

LIMITING INVARIANTS OF DISTORTION IN CONTACT INTERACTION

B.F. Zyuzin, A.I. Zhigulskaya

***Abstract.** The definition of the concept of distortion is given. Six main limiting levels of equilibrium stress-strain states are indicated. A generalized table of the limiting invariants of distortion is proposed to evaluate these states in problems of contact interaction. A generalized table of pre-specific invariants of distortion is proposed to evaluate these states in problems of contact interaction.*

***Keywords:** contact interaction, marginal invariants of distortion.*

Об авторах:

ЗЮЗИН Борис Федорович – доктор технических наук, профессор, заведующий кафедрой технологических машин и оборудования, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь. E-mail: zbfu@yandex.ru

ЖИГУЛЬСКАЯ Александра Ивановна – кандидат технических наук, доцент кафедры технологических машин и оборудования, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь. E-mail: 9051963@gmail.com

About the authors:

ZYUZIN Boris Fyodorovich – Doctor of Technical Sciences, Professor, Head of the Department of Technological Machines and Equipment, Tver State Technical University, Tver. E-mail: zbfu@yandex.ru

ZHIGULSKAYA Alexandra Ivanovna – Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Technological Machines and Equipment, Tver State Technical University, Tver. E-mail: 9051963@gmail.com

УДК 159.9

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

О.В. Каширина, А.Е. Шабанова

© Каширина О.В., Шабанова А.Е., 2024

***Аннотация.** В статье рассмотрена взаимосвязь характеристик «удовлетворенность трудом» и «мотивация сотрудников». Изучены понятие и функции мотивации персонала. Проанализированы социальные, организационные и личностные факторы удовлетворенности трудом.*

Проведено исследование методом интервью среди педагогических работников МБДОУ детский сад № 97 г. Твери. На основе интервью сделаны выводы о том, что основной проблемой, связанной с удовлетворенностью трудом, является невысокий уровень заработной платы, а кроме того, имеет место недостаточное разграничение работы и личной жизни.

Ключевые слова: *мотивация, удовлетворенность трудом, трудовая деятельность, сотрудники, интервью, требования к работе, педагогическая деятельность.*

Любая организация начнет работать эффективно тогда, когда в ней будут трудиться мотивированные, творческие, трудолюбивые и инициативные люди, креативные профессионалы. Наличие всех названных качеств сотрудников приводит к хорошему уровню показателей компании, а также к достижению ее стратегических целей.

Баланс между потребностями сотрудников, требованиями и возможностями организации и важностью качественно работающего персонала для прогресса компании достигается за счет профессионального управления. Этот баланс является ключевым фактором при решении задач компании, поэтому ожидается, что сотрудники будут работать продуктивно, качественно. Выживание и рост фирмы зависят от денег, капитала и определяются успехами выбранного управления. Управление, в свою очередь, заключается в том, что компания должна быть в состоянии уравнять восприятие и перспективы сотрудников и руководителей для достижения целей (например, путем определения правильного рабочего менталитета, предполагающего высокую преданность и лояльность по отношению к своей работе). Кроме того, большую роль играют руководство, направленность, мотивация и надлежащая рабочая координация между руководителем и его подчиненными.

Добиться удовлетворенности сотрудников работой непросто, потому что эта удовлетворенность может быть достигнута только при наличии тесной связи между трудовой мотивацией, руководством и организационной культурой компании, которая может быть хорошо адаптирована и принята всеми сотрудниками. Эффективность организации в первую очередь зависит от эффективности индивидуальной. Это означает, что поведение сотрудников (как индивидуальное, так и в группах) влияет на успехи компании, так как мотивация способствует плодотворной работе. Зная то, что движет человеком и побуждает его к деятельности, можно попытаться разработать качественную, действенную систему методов для управления сотрудниками.

Теории мотивации помогают понять различные факторы. Мотивация изучалась десятилетиями, поэтому в настоящее время имеется множество определений. Ее можно трактовать как «побуждение к активной

деятельности личностей, коллективов, групп, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности» [2]. Понимание того, что мотивирует людей, давно интересует ученых и практиков в самых разных областях, включая управление, психологию и социологию. Первоначально теории мотивации фокусировались на внешних стимулах, которые могут быть использованы для контроля поведения посредством наказаний или вознаграждений. Впоследствии стала подчеркиваться внутренняя потребность в автономии, взаимосвязанности и компетентности.

По мнению А.Я. Кибанова, «мотивация – это процесс побуждения себя и других к определенной деятельности» [4]. Главная задача по отношению к персоналу в организации – сделать «каждого работника ... собственником своей рабочей силы» [4]. «Мотивация трудовой деятельности – это процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованный с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим это комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников» [8].

Наиболее точно раскрывает, что такое мотивация, Э.А. Уткина: «Мотивация – это состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации». В данном случае мотив характеризуется двумя составными элементами: деятельностью и направленностью [6].

Понятие «мотивация» следует рассматривать с точки зрения психологии и менеджмента. С позиций психологии мотивация – «это влечение или потребность, побуждающая людей действовать с определенной целью; это внутреннее состояние, которое заряжает энергией человека, направляет и поддерживает его поведение» [1]. В свете менеджмента мотивация – «это процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации» [60]. Мотивация рассматривается как «одна из наиболее важных положительных аффективных переменных» [7]. Таким образом, все теории мотивации могут использоваться в кадровой политике компании, чтобы можно было добиться от сотрудников наилучших результатов.

Понимание мотивации (как внутренней, так и внешней) поможет повысить производительность. В этом случае руководителю необходимо создавать организационный климат посредством формирования культуры труда или корпоративной культуры, чтобы сотрудники чувствовали стимул работать усерднее для достижения высокого уровня производительности.

У каждого сотрудника должны быть потребности, связанные с работой, включая потребность в получении вознаграждения. Внутренние

факторы, такие как самооценка, достижения, а также внешние факторы, такие как признание и внимание, также влияют на мотивацию. Успех и результативность человека в той или иной сфере деятельности определяются уровнем компетентности и профессионализма в занимаемой области. Однако если успешная работа не подкрепляется вниманием и признанием, то это снижает мотивацию и приводит к тому, что удовлетворенность трудом уменьшается.

Повышение мотивации, приверженности и вовлеченности – это ключевые аспекты организации в настоящее время. Мотивация обычно начинается с осознания того, что существует неудовлетворенная потребность. Затем устанавливается цель, которая должна быть достигнута, после чего потребность удовлетворяется. Для людей могут быть установлены вознаграждения и стимулы, позволяющие лучше решать поставленные задачи.

Справедливое вознаграждение людей и грамотная последовательность действий, основанная на ценностях организации, выступают средствами для получения замотивированных сотрудников. Это касается и разработки, внедрения, сопровождения процессов вознаграждения, а также информирования. Есть широкий спектр доступных внутренних вознаграждений, которые повышают уровень удовлетворенности трудом и общую производительность сотрудников. Некоторые из этих вознаграждений проявляются в форме вовлеченности в работу, участия в принятии решений, обретения самостоятельности в работе, значимости задач и признания. Благодаря созданию в организации позитивной атмосферы сотрудничества разработка эффективного компенсационного пакета для работников приводит к их удовлетворенности, мотивированности и приверженности компании.

Мотивация может быть внутренняя и внешняя. Первая генерируется самостоятельно, так как обычно люди ищут работу, которая, по их мнению, в наибольшей степени удовлетворит имеющиеся потребности. Внешняя мотивация – это, например, вознаграждения, предоставляемые руководством, такие как повышение заработной платы, похвала или продвижение по службе. Внешние мотиваторы эффективны, но их влияние длится недолго. Внутренние мотиваторы, как правило, оказывают более длительный эффект, поскольку они присущи человеку, а не навязаны извне.

Мотивация персонала тесно связана с таким понятием, как удовлетворенность трудом. Под ней понимается соотношение определенных требований (запросов) работника и реальных условий труда в любой организации. «Удовлетворенность трудом – это то, насколько персонал удовлетворен условиями своей работы, насколько работа находится в соответствии с ожиданиями индивида, насколько в ней могут реализовываться его склонности и способности» [3].

Удовлетворенность сотрудников – ключевая область исследований у промышленных и организационных психологов. Удовлетворенность трудом связана с чувствами или отношением человека к самой работе, зарплате, возможностям продвижения по службе, надзору, коллегам, рабочей нагрузке. Удовлетворенные сотрудники останутся работать в фирме с большей вероятностью. Они также склонны к организационному поведению, которое выходит за рамки их должностных обязанностей и ролевых описаний и помогает снизить рабочую нагрузку и уровень стресса членов компании.

Удовлетворенность трудом показывает, насколько людям нравится их работа. Важно знать уровень удовлетворенности трудом, так как он влияет как на персонал, так и на организацию в целом. Очевидно, людям нравится, когда к ним относятся справедливо. Если работники чувствуют уважение и удовлетворенность на работе, то обычно это признак хорошего отношения. С точки зрения организации, удовлетворенность трудом может привести к повышению производительности работников, что непосредственно окажет влияние на результаты компании.

Считается, что фирма скорее добьется успеха тогда, когда сотрудники хорошо мотивированы и чувствуют себя преданными организации, а также когда работа создает у них высокий уровень удовлетворенности.

«Ключевыми факторами, влияющими на удовлетворенность трудом, являются возможности карьерного роста, влияние на работу, командная работа и проблемы с трудоустройством» [9].

Итак, удовлетворенность трудом – это широкое понятие, отражающее отношение сотрудника к различным аспектам работы. Удовлетворенность зависит от многих факторов, формирующих оценочное отношение работников к трудовой деятельности или существенно влияющих на него.

В декабре 2023 г. было проведено социологическое исследование на тему «Удовлетворенность трудом как фактор мотивации педагогического состава МБДОУ № 97». С помощью метода интервью было опрошено 22 воспитателя детского сада (все женщины, у 13 есть высшее образование, а у 9 – среднее специальное). Все респонденты младше 55 лет. Стаж работы у большинства из них составляет более 5 лет.

В ходе исследования были получены любопытные результаты.

Большинство респондентов больше удовлетворены своим трудом, чем не удовлетворены. Почти все респонденты оценивают свой уровень удовлетворенности как средний.

На вопрос о факторах, которые не удовлетворяют в работе, многие респонденты отметили уровень заработной платы и баланс между работой и личной жизнью.

Большинство обозначило свою удовлетворенность как частичную. Сотрудники детского сада отметили, что их больше всего устраивают содержание работы, руководство и социально-психологический климат.

Среди проблем, возникающих в процессе трудовой деятельности, назвали недостаточный уровень оплаты труда, плохой социально-психологический климат и отсутствие баланса между работой и личной жизнью.

На вопрос «какими, на Ваш взгляд, могут быть причины неудовлетворенности трудом?» почти все дали ответ «недостаточная оплата труда».

К факторам, влияющим на уровень удовлетворенности трудом, большинство респондентов отнесли финансовую стабильность, социально-психологический климат и баланс между работой и личной жизнью.

Почти все респонденты отметили, что удовлетворенность трудом влияет на мотивацию. Некоторые считают, что удовлетворенность трудом и мотивация помогают им ходить на работу, качественно исполнять свои обязанности.

Для повышения уровня удовлетворенности трудом почти все интервьюируемые предлагают повысить заработную плату.

На основании вышесказанного можно сделать вывод, что респонденты не удовлетворены именно материальной стороной своего труда.

Выбор ответов респондентов и их рекомендации зависят в основном от стажа. Так как воспитатели работают в МБДОУ детский сад № 97 достаточно долго, они смогли ответить на все вопросы и объяснить свой выбор. Чем больше был стаж работы у респондентов, тем лучше они формулировали ответы.

При проведении интервью немаловажную роль играл, помимо стажа, и возраст. Самый молодой респондент (23 года) немного растерялся. Из-за этого его ответы на поставленные вопросы были неполными. Респонденты из возрастной группы 26–35 лет охотно отвечали на вопросы, были приветливы. Это способствовало созданию приятной неформальной обстановки. Большинство сотрудников из возрастной группы 36–55 лет неохотно отвечали на вопросы, не хотели объяснять свой выбор или аргументировать ответ. Из-за этого создалось впечатление, что они были не рады видеть интервьюера.

Таким образом, на основе проведенного интервью можно сделать вывод, что главной проблемой, связанной с удовлетворенностью трудом, является недостаточный уровень заработной платы. Для повышения удовлетворенности работой все респонденты советовали его повысить. Кроме того, имеет место недостаточное разграничение работы и личной жизни. Работа вынуждает респондентов решать те или иные задачи дома. Например, прописывать план работы на месяц невозможно на рабочем месте, потому что воспитатели должны следить за детьми. Многие

респонденты, вынужденные работать дома, отметили, что это негативно сказывается на их личной жизни.

Библиографический список

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 591 с.
2. Блинов А.О. Мотивация персонала корпоративных структур // Маркетинг. 2015. № 1. С. 88–101.
3. Демин А.Н., Петрова И.А. Психологические эффекты ненадежной работы. URL: https://www.studmed.ru/statya-demin-an-petrova-ia-psihologicheskie-effekty-nenadezhnoy-raboty_56ff7d959b6.html (дата обращения: 06.02.2024).
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2019. 524 с.
5. Токарева Ю.А., Глухенькая Н.М., Токарев А.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход. Шадринск: ШГПУ, 2021. 216 с.
6. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. М.: ЭКМОС, 2000. 352 с.
7. Шабанова А.Е. Мотивация и тревожность в контексте изучения иностранных языков // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 8-1. С. 128–134.
8. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: КНОРУС, 2016. 268 с.
9. Ali B.J., Govand A. An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction // International Journal of Engineering, Business and Management. 2021. V. 5. Is. 2. P. 21–30.

JOB SATISFACTION AS A FACTOR OF TEACHING STAFF MOTIVATION

O.V. Kashirina, A.E. Shabanova

***Abstract.** The article considers the relationship between the characteristics of 'labour satisfaction' and 'employee motivation'. The concept and functions of staff motivation are studied. Social, organisational and personal factors of job satisfaction are analysed. The research by interview method among the teaching staff of Municipal budgetary educational preschool institution kindergarten No. 97 in Tver was conducted. On the basis of interviews the conclusions were made that the main problem related to labour satisfaction is a low level of salary, and in addition, there is an insufficient distinction between work and personal life.*

Keywords: *motivation, job satisfaction, work activity, employees, interview, job requirements, teaching activity.*

Об авторах:

КАШИРИНА Ольга Валерьевна – студентка, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь. E-mail: okashirinaa@yandex.ru

ШАБАНОВА Анна Евгеньевна – старший преподаватель кафедры иностранных языков, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь. E-mail: anya222@mail.ru

About the authors:

KASHIRINA Olga Valeryevna – Student, Tver State Technical University, Tver. E-mail: okashirinaa@yandex.ru

SHABANOVA Anna Evgenievna – Senior Lecturer of the Department of Second Languages, Tver State Technical University, Tver. E-mail: anya222@mail.ru

УДК 331.5.024.5

О РОЛИ ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ

Е.А. Раткевич, А.Ю. Лаврентьев

© Раткевич Е.А., Лаврентьев А.Ю., 2024

Аннотация. Публикация посвящена анализу деятельности подразделений по содействию занятости выпускников образовательных организаций и ее роли для оценки работы университета с точки зрения профессионально-общественной аккредитации. Отмечено, что университеты должны продемонстрировать результаты диалога и взаимодействия с представителями работодателя на каждом этапе образовательной деятельности: от формулировки целей образовательной программы до самого выпуска и сбора обратной связи по результатам трудовой деятельности выпускников. Подчеркнуто, что вузовские центры карьеры являются важнейшими участниками данного процесса, обеспечивающими системность и координирующими взаимодействие.