью и

обидчивостью. Высокий показатель личной тревожности дает основание предполагать появление состояния тревожности испытуемых в разнообразных ситуациях, особенно когда касаются оценки его компетенции и престижа. Лицам с высокой тревожностью следует формировать чувство уверенности и успеха.

У 5 испытуемых (25%) выявлен низкий уровень личностной тревожности. Данные люди, как правило, чувствуют себя спокойно в любой жизненной ситуации. Плюсы низкой тревожности заключаются в том, что человек способен максимально расслабиться и достичь мобилизации в нужный момент.

Стрессоустойчивость - способность человека переносить интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки, обусловленные особенностями профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность сотрудников железнодорожного транспорта является особым сложным видом деятельности и включает в себя огромное количество ситуаций, вызывающих стресс. Степень сопротивляемости стрессу нами была изучена с помощью теста на стрессоустойчивость Холмса и Раге.

Опишем результаты исследования степени сопротивляемости стрессу сотрудников локомотивных бригад (рисунок 9).



Рисунок 9 - Результаты диагностики стрессоустойчивости локомотивных бригад

По данной диаграмме можно сделать вывод, что у сотрудников локомотивных бригад высокая степень сопротивляемости стрессу (11 испытуемых, 55%). Высокая стрессоустойчивость характеризуется хорошей способностью противостоять стрессу и его последствиям. Данные испытуемые не ведут борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса.

У 9 (45%) респондентов достаточно большая степень сопротивляемости стрессу. Данные сотрудники обладают достаточно высокой степенью стрессоустойчивости, для них характерна минимальная степень стрессовой нагрузки.

Опишем результаты исследования степени сопротивляемости стрессу сотрудников службы управления движением (рисунок 10).



Рисунок 10 - Результаты диагностики стрессоустойчивости службы управления движением

По данному рисунку видно, что у сотрудников службы управления движением преобладает пороговая степень сопротивляемости стрессу (9 испытуемых, 45%). Данные сотрудники обладают средней степенью стрессовой нагрузки, и стрессоустойчивость снижается с увеличением стрессовых ситуаций в жизни. Они тратят достаточно много энергии на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в стрессе.

7 (35%) респондентов обладают низкой степенью стрессоустойчивости (ранимостью). Данные испытуемые также тратят много сил и энергии на борьбу с негативными психологическими состояниями. Люди с низким уровнем стрессоустойчивости в меньшей степени защищены от негативного воздействия стрессоров и, как следствие, «выгорают» значительно быстрее.

У 4 испытуемых (20%) достаточно большая степень сопротивляемости стрессу. Данные сотрудники обладают достаточно высокой степенью стрессоустойчивости.

Для математической обработки результатов исследования и подтверждения гипотезы был использован U-критерий Манна — Уитни. Критические значения для выборки из 20 человек при уровне незначимости $p=0,05$ равно 127 и уровне значимости $p=0,01$ равно 105. Выяснилось, что различия в показателях стратегии соперничество можно считать не существенными ($U_{\alpha} = 167.5$).

Различия в показателях стратегии сотрудничество можно считать не существенными ($U_{\alpha} = 198.5$).

Различия в показателях стратегии компромисс можно считать не существенными ($U_{\alpha} = 155.5$).

Различия в показателях стратегии избегание можно считать не существенными ($U_{\alpha} = 197.5$).

Различия в показателях стратегии приспособление можно считать не существенными ($U_{\alpha} = 194.5$).

Различия в показателях уровня субъективного контроля можно считать не существенными ($U_{\alpha} = 139$).

Различия в показателях уровня ситуативной тревожности можно считать не существенными ($U_{\alpha} = 159$).

Различия в показателях уровня личностной тревожности можно считать не существенными ($U_{\alpha} = 171$).

Различия в показателях степени сопротивляемости стрессу между сотрудниками локомотивных бригад и сотрудниками службы управления движением существенны ($U_{\alpha} = 44.5$).

Таким образом, частично подтверждается гипотеза о том, что сотрудники локомотивных бригад отличаются высокой степенью сопротивляемости стрессу, сотрудники службы управления движением отличаются средней степенью сопротивляемости стрессу.

Анализ полученных результатов позволяет сделать следующие выводы

Самыми популярными стратегиями выхода из конфликтной ситуации у сотрудников локомотивных бригад являются компромисс и

приспособление (35%). У сотрудников службы управления движением - избегание (45%). Обе категории сотрудников железнодорожного транспорта на последнее место выдвигают стратегию сотрудничество (10% - сотрудники локомотивных бригад и 15% - сотрудники службы управления движением).

У сотрудников локомотивных бригад преобладает интернальный локус контроля (55% испытуемых), а у сотрудников службы управления движением - экстернальный локус контроля (65% испытуемых.)

У сотрудников железной дороги преобладает умеренный уровень ситуативной тревожности (60% - сотрудники локомотивных бригад и 50% - сотрудники службы управления движением). На втором месте низкий уровень ситуативной тревожности (35% - сотрудники локомотивных бригад и 30% - сотрудники службы управления движением). Высокий уровень ситуативной тревожности выявлен у большинства сотрудников службы управления движением (20%) и в меньшей степени у сотрудников локомотивных бригад (5%). Обе категории сотрудников железнодорожного транспорта имеют уверенный уровень личностной тревожности (70% - сотрудники локомотивных бригад и 45% - сотрудники службы управления движением). Низкий уровень личностной тревожности у 30% сотрудников локомотивных бригад и 25% сотрудников службы управления движением. Высокий уровень личностной тревожности наблюдается только у работников службы управления движением (30%).

У сотрудников локомотивных бригад высокая степень сопротивляемости стрессу (55% испытуемых высокая стрессоустойчивость, 45% респондентов большая степень стрессоустойчивости). У сотрудников службы управления движением преобладает пороговая степень сопротивляемости стрессу (45%). На втором месте низкая степень стрессоустойчивости (35%). И лишь у 20% респондентов большая степень сопротивляемости стрессу.

Частично подтверждается гипотеза о том, что сотрудники локомотивных бригад отличаются высокой степенью сопротивляемости

стрессу, сотрудники службы управления движением отличаются средней степенью сопротивляемости стрессу.

Заключение

Проделанная работа позволяет сделать ряд заключений как теоретического, так и практического характера.

Работа на железнодорожном транспорте предъявляет к своим сотрудникам следующие требования: высокий уровень стрессоустойчивости, умение работать в коллективе, высокие коммуникативные навыки, сохранение спокойствия в любой ситуации. Это значит, что не каждый человек способен трудиться результативно и эффективно в этой специальности.

В результате проведенного эмпирического исследования были сделаны следующие выводы:

Самыми популярными стратегиями выхода из конфликтной ситуации у сотрудников локомотивных бригад являются компромисс и приспособление (35%). У сотрудников службы управления движением - избегание (45%).

У сотрудников локомотивных бригад преобладает интернальный локус контроля (55% испытуемых), а у сотрудников службы управления движением - экстернальный локус контроля (65% испытуемых.)

У сотрудников железной дороги преобладает умеренный уровень ситуативной тревожности (60% - сотрудники локомотивных бригад и 50% - сотрудники службы управления движением). Обе категории сотрудников железнодорожного транспорта имеют уверенный уровень личностной тревожности (70% - сотрудники локомотивных бригад и 45% - сотрудники службы управления движением).

У сотрудников локомотивных бригад высокая степень сопротивляемости стрессу (55% испытуемых высокая стрессоустойчивость, 45% респондентов большая степень стрессоустойчивости). У сотрудников службы управления движением преобладает пороговая степень сопротивляемости стрессу (45%).

Частично подтверждается гипотеза.

Дневник рефлексии

Я проходила практику на кафедре "Общая психология" Пензенского Государственного Университета.

Практику я проходила с хорошим настроением, чему способствовала теплая душевная атмосфера нашей кафедры и уважительное отношение к студентам.

Я полностью погрузилась в процесс прохождения практики, применяла все полученные и необходимые умения и навыки, полученные ранее.

Моей целью прохождения практики являлось:

- закрепить и углубить теоретические знания, полученные в университете.
- сбор и обобщение материала для написания дипломной работы.
- написание дипломной работы.
- получение навыков и опыта по будущей профессии.
- знакомство с организацией ОАО" РЖД" г. Ртищево.
- изучение особенностей производственной деятельности сотрудников железной дороги.

Практика стала для меня прекрасной возможностью для повторения ранее изученного теоретического материала.

Эта практика показала мне, что я могу пусть и не всегда, но правильно организовывать свою деятельность, ответственно подходить к выполнению поставленных передо мною задач.

Работа во время прохождения практики была индивидуальной, а именно написание дипломной работы, что помогло развить умение найти интересное решение поставленных задач, самостоятельно относиться к работе с большей ответственностью.

По всем возникающим вопросам я консультировалась с дипломным руководителем, которая с радостью мне помогала.

За это время я воспитала в себе такие качества как пунктуальность, дисциплинированность и коммуникабельность.

Очень важным испытанием для меня стало поддержание внутреннего спокойствия, так как я боялась не успеть написать работу в установленные сроки.

В ходе прохождения практики я познакомилась с организацией ОАО "РЖД" г. Ртищево. Узнала структуру её деятельности и специфику работы. Общение с работниками железной дороги дало мне много новых знаний, которые пригодятся в дальнейшем. Мне очень понравилось общаться с сотрудниками.

На базе ОАО "РЖД" г. Ртищево я провела диагностическое обследование на сотрудниках железнодорожного транспорта с целью выявления их личностных особенностей.

Изначально я боялась затруднений в работе с теоретическим материалом. Но мне было интересно изучать специфику работы сотрудников железной дороги, как они планируют совместную деятельность, их личные особенности.

При проведении тестов сложностей не возникало. Все сотрудники ответственно отнеслись к выполнению заданий. Единственной проблемой было найти сотрудников, так как у них очень мало свободного времени. Локомотивные бригады имеют шестнадцатичасовой отдых после поездки и снова их ждет нелегкая работа.

В течение практики я использовала не только психодиагностические тесты, но и наблюдала за сотрудниками, беседовала на интересующие темы.

Наибольшее опасение у меня вызывала обработка результатов методик из-за большой бумажной работы. Но мои опасения не подтвердились, обработка результатов не вызвала затруднений. Мне было интересно обрабатывать результаты исследования, посмотреть на схожесть и различия сотрудников данной сферы деятельности. Заинтересовало составление диаграмм. Раньше я никогда не обрабатывала такое большое количество испытуемых.

Пожалуй, самой большой проблемой, с которой мне пришлось столкнуться это математическая обработка результатов исследования. Я очень расстраивалась, когда не обнаруживалось различий между некоторыми психологическими характеристиками.

Мне было интересно анализировать, почему между одними характеристиками есть различия, а между другими нет.

При обработке результатов исследования я приложила немало усилий и терпения, чтобы добиться поставленной цели.

В ходе практики все поставленные цели и задачи были мною реализованы. Я получила необходимый опыт, познакомилась со спецификой работы на железнодорожном транспорте, собрала материал, необходимый для написания дипломной работы и самое главное заключается в том, что общение с таким большим количеством людей необходимо для моей будущей профессии.

Итог прохождения производственной практики - закрепление теоретических знаний, ознакомление с технологией и организацией производственной деятельности рабочих, приобретение навыков по будущей профессии.

В процессе прохождения практики я столкнулась с проблемой нехватки профессионального опыта над чем в дальнейшем я буду работать.

В ходе прохождения производственной практики я оценила все аспекты своей профессиональной деятельности и поняла в каком направлении мне дальше стоит работать, что не нужно останавливаться на достигнутом, а развиваться и учиться чему- то новому.

Я убедилась, что это именно моя будущая профессия.