



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

**ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И ТВОРЧЕСТВО
В УСЛОВИЯХ ТРАНЗИТИВНОСТИ**

Международный сборник научных трудов

Магнитогорск
2018

УДК 378.180.6
ББК Ю 94

Редакционная коллегия:

- Мусийчук Мария Владимировна, докт. фил. наук, доцент, профессор кафедры Психологии ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова» (ответственной редактор);
- Шулева Елизавета Игоревна, канд. пед. наук, доцент, доцент кафедры Психологии ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова» (ответственной редактор)

Профессионализм и творчество в условиях транзитивности [Электронный ресурс]: международный сборник научных трудов / под ред. М.В. Мусийчук, Е.И. Шулевой ; ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова». – Электрон. текстовые дан. (1,73 Мб). – Магнитогорск : ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова», 2018. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – Систем. требования : IBM PC, любой, более 1 GHz ; 512 Мб RAM ; 10 Мб HDD ; MS Windows XP и выше ; Adobe Reader 8.0 и выше ; CD/DVD-ROM дисковод ; мышь. – Загл. с титул. экрана.

ISBN 978-5-9967-1455-1

В сборнике «Профессионализм и творчество» публикуются результаты исследований студентов, магистрантов и уже состоявшихся ученых. В представленный сборник включены материалы по различным отраслям психологии и педагогике.

Материалы сборника могут быть использованы научными работниками, аспирантами, магистрантами и студентами в учебной, научно-исследовательской и практической работе.

Сборник научных трудов подготовлен согласно материалам предоставленным авторами в электронном виде. Все материалы изложены в авторской редакции. За содержание материалов ответственность несут авторы.

УДК 378.180.6
ББК Ю 94

ISBN 978-5-9967-1455-1

© ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», 2018

Содержание

Раздел 1 ЛИЧНОСТЬ В ТРАНЗИТИВНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Яценко Т.Е., Ермолович Д.М. Взаимосвязь личностных черт и склонности к прокрастинации в юношеском возрасте.....	5
Кишея И.Л., Зуй И.И., Кипель А.С. Особенности проявления самотрансценденции как фактора реализации экзистенциальной исполненности в юношеском возрасте.....	8
Башкирова Ю.В., Зеленко П.С. Особенности определения профессионального типа личности студентов учреждений высшего образования: теоретический аспект.....	12
Бусыгина З.Р. Развитие творческих способностей дошкольников методами арт-терапии (изодейтельности).....	15
Клюкина А.А. Использование арт-терапевтического приема «Прогулка по лесу» в работе со студентами.....	22
Егоров В.В. Развитие креативности на основе юмора.....	27
Киселева Ю.П. Восприятие антропоморфных роботов.....	31
Рзаева Ж.В., Лобец Л.С., Некруга В.А. Особенности эмоционального компонента эмпатии у педагогов.....	35
Кишея И.Л., Грушевич Н.Н. Психологические особенности трудовой мотивации работников сферы промышленности.....	39
Шулева Е.И., Алькудси Бакр Мамун, Валиева Ю.Р. Психосемантический анализ представлений современных студентов о Холокосте	43

Раздел 2 ПСИХОЛОГИЯ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ТРАНЗИТИВНОСТИ

Яценко Т.Е. Склонность к виктимному поведению подростков из городской и сельской местности.....	51
Яценко Т.Е., Хомич В. В. Характеристики материнского и отцовского отношения к современным подросткам.....	55
Башкирова Ю.В., Евкало Ю.В. Особенности демонстративного поведения у представителей подростковых субкультур: теоретический аспект.....	59
Крупенина А.О. Психологический аспект ритуала отхода ко сну у детей дошкольного возраста.....	62
Жусупов А.Р. Профилактика девиантного поведения подростков.....	66
Голубь А.А. Половые особенности представлений младших школьников о взаимоотношении взрослых и детей.....	70

Раздел 3 ЛИЧНОСТЬ В ТРАНЗИТИВНО-КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЯХ

Нестер Е.Ф. Малиновская А.В. Особенности проявления актуальных страхов матерей и их детей дошкольного возраста.....	73
Яценко Т.Е., Кульба А.В. Образа тела аутовиктимной личности в раннем юношеском возрасте.....	76

общеобразовательных школ; «*» — статически значимые результаты; «**» — зона неопределенности

Таким образом, вышеизложенные данные могут указывать на то, что взаимодействие с разными категориями обучающихся позволяет педагогу постигать «личностные смыслы» своих воспитанников, а также сопереживать и сочувствовать им в разных учебных и жизненных ситуациях.

Список использованных источников и литературы

1. Гиппенрейтер, Ю. Б. Феномен конгруэнтной эмпатии / Ю. Б. Гиппенрейтер, Т. Д. Карягина, Е. Н. Козлова // Психологическое консультирование и психотерапия: сборник статей / сост. А. Б. Орлов. — М. : Вопросы психологии, 2004. — С. 37—45.

2. Пономарева, М. А. Психологическая диагностика личности: теория и практика / М. А. Пономарева. — Минск: Изд-во Гревцова, 2008. — 240 с.

3. Пономарева, М. А. Развитие эмпатии в раннем юношеском возрасте в процессе изучения художественной литературы: дис...канд. психол. наук: 19.00.07 / М. А. Пономарева. — Минск, 2003. — 172 л.

4. Пономарева, М. А. Эмпатия : теория, диагностика, развитие : монография / М. А. Пономарева. — Минск : Бестпринт, 2006. — 76 с.

5. Рзаева, Ж. В. Особенности эмпатии у педагогов / Ж. В. Рзаева, Л. С. Лобец // Современные проблемы формирования и укрепления здоровья. Здоровье – 2017: сборник научных статей / редкол.: В. В. Климук (гл. ред.), И. А. Ножка (отв. ред.) [и др.]. — Барановичи: БарГУ, 2017. — С. 157–162.

6. Рзаева, Ж. В. Развитие эмпатии у студентов педагогических специальностей: учеб.-метод. пособие / Ж. В. Рзаева. — Барановичи : РИО БарГУ, 2010. — 90 с.

7. Яценко, Т. Е. Виктимология образования: в помощь практическому психологу: практ. пособие для студентов психол. специальностей / Т. Е. Яценко, Ж. В. Рзаева. — Барановичи: РИО БарГУ, 2014. — 363 с.

УДК 159.99

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Кишея И.Л., старший преподаватель кафедры психологии, магистр
психологических наук, исследователь

Грушевич Н.Н., студент 5 курса, Барановичский государственный
университет, г. Барановичи, Беларусь

Аннотация. В статье изложены материалы исследования трудовой мотивации работников строительного предприятия. Представлены эмпирические результаты выраженности внутренних и внешних мотивов в структуре мотивации работников. Результаты исследования являются вкладом

в организацию и совершенствование систем мотивации труда в современных организациях.

Ключевые слова: внешняя и внутренняя мотивация, мотивация, мотивационные комплексы, профессиональная деятельность, трудовая мотивация, удовлетворенность трудом.

Annotation. The article presents materials for the study of labor motivation of employees of a construction company. Presents empirical results of intensity of internal and external motives in the structure of motivation of employees. The results of the study are a contribution to the organization and improvement of labor motivation systems in modern organizations.

Key words: external and internal motivation, motivation, motivation complexes, professional activity, labor motivation, job satisfaction.

Проблема мотивов и мотивации поведения и деятельности является одной из самых главных в психологии. Мотивацию можно определить как совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность [2]. 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. В словаре терминов современного предпринимательства мотивация труда определяется как внутренние стимулы отдельного человека или группы людей к трудовой деятельности [3]. Следовательно, мотивация – одна из основных функций управления, и именно с ее помощью оказывается воздействие на персонал организации. Мотивация важна как для работника, так и для руководителей, желающих добиться от команды наилучшего результата. Таким образом, целью исследования является выявление особенностей трудовой мотивации работников сферы промышленности.

Следует также отметить неразрывную связь мотивации и удовлетворенности трудом. 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]. Следовательно, исследование особенностей профессиональной мотивации позволяет выстроить определенные условия для удовлетворения трудом, профессиональной деятельностью в целом, что оказывает влияние на успешность и прибыльность предприятия в целом.

В связи с выше обозначенным, целью данного исследования выступило изучение психологических особенностей трудовой мотивации работников, задействованных в сфере промышленности. Частными задачами выступало: изучение соотношения внутренней мотивации, а также внешней положительной и внешней отрицательной мотивации, связанной с трудовой деятельностью.

В проведенном нами исследовании использовалась методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир). «Методика применяется для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации: внутренняя – когда для личности имеет значение деятельность сама по себе внешняя – если в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.). Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы» [4].

Выборку исследования составили 112 человек – работники ОАО «Красносельскстройматериалы». ОАО «Красносельскстройматериалы» является крупнейшим производителем строительных материалов в Республике Беларусь. Предприятие функционирует с 1914 года. Деятельность общественных организаций предприятия направлена на представительство и защиту социально-экономических прав и профессиональных интересов работников, организацию и проведение общественного контроля в области охраны труда, организацию общественной жизни предприятия, досуга и работы по оздоровлению, работу с молодежью, создание широких возможностей для свободного развития личности, удовлетворения потребностей и улучшения качества жизни работников, осуществление благотворительной и гуманитарной деятельности, оказание всесторонней помощи, нуждающимся женщинам, семьям и детям работников, что соответствует условиям, оказывающим влияние на мотивации профессиональной деятельности.

Рассмотрим и проанализируем результаты, полученные в результате проведения эмпирического исследования, по выявлению психологических особенностей трудовой мотивации работников сфере промышленности.

Данные, полученные в ходе диагностики, 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 наименьшее значение. Такие сотрудники при выполнении профессиональных обязанностей руководствуются внутренними мотивами (собственным желанием, целями, стремлениями), внешние стимулы (как положительные, так и отрицательные) для них второстепенны. 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 важное значение имеет положительная внешняя мотивация (основанная на положительных стимулах: премирование, благодарность руководителя и др.). Внутренняя мотивация является ведущей еще у 20,5 % сотрудников, однако, здесь внешняя отрицательная мотивация преобладает на

внутренней положительной ($ВМ > ВОМ > ВПМ$), что говорит о значимости различного рода наказаний в профессиональной деятельности (выговор, лишение премии и др.).

Важно отметить, что наблюдаются из числа респондентов и те, которые отмечают главенствующее место внешней отрицательной мотивации в профессиональной деятельности: $ВОМ > ВПМ > ВМ$ (8,0%), $ВОМ > ВМ > ВПМ$ (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 ($ВМ = ВОМ > ВПМ$), что говорит о неудовлетворенности профессией, сотрудниками данной группы движут отрицательные внутренние мотивы; 3,6 % специалистов отмечают значимость внешней мотивации (как положительной, так и отрицательной) – $ВПМ = ВОМ > ВМ$, следовательно, здесь речь идет о недостаточном развитии внутренних, личностных мотивов в принятии профессиональных решений, ориентация на внешние стимулы условий труда.

Таким образом, в целом, можно заключить, что среди специалистов предприятия, принявших участие в исследовании, преобладающее большинство руководствуются внутренней мотивацией (74 %), у 26 % исследуемых преобладает внешняя мотивация. Следовательно, организованные на предприятии условия являются недостаточными для формирования у сотрудников внутренней трудовой мотивации и требуют реорганизации.

В целом, данные, полученные в ходе исследования, а также результаты и соответствующие выводы, могут быть полезны в работе специалистов по организации и совершенствованию систем мотивации труда в современных организациях, стать основой разработки программ по повышению уровня удовлетворенности трудом, направленности на положительную мотивацию труда.

Список используемых источников и литературы

1. Дуракова, И.Б. Управление персоналом / И.Б. Дуракова. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 569 с.
2. Немов, Р.С. Психология / Р.С. Немов. – том 1. – М.: Юрайт, 2014. – 239 с.
3. Словарь терминов современного предпринимательства / под ред. С.Н. Белухиной, В.В. Морковкина, З. П. Поповой [и др.]. – М. : АСТ: Астрель, 2005. – 415 с.
4. Сборник психологических тестов. Часть III: Пособие / Сост. Е.Е. Миронова – Мн. : Женский институт ЭНВИЛА, 2006 – 120 с.