

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Е.Г. ЕФРЕМОВ, Ю.В. МАЦНЕВ, Ю.Т. НОВИКОВ

**ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОХОЖДЕНИЕ
ОЗНАКОМИТЕЛЬНОЙ
И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ**

Методическое пособие

**Для студентов специальности 030301 -
«Психология труда и организационная психология»**

(Очная и заочная формы обучения)

Омск, 2008

Введение	3
1. Организация практики в ОмГТУ	3
1.1. Общие положения.....	3
1.2. Порядок прохождения практики	5
1.3. Требования к базовым предприятиям	5
1.4. Обязанности руководителей.....	6
1.5. Обязанности студентов-практикантов	6
1.6. Формы контроля и подведение итогов практики	7
1.7. Содержание и оформление отчета	7
2. Программа ознакомительной практики	9
2.1. Цели и задачи ознакомительной практики.	9
2.2. Содержание ознакомительной практики.....	9
3. Программа производственной практики.....	10
3.1. Цели и задачи производственной практики.....	10
3.2. Содержание производственной практики.	10
Литература.....	12

Введение

Методическое пособие разработано в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования для студентов специальности - 030301 «Психология труда и организационная психология», документа системы менеджмента качества ОмГТУ «П ОмГТУ 71.01-2008. Положение о практике студентов ОмГТУ».

Цель настоящего пособия: подготовить студентов к успешному прохождению ознакомительной и производственной практик.

Задачи пособия:

- ознакомить студентов с основными положениями организации и прохождения практики, обязанностями практикантов;
- ознакомить студентов с основными требованиями к отчетности и с формами контроля по итогам практики;
- ознакомить студентов с содержательными целями и задачами практики.

1. Организация практики в ОмГТУ

1.1. Общие положения

- 1.1.1. Практика является такой же неотъемлемой и важной частью профессиональной подготовки квалифицированных специалистов, как и теоретическая подготовка. Именно в период прохождения практики студенты формируют у себя качественные знания, умения и навыки, необходимые для успешной и эффективной профессиональной деятельности в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта и квалификационной характеристикой выпускника.
- 1.1.2. Основная цель практики студентов – закрепление теоретических знаний, полученных в университете. Основные задачи практики:
- ознакомиться с деятельностью предприятия;
 - использовать свои знания и умения в условиях реальной деятельности, сформировать, развить и закрепить первоначальные профессиональные навыки;
 - научиться самостоятельно анализировать и корректировать результаты своей профессиональной деятельности, находить основания для предупреждения результатов, не соответствующих целям деятельности;
 - собрать материал для выполнения учебной научно-исследовательской работы (УНИР), курсовых и дипломных проектов.
- 1.1.3. Практика регламентируется Законом Российской Федерации «Об образовании» и требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования. Прохождение практики обязательно для всех студентов, обучающихся в ОмГТУ по специальности 030301 «Психология». В соответствии с учебным планом по специальности 030301 каждый студент должен пройти: после второго курса – ознако-

нительную практику, после четвертого курса – производственную практику. Эти виды практики определяются общими принципами, но имеют различные цели и задачи. Проведение ознакомительной практики возможно в аудиториях, учебно-производственных лабораториях ОмГТУ под руководством преподавателей кафедры. Производственная практика проходит только на предприятиях.

- 1.1.4. ОмГТУ организует прохождение практики. Для этого назначенное приказом лицо от имени ректората ОмГТУ заключает договоры о сотрудничестве с учреждениями и организациями города, располагающими возможностями для приема студентов и организации практики. Договором юридически устанавливаются конкретные сроки (графики), условия и формы прохождения практики, а также формы и методы руководства и обоюдного контроля со стороны кафедры и принимающей организации. Продолжительность практики – 72 часа. Время, отводимое на различные виды работы студентов в период производственной практики, не должно превышать 20 часов в неделю и 4 часов в день при 5-дневной рабочей неделе. В отдельных случаях (болезнь, сборы на военной кафедре, сложные семейные обстоятельства) по обоснованной просьбе студента время прохождения практики может быть перенесено на каникулярное время.
- 1.1.5. Студенты принимают активное участие в поиске предприятия-базы практики, что позволяет им непосредственно соотнести свой текущий учебно-профессиональный статус с наличием и содержанием заказа на работу в области социально-психологической проблематики предприятия.
- 1.1.6. Ответственность за прохождение практики несут студенты, а также ее организаторы – кафедра психологии труда и организационной психологии (ПТиОП) и принимающая организация (базовое предприятие).
- 1.1.7. Непосредственное руководство студентами и контроль прохождения практики осуществляют преподаватели, назначенные распоряжением по кафедре (в дальнейшем - руководители), и представители принимающей организации (в дальнейшем – кураторы).
- 1.1.8. Официальным началом практики является установочная конференция, на которой осуществляется распределение студентов по базовым предприятиям, оговаривается система отчетности и контроля, уточняются сроки и графики прохождения практики, ставятся конкретные задачи перед студентами. По итогам прохождения практики проводится итоговая конференция, на которой обсуждаются ее результаты, и производится оценка.
- 1.1.9. Для контроля прохождения и результатов практики кафедрой используются дневники установленной формы, в которых студенты фиксируют свою ежедневную деятельность в период практики. Кафедра устанавливает также форму отчетности и регламентирует виды документов, представляемых по завершении практики: доклад, реферат, контрольная работа, участие в деловой игре, отзыв и характеристика с места прохождения практики и т.п.
- 1.1.10. Студентам, обучающимся в университете на госбюджетной основе по очной форме, за период прохождения всех видов практики, связанных с выездом из г. Омска, выплачиваются суточные из госбюджета в размере

50 % от нормы суточных, установленных действующим законодательством для возмещения дополнительных расходов, связанных с командировками работников организаций за каждый день, включая нахождение в пути к месту практики и обратно (плацкарт).

1.2. Порядок прохождения практики

- 1.2.1. Практика начинается с установочной конференции, на которой студенты знакомятся с задачами, общим содержанием, порядком прохождения, индивидуальными заданиями и требованиями к отчету о практике.
- 1.2.2. Студенты прибывают на предприятие, где знакомятся с руководителем практики от предприятия, изучают систему работы и режим в организации, проходят инструктаж по охране труда.
- 1.2.3. Студенты должны получить представление о функциональных обязанностях психолога, изучить методические материалы, документацию и отчетность в деятельности психолога (научная и специальная литература, нормативные акты).
- 1.2.4. Во время практики студенты ведут дневники установленной формы, в которых отражают проделанную работу, фиксируют время, затраченное на выполнение задания.
- 1.2.5. Материалы дневника используются для написания отчета. Дневник заверяется подписями руководителя практики и представителем принимающей организации. На титульном листе дневника и на характеристике студента-практиканта ставятся гербовые печати предприятия.
- 1.2.6. Для оформления отчета студенту в конце практики выделяется 2-3 дня.
- 1.2.7. По окончании практики организуется итоговая конференция. На ней студенты с участием преподавателей кафедры ПТиОП обсуждают результаты и подводят итоги практики. По итогам аттестации выставляется оценка (отлично, хорошо, удовлетворительно) и учитывается при назначении стипендии.
- 1.2.8. Основаниями для аттестации по практике являются заполненный и подписанный дневник, письменный отчет и участие в итоговой конференции.

1.3. Требования к базовым предприятиям

Общее требование к базовому предприятию (организации) заключается в том, чтобы в нем осуществлялась деятельность профессионального психолога. При этом возможны три варианта:

а) на предприятии (в организации) имеется штатный психолог или психологическая служба;

б) на предприятие (в организацию) приглашен практикующий психолог в качестве консультанта-исследователя;

в) на предприятии нет штатного или приглашенного психолога, но существуют задачи, требующие выполнения функций психолога в том объеме компе-

тенций, которыми обладают студенты на текущем этапе обучения.

Ниже приводится примерный перечень предприятий, учреждений и организаций, в которых возможно проведение практики студентов-психологов:

- производственные и торговые предприятия;
- кадровые и консалтинговые агентства;
- управление (департамент) социальной защиты;
- службы занятости;
- центры социально-психологической помощи населению;
- центры психолого-педагогической помощи населению;
- центры экстренной психологической помощи по телефону;
- центры психолого-педагогической реабилитации детей и подростков;
- специализированные школы-интернаты;
- лечебные учреждения (при наличии психологической службы);
- учебные и профессионально-учебные заведения (школы, гимназии, лицеи, колледжи).

1.4. Обязанности руководителей

- 1.4.1. Для руководства практикой кафедра назначает преподавателей, имеющих опыт педагогической и/или практической работы в должности психолога в учреждениях и организациях.
- 1.4.2. В обязанности руководителей практики входит ее организационное и психолого-педагогическое сопровождение, обеспечение качественного содержания практики, а именно:
 - содействие заключению договоров с базами практики;
 - организация и проведение установочных и итоговых конференций;
 - разработка и уточнение групповых и индивидуальных заданий на период практики;
 - взаимодействие с работниками учреждений и организаций (баз практик), ответственными за организацию и проведение практики;
 - текущий контроль прохождения студентами ознакомительной практики;
 - консультирование по вопросам подготовки и сдачи отчетов студентами-практикантами.

1.5. Обязанности студентов-практикантов

- 1.5.1. Участвовать в выборе базы практики.
- 1.5.2. Пройти обязательный инструктаж по охране труда: вводный и на рабочем месте, с оформлением установленной документации, а в необходимых случаях пройти обучение безопасным методам работы. Не получив инструктажа и практически не освоив правил по технике безопасности на рабочем месте, студент не может приступить к выполнению задания.
- 1.5.3. В случае необходимости получить и использовать по назначению одежду, спецобувь и индивидуальные средства защиты по нормам, установ-

ленным для соответствующих работников данного предприятия.

- 1.5.4. Перед началом работы убедиться в полной исправности оборудования, при обнаружении неисправности оборудования немедленно прекратить работу и доложить ответственному лицу. Строго запрещается выполнение работ и использование оборудования, не предусмотренных заданием.
- 1.5.5. Знать и соблюдать этические нормы практического психолога.
- 1.5.6. В срок и качественно выполнять все задания, предусмотренные программой практики.
- 1.5.7. Ежедневно вести записи в дневнике практики и еженедельно предоставлять дневник на проверку своему руководителю практики.
- 1.5.8. За три дня до окончания практики представить руководителю письменный отчет о выполнении всех заданий и запланированных мероприятий.
- 1.5.9. Принять участие в итоговой конференции и защитить отчет в форме и на условиях, определенных кафедрой.

1.6. Формы контроля и подведение итогов практики

- 1.6.1. Текущий контроль прохождения практик осуществляют назначенные кафедрой руководители и работники учреждений, на базе которых проводится практика (кураторы).
- 1.6.2. Руководители и кураторы следят за выполнением студентами их обязанностей во время практики и систематически проверяют качество ведения дневника.
- 1.6.3. Перед проведением итоговой конференции руководители проверяют наличие у студентов:
 - заверенного печатями дневника, содержащего отзыв куратора и другие требуемые записи;
 - отчета по практике в форме, утвержденной кафедрой.
- 1.6.4. Итоговая конференция с участием руководителей и кураторов проводится в заранее установленное время, не позже двух дней после окончания практики, о чем студенты информируются заранее.
- 1.6.5. Студенты, не выполнившие программу практики и получившие отрицательный отзыв о работе или неудовлетворительную оценку при защите отчета, направляются на повторную практику в сроки, согласованные с заведующим кафедрой.

1.7. Содержание и оформление отчета

- 1.7.1. Отчет по практике должен быть составлен в виде реферата объемом не более 15 страниц текста (формат А 4, кегль 14 через 1,5 интервала). При наличии приложений объем может быть произвольно увеличен.
- 1.7.2. Отчет должен включать следующие структурные компоненты: введение, основная часть, выводы и предложения.
- 1.7.3. Основные требования к структурным компонентам следующие.

Во *введении* необходимо указать:

- цель, место, дату начала и продолжительность практики
- перечень основных работ и заданий, выполненных в ходе практики

В *основной части*:

- описать организацию работы в процессе практики
- описать должностные инструкции, которыми руководствовался
- описать задания, выполняемые студентом во время практики
- перечислить невыполненные задания и неотработанные вопросы

В *выводах* необходимо:

- сформулировать навыки и умения, приобретенные за время практики
- внести предложения по совершенствованию работы предприятия
- сделать выводы о практической значимости для себя данной практики

2. Программа ознакомительной практики

Ознакомительная практика студентов проводится в конце 4-го семестра. Она является составной частью программы высшего профессионального образования и проводится в организациях и учреждениях, располагающих соответствующими для этого возможностями. Ознакомительная практика может проводиться на кафедрах, в лабораториях университета.

2.1. Цели и задачи ознакомительной практики.

Цели:

1. Ознакомиться с особенностями профессиональной деятельности, методами и стилем работы психологов на предприятиях, в организациях и учреждениях.
2. Расширить кругозор, обнаружить субъективные и объективные препятствия в профессиональном и личностном самоопределении.

Задачи практики:

- 1) ознакомиться с целями и задачами практического психолога на предприятии;
- 2) сформировать свое представление о месте, роли и функциональных обязанностях организационного психолога;
- 3) определить профессионально значимые качества и профессиональные требования к психологу-практику; увидеть, как в деятельности раскрываются базовые ценности профессии;
- 4) получить методическую и практическую помощь в корректировке направлений профессионального развития, специализации и выборе будущего места работы.

2.2. Содержание ознакомительной практики.

Для достижения основной цели практики студенты обязаны:

- 2.2.1. Дать общее описание направления деятельности, целей и задач, функций, структуры, кадрового потенциала, а также типов клиентов, являющихся основными потребителями товаров и услуг организации, где проходит ознакомительная практика (можно использовать схему анализа организации из курса «Теория организаций»).
- 2.2.2. Провести анализ и описать функции и деятельность того подразделения, в котором проходят практику.
- 2.2.3. Составить перечень актуальных социально-психологических проблем организации (по материалам деятельности сотрудников социально-психологической службы).
- 2.2.4. Составить перечень психологических проблем деятельности, возникающих у сотрудников при выполнении ими своих функциональных обязанностей (на примере одного заказчика на психологическую работу).

- 2.2.5. Провести наблюдение и анализ конкретных действий организационного психолога по решению проблем. Для этого необходимо описать выявленную проблему и действия психолога, руководителя, других сотрудников, привлеченных к ее решению. Зафиксировать результаты деятельности психолога по решению проблемы.
- 2.2.6. Принять посильное участие в работе штатного психолога предприятия.

3. Программа производственной практики

3.1. Цели и задачи производственной практики.

Целью практики является формирование у студентов умений и навыков ориентации в реальных условиях профессиональной деятельности, что позволит им активнее осваивать учебные дисциплины на завершающем этапе обучения и вдумчивее отнестись к написанию дипломной работы.

Задачи производственной практики:

- 1) Приобретение умений и совершенствование начальных навыков будущей профессиональной деятельности.
- 2) Апробация, закрепление и углубление знаний, полученных в ходе изучения теоретических курсов.
- 3) Ознакомление с основными проблемами организации, в решении которых принимает участие психолог.
- 4) Формирование представлений о психологических исследованиях и применении их результатов на практике.
- 5) Приобретение опыта профессионального общения и взаимодействия с кадровыми сотрудниками организации и работниками социально-психологической службы.
- 6) Приобретение опыта самостоятельного профессионального общения и взаимодействия с потребителями услуг организационного психолога.
- 7) Проведение учебно-научных исследований на материале предприятия для использования в курсовой работе.

3.2. Содержание производственной практики.

Для достижения основной цели практики студенты должны:

- 3.2.1. Проанализировать и описать деятельность предприятия (организации), на котором студент проходит практику. Для этого схематически обозначить его структуру, дать характеристику услуг и товаров, производимых на нем, а также описать типы клиентов, являющихся их основными потребителями.
- 3.2.2. Составить перечень актуальных социально-психологических проблем организации (по результатам интервью с психологом и по материалам деятельности сотрудников социально-психологической службы). Дать анализ

возможных социально-психологических проблем отдельных подразделений организации.

- 3.2.3. Дать общее описание направления деятельности организационного психолога или психологической службы (цели и задачи, функции, структура, кадровый потенциал);
- 3.2.4. Включиться в выполнение функциональных обязанностей специалиста-психолога под руководством и контролем руководителя практики или куратора от базы практики;
- 3.2.5. Выполнить задания в рамках учебных дисциплин (Приложение 1);
- 3.2.6. Выполнить самостоятельное исследование в русле актуальной деятельности психологической службы и представить отдельный отчет. Если такие исследования психологической службой не проводятся, то студент должен выбрать одну тему из Приложения 2 и выполнить такую исследовательскую работу дополнительно. Возможно проведение исследования в рамках темы курсовой работы.

Литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. – М.: ИПК ГС, 1996.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2001.
3. Занковский А.Н. Организационная психология. Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, МПСИ, 2000.
4. Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000.
5. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Юнити, 2004. 350 с.*
6. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. Учебное пособие. М.: Изд.-во Моск. ун.-та, 1995.
7. Климов Е.А. Психология профессионала. Избранные психологические труды. М.; Воронеж: НПО «МОДЭК» 1996. 400 С.
8. Лютенс Ф. Организационное поведение. Перев. с англ. 7-го изд.- М.: ИНФРА-М, 1999.
9. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой и др. – С-Пб.: Речь, 2001. 450 с.
10. Психология менеджмента. Учебник /Под ред. С.Г.Никифорова. – СПб.: СПАбГУ, 2000.
11. Толочек В.А. Современная психология труда. Учебное пособие. – М., 2005.
12. Управление персоналом. Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л.Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.
13. Шульц Д., Шульц С.Э. Психология и работа. СПб.: Питер, 2003.

ЗАДАНИЯ К ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ

По рекомендации сотрудников психологической службы базового предприятия, на котором вы проходите практику, выберите работника одной из профессий (станочника, оператора, монтера, слесаря, аппаратчика, наладчика, менеджера, инженера и т.п.), деятельность которого вы будете изучать, познакомьтесь с ним и организуйте ежедневное наблюдение за его профессиональными действиями. (Условимся для краткости в дальнейшем называть его просто «Работник»).

Задание 1. Исходя из знаний, полученных на занятиях, определите границы трудового поста и его составляющие по отношению к одному из рабочих или служащих организации: заданные цели и предмет труда, средства труда, систему служебных обязанностей (заданных трудовых функций) и систему прав.

Задание 2. Пользуясь прилагаемыми словарем терминов и таблицей (приложения 4 и 5), составьте описание трудового поста и рабочего места вашего объекта наблюдения. Опишите его специальность, должность, квалификацию, рабочее место и рабочие зоны. Отметьте черты их принципиального различия, если таковые имеются.

Задание 3. Охарактеризуйте составляющие профессиональной среды, в которой трудится изучаемый вами Работник, имея в виду ее социально-контактную, информационную и витальную части, включая соматические и предметные компоненты (производственно-технические, физико-химические и гигиенические).

Задание 4. Определите основные компоненты структуры профессиональной деятельности вашего Работника: объект и предмет, содержание, средства, условия, ситуацию и организацию труда.

Задание 5. Опишите структурные компоненты психологической системы деятельности объекта вашего исследования: его мотивы, цели, программы, ПВК и т.д.

Задание 6. Для составления профессиограммы в целях рационализации профессионального обучения или в целях профконсультационной работы проведите опрос Работника по разработанной на лекциях схеме. Вы можете применить и другой метод изучения профессиональной деятельности вашего объекта, предварительно описав его использование в вашем исследовании.

Задание 7. На основании проведенного опроса (или другого использованного вами метода) определите возможные причины отклонения от оптимальных условий деятельности, приводящие к экстремальному режиму работы вашего объекта.

Задание 8. Перечислите виды напряжения (физическое, интеллектуальное, сенсорное, эмоциональное и т.д.), соответствующие тем психическим функциям, которые преобладают в профессиональной деятельности вашего Работника и изменения которых наиболее выражены в экстремальных условиях. Аргументируйте свои выводы данными наблюдения и реальными фактами из повседневной практики.

Задание 9. На основе проведенных наблюдений, анализа профессиональной деятельности и опроса составьте профессиограмму Работника для рационализации профессионального обучения или профориентации (по вашему выбору).

Приложение 2.

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

1. Особенности стимулирования эффективного труда персонала.
2. Психология подготовки и проведения переговорных процессов.
3. Особенности оказания психологической помощи сотрудникам в преодолении профессиональных трудностей.
4. Диагностика морально-психологического климата в организации.
5. Психология планирования карьеры.
6. Особенности психологического сопровождения процесса адаптации сотрудников.
7. Психологические проблемы стратегического управления.
8. Психология принятия управленческих решений.
9. Психологические основы формирования и развития организации.
10. Особенности профессионального психологического отбора специалистов в организацию.
11. Психологическая консультация сотрудников по преодолению проблем в профессиональной деятельности.
12. Психологическая помощь специалистам организации в преодолении профессиональных стрессов.

Приложение 3.

ОБРАЗЕЦ ДНЕВНИКА ПРАКТИКАНТА (Для ознакомительной и производственной практики)

Дата	Описание действий практиканта. Содержание осуществляемых работ или функций	Время, затраченное на выполнение	Подпись руководителя практики

Приложение 4.

Словарь к теме «Трудовой пост и профессия»

Исходным, родовым понятием в этой теме является «**профессия**».

Трактовок понятия «профессия» в профессиональной литературе много. Несколько определений профессии приводит в своих работах Е.А. Климов. Наиболее полным является следующее: «**Профессия** — это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития».

Уточняя это объемное определение, Е.А. Климов характеризует профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически развивающуюся систему. Приведем еще одно его определение: «С точки зрения общества **профессия** — это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, могущих обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении нужного обществу значимого результата, продукта».

Обобщение имеющихся трактовок позволило Э.Ф.Зееру дать следующее определение. **Профессия** (лат. *professio*) — это исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества. Н.С.Пряжников определяет **профессию** как группу родственных специальностей.

Таким образом, можно выделить следующие основные понимания **профессии**:

- 1) род трудовой деятельности, требующий от индивида специальной подготовки и являющейся источником его существования;
- 2) нормативно зафиксированную социальную роль, обладающую определенным статусом и престижностью;
- 3) группа родственных специальностей.

Специальность – это необходимая для общества ограниченная (вследствие разделения труда) область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного им труда необходимые средства существования и развития.

Специальность – вид занятия в рамках одной профессии.

Близким к понятию специальности является понятие **трудового поста** – это ограниченная вследствие разделения труда и зафиксированная документально область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта.

Несколько сложнее обстоит дело с пониманием **рабочего места и рабочей зоны**. Некоторые авторы их смешивают, считая рабочим местом *часть производственного пространства*, в котором осуществляется взаимодействие трех основных моментов труда – предмета труда, средств труда и человека, вкладывающего свой живой труд в процесс производства. По нашему мнению, это узкое понимание. Такое определение больше соотносится с понятием рабочей зоны (см. ниже).

Е.А.Климов, Н.С.Пряжников и другие психологи под **рабочим местом** понимают:

- 1) *реальное пространство трудовой деятельности* человека, определяемое конкретными физическими, организационными, социальными, психологическими, этическими и правовыми факторами;
- 2) *важнейший фактор интеграции* всех требований, предъявляемых к ПВК субъекта труда, к этапу его профессиональной карьеры, к личности и стилю жизнедеятельности человека;
- 3) *комплекс* приобретенных путем специальной подготовки и опыта *знаний, умений и навыков*, необходимых для определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии (для лиц интеллектуального, творческого труда).

Рабочая зона – компонент, функциональная часть рабочего места, в пределах которой человек как субъект труда осуществляет непосредственное взаимодействие с предметами и средствами труда в рамках своей профессиональной деятельности (собирает информацию и осуществляет управляющие воздействия на предмет труда).

Примеры: 1) *рабочее место – университет, рабочие зоны – лаборатория, кафедра, аудитория;* 2) *рабочее место – больница, рабочие зоны – операционная, реанимационная, процедурная палаты, ординаторская, рабочий кабинет врача и др.;* 3) *рабочее место – ПАТП-7, рабочие зоны – кабина водителя, салон автобуса, стоянка в гараже, мастерская.*

Специализация - сосредоточение деятельности на каком-либо одном занятии в рамках конкретного трудового поста (специальности).

Квалификация – 1) уровень профессионального мастерства; 2) совокупность общих и специальных ЗУСов, необходимых для исполнения профессиональной деятельности; 3) нор-

мативно закреплённая зависимость прав и обязанностей должностного лица от ЗУНов, которыми оно обладает.

Должность – 1) нормативно закреплённая в организации совокупность основных задач, полномочий и степени ответственности, требуемых от занимающего ее лица; 2) предусмотренное соответствующим штатом служебное место или совокупность служебных обязанностей, которые должны выполняться тем или иным должностным лицом.

Профессиональная среда – реальное пространство (обстановка, условия), в которых осуществляется профессиональная деятельность специалистов. Она характеризуется санитарно-гигиеническими, психофизиологическими, психологическими, социально-психологическими и культурными факторами.

Матрица профессионального поведения человека как субъекта труда, по Е.А.Климову, – это системное качество, включающее, а порой и перекрывающее другие «поведенческие матрицы» - нормативную этику, личностные и правовые отношения - и отражающее нечто целое, еще не отрефлектированное наукой.

Смысл матрицы профессионального поведения заключается в поддержании и развитии профессиональной среды как важнейшей составляющей профессиональной деятельности, как условия развития профессии в целом и профессионального становления ее субъектов в отдельности.

Приложение 5.

Примерный вариант заполнения таблицы

Профессия	Трудовой пост	Должность	Специальность (специализация)	Раб. место	Рабочая зона	Квалификация
Рабочий-нефтехимик	оператор-нефтехимик	мастер установки крекинга	оператор нефтеперерабатывающих установок	ОНПЗ	установка, линия переработки нефтепродуктов	рабочий 6-го разряда
Химик-органик	инженер-технолог	и.о.начальника цеха	инженер-технолог по перераб. нефти и газа	ОНПЗ	цех № 5 и его структурные подразделения	специалист 16-го разряда
Учитель	Учитель физики	Завуч СОШ № 16	Учитель старших классов	СОШ № 16	Кабинет завуча, кабинет физики, учительская	Учитель-методист 15-го разр.
Психолог	Организационный психолог	Зам.начальника службы занятости	Работа с незанятым населением	Служба занятости САО г.Омска	Служебный кабинет, зал тренинга, раб.помещ. СЗ	Гл. специалист (17 р.)