



**БАРАНОВИЧСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ**



**ТАРАЗСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ**



**ФОНД «ШИРАКСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
им. М. НАЛБАНДЯНА»**

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
(Российская Федерация)  
ШАДРИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(Российская Федерация)  
ТАРАЗСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(Республика Казахстан)  
БАРАНОВИЧСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(Республика Беларусь)  
ШИРАКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. М. НАЛБАНДЯНА  
(Республика Армения)**

## **СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

### **ЧАСТЬ II**

**Материалы Международной научно-практической конференции**

**26 октября 2018 г.**

Шадринск  
2018

УДК 37  
ББК 74  
С568

*Печатается по решению редакционно-издательского совета Шадринского государственного педагогического университета от 19.12.2018 года, протокол №11.*

**Рецензенты:**

**Казаева Е.А.**, д.п.н., профессор ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», г. Екатеринбург;

**Суворова С.Л.** д.п.н., профессор ФГБОУ ВО «Шадринский государственный педагогический университет», г. Шадринск.

**Ответственный редактор:**

**Пономарева Л.И.**, д.п.н., профессор ФГБОУ ВО «Шадринский государственный педагогический университет», г. Шадринск

*Материалы публикуются в авторской редакции. При цитировании материалов ссылка на данный сборник трудов и авторов обязательна.*

**Современное образование: методология, теория и практика. В 3 ч. Ч. II :**

С568 материалы Междунар. науч.-практ. конф., 26 окт. 2018 г. / Шадр. гос. пед ун-т ; отв. ред. Л.И. Пономарева. – Шадринск: ШГПУ, 2018. – 356 с.  
ISBN 978-5-87818-554-7

В сборнике представлены материалы Международной научно-практической конференции «Современное образование: методология, теория и практика». Публикации, содержащиеся в сборнике, отражают широкий круг современных проблем дошкольного, общего, дополнительного, инклюзивного и специального образования; инновационные подходы и технологии; проблемы и перспективы модернизации современного образования.

Авторами материалов сборника являются преподаватели вузов и колледжей, научные работники, педагоги-практики системы образования и молодые ученые из стран Дальнего Зарубежья (США, Германия, Польша), Ближнего Зарубежья (Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Армения), а также городов России (Москва, С.-Петербург, Екатеринбург, Челябинск, Тюмень, Шадринск и др.)

Во II части сборника содержатся материалы следующих разделов:

1. Инновации в системе образования: проблемы и тенденции.
2. Современное языковое образование: теория и практика.
3. Актуальные психологические проблемы становления личности.

Сборник адресован студентам, аспирантам, преподавателям педагогических вузов и колледжей, практическим работникам системы образования.

УДК 37  
ББК 74

ISBN 978-5-87818-554-7

© ШГПУ, 2018

### **РАЗДЕЛ 3. АКТУАЛЬНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ**

|   |     |
|---|-----|
| Быкова Е.А. СОЦИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА ИННОВАЦИОННОЙ ЛИЧНОСТИ.....  | 283 |
| Волгуснова Е.А., Личман Д.С. ФОРМИРОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ ПОСРЕДСТВОМ ТРЕНИНГА....   | 289 |
| Грушевич Н.Н., Кишея И.Л. ВЗАИМОСВЯЗЬ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ С УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ПРОМЫШЛЕННОСТИ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ.....   | 294 |
| Едиханова Ю.М. ТРЕВОЖНОСТЬ КАК ФАКТОР ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ К ОБУЧЕНИЮ В ВУЗЕ .....   | 300 |
| Зуй И.И. ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЕ ПРОСОЦИАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ СТУДЕНТАМИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ПРАКТИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ» ..  | 305 |
| Ионина О.С. ПРАКТИКУМ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ .....   | 309 |
| Истомина С.В. РАЗВИТИЕ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ У ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА.....  | 316 |
| Кипель А.С., Кишея И.Л. ВЗАИМОСВЯЗЬ УРОВНЯ ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНОЙ ИСПОЛНЕННОСТИ И НАПРАВЛЕННОСТИ МОТИВАЦИИ В ОБУЧЕНИИ У СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ .....                                | 321 |
| Колбасина Л.В. РОЛЬ СЕМЬИ В РАЗВИТИИ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ ..  | 325 |
| Мельникова Н.В. ДОСТИЖЕНИЯ БАЗОВОЙ КАТЕГОРИИ ПСИХОЛОГИИ «ОБРАЗА» ДЛЯ РАЗВИТИЯ НРАВСТВЕННОЙ ЛИЧНОСТИ.....  | 329 |
| Рзаева Ж.В., Шакалида К.В. ОСОБЕННОСТИ ЦВЕТОВЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ ЖЕНЩИНАМИ, ВОСПИТЫВАЮЩИХ ДЕТЕЙ РАЗНОГО ПОЛА И ЖЕНЩИНАМИ БЕЗ ДЕТЕЙ.....   | 335 |
| Шерешкова Е.А. РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ .....   | 339 |
| Шимчук Л.Г. ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ОБУЧЕНИЯ У СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ НА БЮДЖЕТНОЙ И ПЛАТНОЙ ОСНОВЕ .....   | 343 |
| Яценко Т.Е., Анисимова О.А. СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИЧНОСТНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ, СКЛОННЫХ К ЗАВИСИМОМУ И НЕКРИТИЧНОМУ ВИКТИМНОМУ ПОВЕДЕНИЮ..... | 347 |

эмоциональный интеллект», «понимание эмоций», «эмоциональная осведомлённость», «самотивация», «эмпатия», «управление своими эмоциями и других».

Полученные данные свидетельствуют об эффективности разработанной нами программы формирования эмоционального интеллекта, которая может внедряться в образовательных учреждениях.

#### **Список использованных источников:**

1. Александрова, А. А. Гендерный аспект в изучении эмоционального интеллекта у подростков [Текст] / А. А. Александрова // Молодой ученый. — 2013. — № 5. — С. 617-622.

2. Алешина, А. Эмоциональный интеллект [Текст] / А. Алешина, С. Шабанов. — М. : Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», 2014. — 448 с.

3. Давыдова, Ю.В. Эмоциональный интеллект: сущностные признаки, структура и особенности проявлений в подростковом возрасте [Текст] : дис. ...канд. психол. наук : 19.00.01 / Давыдова Юлия викторовна. — М., 2011. — 204 с.

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ С УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ПРОМЫШЛЕННОСТИ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ**

**Грушевич Н.Н.**, студентка 5 курса  
УО «Барановичский государственный университет»  
г. Барановичи, Республика Беларусь

**Кишея И.Л.**, старший преподаватель  
УО «Барановичский государственный университет»  
г. Барановичи, Республика Беларусь

***Аннотация.** В статье представлены результаты исследования взаимосвязи мотивации с удовлетворенностью трудом у работников сферы промышленности с высшим образованием. Авторы пришли к выводу, что чем выше уровень удовлетворенности трудом, тем выше внутренняя мотивация и внешняя положительная, а внешняя отрицательная ниже и преобладает мотивация достижения успеха.*

***Ключевые слова:** внутренняя мотивация, удовлетворенность трудом, работники сферы промышленности с высшим образованием.*

Проблема удовлетворенности трудом и трудовой мотивации давно привлекает пристальное внимание многих ученых, как постсоветского пространства, так и за рубежом. Мотивацию можно определить как совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность [2]. Трудовая мотивация является одной из видов мотивации и в словаре терминов современного предпринимательства определяется как внутренние стимулы отдельного человека или группы людей к трудовой деятельности [3].

С позиций управления людьми важным для изучения является воздействие мотивации на трудовое поведение индивидов, которое выражается в том, как работник понимает действительность, каким образом он определяет свое место в организации, что он считает наиболее значимым для себя.

Понятия удовлетворенности и неудовлетворенности трудом были подробно разобраны американским ученым Ф. Герцбергом (1923-2000) в 60-х годах прошлого века. Его двухфакторная (мотивационно-гигиеническая) теория выделяет две группы факторов, одни из которых – мотиваторы, определяют, что движет человеком в процессе труда. Другие – гигиенические или «факторы здоровья», показывают, насколько человек удовлетворен своими условиями и организацией трудового процесса. К этой группе факторов относят внешние по отношению к работе, которые снимают неудовлетворенность работой. Они связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа. К ним можно отнести такие факторы как: нормальные условия труда, достаточная заработная плата, политика фирмы и администрации, межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля за работой, статус [4].

Удовлетворенность трудом рассматривается как позитивное эмоциональное состояние человека, исходящее из оценки его работы. Мотивация и удовлетворенность работника – две стороны одного объективного процесса – работы. Схематически это может быть выражено следующим образом: мотивация → работа → удовлетворенность. Если мотивация является объяснением и обоснованием трудового поведения, то удовлетворенность – признанием и согласием с ним [1].

Таким образом, целью данного исследования является – выявление взаимосвязи мотивации с удовлетворенностью трудом у работников сферы промышленности с высшим образованием. Мы предположили, что существует взаимосвязь между трудовой мотивацией и удовлетворенностью трудом у работников сферы промышленности. Методики исследования: методика

«Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир), методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (А.В. Батаршев). Выборку исследования составили 112 человек – работники белорусского предприятия ОАО «Красносельскстройматериалы», имеющих высшее образование.

Данные, полученные в ходе диагностики интегральной удовлетворенностью трудом позволяют отметить, что преобладающим фактором при удовлетворении трудом среди специалистов является *профессиональная ответственность* (высокий уровень – 37,5 %, средний – 55,4 %). Следовательно, большинство респондентов относятся к выполняемым обязанностям с большой ответственностью, берут на себя ответ за принятие профессиональных решений. Однако 7,1 % специалистов отметили низкий уровень профессиональной ответственности.

Высокий уровень *интереса к работе* наблюдается у 25 % респондентов (62,5% – средний), что может быть связано с творческими проявлениями в профессиональной деятельности, через труд данные сотрудники реализуют свои творческие намерения, проявляют креативность, тем самым работы вызывает интерес. Низкий уровень интереса отмечен у 12,5 % работников – нежелание развиваться в выбранной профессиональной сфере, возможно, желание поменять профессию.

У 19,6 % респондентов наблюдается высокий уровень *удовлетворенности достижениями*, что может быть также связано с полной самореализацией в профессии. У 69,6 % удовлетворенность в профессии средняя – желание развиваться в выбранном направлении, достичь больших профессиональных успехов. Низкий уровень удовлетворенности достижениями (10,7 %) свидетельствует об отсутствии возможности профессионального самовыражения.

*Удовлетворенность взаимоотношения с сотрудниками* на высоком уровне у 34,8 % респондентов, на среднем – у 27,7 %, на низком – 37,5 %. Такие показатели могут свидетельствовать о наличии в коллективе микрогрупп, возможных проявлениях конфликтов и противостоянии, профессиональной и личностной конкуренции, сплетен, отсутствии доверительного отношения.

*Удовлетворенность взаимоотношения с руководством* на высоком уровне только у 5,4 % респондентов, на среднем – 47,3 % и на низком – 47,3 %. Следовательно, можно предположить, что среди специалистов существуют конфликты с руководителям, ситуации недопонимания – взаимоотношения нарушены и требуют глубокого психологического анализа и продуктивной психологической работы по гармонизации межличностных отношений в системе «руководитель – подчиненный».

*Уровень притязаний в профессиональной деятельности* высокий у 9,8 %

специалистов и средний у 75 % – такие работники отличаются уверенностью, настойчивостью в достижении своих целей, у 15,2 % низкий уровень, респонденты имеют более низкую продуктивность по сравнению с другими сотрудниками.

*Предпочтение более высокой зарплате* отметили 92,9 % респондентов (67,9% – высокий уровень, 25,0 % – средний), нет необходимости в повышении заработной платы отмечено у 7,1 % специалистов. Такие показатели могут свидетельствовать о неудовлетворенности заработной платой, заинтересованностью в материальных благах.

*Удовлетворенность условиями труда* практически у всех респондентов находится на среднем уровне (82,11 %), на низком у 12,5%. Высокий уровень отмечают только 5,4 %. Следовательно, полученные результаты говорят о необходимости в улучшении условий труда работников предприятия.

Проведенный анализ полученных данных позволяет сделать вывод об общей удовлетворенности трудом респондентов: средняя выраженностью наблюдается у 49,1 % работников, низкий уровень у 50,9 %, – высокий уровень удовлетворенности трудом не отметил никто. Таким образом, респонденты данной группы сталкиваются с неразрешимыми проблемами или раздражающими факторами на работе, и при этом могут возникать конфликтные ситуации в коллективе, наблюдается сниженный уровень доверия со стороны подчиненных к руководству предприятия.

Данные, полученные в ходе диагностики работников предприятия позволили определить личностные мотивационные комплексы респондентов. Так, у 31,3 % респондентов преобладает наилучший, оптимальный мотивационный комплекс –  $ВМ > ВПМ > ВОМ$ , где внутренняя мотивация преобладает над внешней положительной, а внешняя отрицательная имеет самое малое значение. Такие сотрудники при выполнении профессиональных обязанностей руководствуются внутренними мотивами (собственным желанием, целями, стремлениями), внешние стимулы (как положительные, так и отрицательные) для них второстепенны, респонденты направлены на само содержание деятельности. Такие специалисты проявляют самостоятельность, профессионализм и направленность на результат.

Также оптимальный мотивационный комплекс прослеживается у 6,3 % специалистов предприятия –  $ВМ = ВПМ > ВОМ$ , где преобладающая внутренняя мотивация равна внешней положительной, а внешняя отрицательная имеет самое малое значение. Следовательно, для респондентов данной группы помимо внутренней мотивации важное значение имеет положительная внешняя мотивация (основанная на положительных стимулах: премирование, благодарность руководителя и др.). У 2,7 % исследуемых внутренняя

мотивация преобладает над внешней положительной и отрицательной ( $VPM=VOM<VM$ ), где как положительный мотив из вне, так и отрицательный равны.

Внутренняя мотивация является ведущей еще у 20,5 % сотрудников, однако, здесь внешняя отрицательная мотивация преобладает над внутренней положительной ( $VM>VOM>VPM$ ), что говорит о значимости различного рода наказаний в профессиональной деятельности (выговор, лишение премии и др.). У 5,4 % респондентов наблюдается преобладание внешней положительной мотивации над другим видами ( $VPM>VM>VOM$ ) и у 2,7 % (3 человека) –  $VM=VOM<VPM$ .

Важно отметить, что наблюдаются из числа респондентов и те, которые отмечают главенствующее место внешней отрицательной мотивации в профессиональной деятельности:  $VOM>VPM>VM$  (8,03%),  $VOM>VM>VPM$  (7,1 %) – это наихудшие мотивационные комплексы, где в целом внешняя мотивация преобладает над внутренней. Работники данной группы склонны выполнять свои профессиональные обязанности из-за страха быть уволенными, лишиться премии и др., в профессиональных ошибках склонны винить окружающих (руководитель, коллеги), возможна низкая самооценка, неуверенность в себе как профессионале.

У 12,5 % респондентов наблюдается равное значение внутренней мотивации и внешней отрицательной, а внешняя положительная имеет наименьшее значение ( $VM=VOM>VPM$ ). Такие данные могут свидетельствовать о неудовлетворенности профессией, выполнением обязанностей из-за страха наказания, увольнения. Сотрудникам данной группы движут отрицательные внутренние мотивы, само содержание деятельности не привлекательно; 3,6 % специалистов отмечают значимость внешней мотивации (как положительной, так и отрицательной) –  $VPM=VOM>VM$ , что говорит о недостаточном развитии внутренних, личностных мотивов в принятии профессиональных решений, ориентация на внешние стимулы условий труда.

Проведенный анализ полученных в ходе диагностики мотивации профессиональной деятельности данных позволяет отметить, что среди специалистов предприятия, принявших участие в исследовании, преобладающее большинство руководствуются внутренней мотивацией (74 %), причем отмечены респонденты с равным уровнем внутренней мотивации и отрицательной внешней мотивации (12,5 %) и положительной внешней мотивации (6,3 %), это говорит о том, что при выполнении профессиональных обязанностей данные респонденты руководствуются собственным желанием, целями, стремлениями, направлены на само содержание деятельности. У 26 % исследуемых преобладает внешняя мотивация, работники данной группы

склонный выполнять свои профессиональные обязанности руководствуясь внешними стимулами (заработная плата, поощрения, либо наказания и др.).

Для определения взаимосвязи между трудовой мотивацией и удовлетворенностью трудом у работников промышленности мы использовали критерий ранговой корреляции Спирмена. Расчеты показали наличие прямой взаимосвязи между общим уровнем удовлетворенности трудом и внутренней мотивацией ( $r_{эмп}=0,60$ , при  $P\leq 0,05$ ), а также внешней положительной мотивацией ( $r_{эмп}=0,66$ , при  $P\leq 0,05$ ). Также было отмечено наличие обратной взаимосвязи между общим уровнем удовлетворенности трудом и мотивацией избегания неудач ( $r_{эмп}=-0,85$ , при  $P\leq 0,05$ ) и внешней отрицательной мотивацией ( $r_{эмп}=-0,67$ , при  $P\leq 0,05$ ). Следовательно, чем выше уровень удовлетворенности трудом, тем выше внутренняя мотивация и внешняя положительная, а внешняя отрицательная ниже и преобладает мотивация достижения успеха.

Таким образом, полученные в ходе исследования результаты и выводы могут быть полезны в работе специалистов по организации и совершенствованию систем мотивации труда в современных организациях, разработка программ по повышению уровня удовлетворенности трудом, направленности на положительную мотивацию труда. Высокая удовлетворенность персонала позволяет организации не только снизить текучесть кадров, но также противостоять проблеме дефицита трудовых ресурсов, которая на сегодняшний день особенно остро проявляется в отношении высококвалифицированных специалистов, обеспечивающих ключевые направления деятельности организации.

#### **Список используемых источников:**

1. Дуракова, И. Б. Управление персоналом [Текст] / И. Б. Дуракова. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 569 с.
2. Немов, Р. С. Психология [Текст] / Р. С. Немов. – М. : Юрайт, 2014. – Т. 1. – 239 с.
3. Словарь терминов современного предпринимательства [Текст] / под ред. С. Н. Белухиной, В. В. Морковкина, З. П. Поповой – М. : АСТ: Астрель, 2005. – 415 с.
4. Шапиро, С. А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности [Текст] / С. А. Шапиро. – М. : ИД «АТИСО», 2011. – 254 с.