

и помещения соответствующих объектов в различные онтологии с доминированием культурных образов, – а также на идее антропоцентричной репрезентации («природный мир – один; а его культурных репрезентаций – много»), то мультинатурализм исходит из прямо противоположной установки: «одна культура – много онтологий». Перспективизм, дополняющий этот принцип, предполагает в свою очередь возможность разворачивания взгляда с позиций акторов принципиально другой природы [4, с. 59–79].

Пафос парадоксов постгуманитарной методологии провоцирует ряд фундаментальных подозрений, которые касаются изменения статуса и характера самих исследовательских практик, а также их отношения к социальному миру и «реальности» вообще. Указанные выше методологические принципы контингентности, поливалентности и трансверсальности, относящиеся к процессуальной стороне методологических практик, выражают, с одной стороны, явную тенденцию к интеграции исследовательских практик в предельно широкий контекст и пересмотру самой деятельности познающего субъекта, вплоть до стирания границ между субъектом и объектом, человеком и вещью, природой и культурой и т. п. С другой стороны, эти парадоксы призывают нас к рефлексивному возвращению к основам исследовательской деятельности в социальных науках, требующему поставить многие философские и методологические вопросы по-новому.

### **Список использованных источников**

1. Социология вещей : сб. ст. / под ред. В. Вахштайна. – М. : Территория будущего, 2006. – 392 с.
2. Мейясу, К. После конечности. Эссе о необходимости контингентности / К. Мейясу ; пер. Л. Медведевой. – Екатеринбург ; М. : Кабинетный ученый, 2015. – 196 с.
3. Латур, Б. Ирредукции [Электронный ресурс] / Б. Латур. – Режим доступа: [https://vk.com/topic-8359708\\_26941259](https://vk.com/topic-8359708_26941259). – Дата доступа: 10.02.2020.
4. Де Кастру, Э. Каннибальские метафизики. Рубежи постструктурной антропологии / Э. де Кастру ; пер. Д. Кралечкина – М. : Ад Маргинем Пресс, 2017. – 200 с.
5. Кон, Э. Как мыслят леса: к антропологии по ту сторону человека / Э Кон ; пер. А. Боровикова. – М. : Ад Маргинем Пресс, 2018. – 344 с.
6. Харви, Г. Секс, еда и незнакомцы. Религия как повседневная жизнь / Г. Харви ; пер. с англ. К. А. Колкуновой. – М. : Новое литературное обозрение, 2020. – 368 с.
7. Проблема контингентности в теории познания. Социолог Виктор Вахштайн о разрыве между знанием и миром, категории контингентности и теории факта [Электронный ресурс] / Постнаука. – Режим доступа: <https://postnauka.ru/video/47821>. – Дата доступа: 03.03.2020.

УДК 159.923

**И. И. Рифицкая**

*Белорусский государственный экономический университет,  
Минск, Беларусь, irina.rifitskaya@mail.ru*

## **ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА**

*Представлен теоретический анализ понятий «профессиональная мотивация» и «удовлетворенность трудом». Проанализированы результаты эмпирического исследования профессиональной*

мотивации и удовлетворенности персонала работой в организации. Установлена взаимосвязь профессиональной мотивации персонала и их удовлетворенности трудом в организации.

**Ключевые слова:** профессиональная мотивация, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, удовлетворенность трудом

**I. Riffitskaya**

*Belarusian State Economic University, Minsk, Belarus, irina.rifitskaya@mail.ru*

## **MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH WORK INFLUENCE OF PROFESSIONAL**

*The article presents a theoretical analysis of the concepts of «professional motivation» and «job satisfaction». The results of an empirical study of professional motivation and staff satisfaction with work in the organization are analyzed. The relationship between professional motivation of staff and their satisfaction with work in the organization is established.*

**Keywords:** professional motivation, internal motivation, external motivation, job satisfaction

Любая профессиональная деятельность выполняется в достаточной степени продуктивно и качественно, если при этом у профессионала имеются сильные, яркие, глубокие мотивы, вызывающие желание работать активно, с полной отдачей сил, настойчиво продвигаясь к намеченной цели. 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. Удовлетворенность трудом считается результатом восприятия самими работниками того, насколько их работа обеспечивает удовлетворение важных, с их точки зрения, потребностей. При высокой удовлетворенности трудом текучесть кадров снижается, уменьшается число прогулов, работники обладают лучшим физическим и нравственным здоровьем, быстрее овладевают необходимыми навыками, реже страдают от производственного травматизма, больше склонны к сотрудничеству, чаще помогают сослуживцам и клиентам.

Люди постоянно вовлечены в разнообразную деятельность и осуществляют то или иное поведение. Для поиска ответов на вопрос «почему?», «ради чего выполняется определенная деятельность?» психологами был введен конструкт «мотивация». Следовательно, знание показателей уровня мотивации профессиональной деятельности сотрудников организации можно считать актуальным предметом для дальнейших исследований.

Мотивация является основой любой деятельности, т. к. именно в ней заключен механизм личной активности, заинтересованности человека в деятельности. В управлении персоналом мотивация и рассматривается как процесс активации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. Создавая комплекс мер по мотивации персонала, преследуется цель формирования комплекса условий, побуждающих работника к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом [1]. Именно с точки зрения мотивации можно говорить о нацеленности личности на удовлетворение своих потребностей, запросов, на формирование активности в деятельности, определение своей жизненной ориентации [2, с. 87].

Мотивированный сотрудник – тот, у которого «горят глаза», кто идет на работу как на праздник, постоянно обучается и совершенствуется, получает стабильную и высокую заработную плату, тем самым способствует росту своей компании.

Система мотивации сотрудников в компании – комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но прежде всего к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, получению высоких и высочайших результатов в своей деятельности, лояльности по отношению к руководству.

Для изучения мотивации профессиональной деятельности были проведены: *методика мотивация профессиональной деятельности (К. Замфир, в модификации А. А. Реана)*, *методика определения удовлетворенности трудом – А. В. Батрашев* (табл. 1).

Таблица 1

**Количественные показатели распределения испытуемых по уровню мотивации профессиональной деятельности (%)**

Уровень мотивации к профессиональной деятельности	Количество человек, %
Внутренняя	6
Внешняя положительная	47,1
Внешняя отрицательная	46,9

6 % испытуемых имеют внутреннюю мотивацию трудовой деятельности – это означает, что данные сотрудники ориентированы в профессиональной деятельности на удовлетворение от самого процесса и результата работы и возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, без внешнего давления. 47,1 % респондентов обладают внешней положительной мотивацией. Это означает, что они в трудовой деятельности ориентированы на материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, т. е. стимулы, ради которых они считают нужным приложить свои усилия. 46,9 % испытуемых обладают внешней отрицательной мотивацией – это говорит о том, что данные люди стремятся избежать критики со стороны руководителя или со стороны коллег, а также возможных наказаний или неприятностей.

Для выявления уровня удовлетворенности трудом использовали методику определения удовлетворенности трудом А. В. Батрашева. При обработке полученных результатов исследования были выявлены три уровня удовлетворенности трудом (высокий, низкий и средний уровни). 45,1 % респондентов имеют высокий уровень удовлетворенности трудом. Это означает, что данные сотрудники быстро овладевают навыками, необходимыми для выполнения должностных обязанностей, охотно идут на контакт и сотрудничество, они получают удовольствие от выполнения работы и, как следствие, стремятся к карьерному росту в своей организации, прилагая максимум усилий для ее процветания. 46,9 % опрошенных обладают средним уровнем удовлетворенности трудом – у них не ярко выражена удовлетворенность трудом, они испытывают неоднозначные чувства по отношению к своей профессиональной деятельности. 7 % сотрудников обладают низким уровнем удовлетворенности трудом. Это говорит о том, что данные работники испытывают крайнюю степень неудовлетворенности от своей работы и, как следствие, непродуктивность и враждебное отношение к руководителю организации.

Сотрудники, у которых преобладает внешняя положительная мотивация профессиональной деятельности, в большей степени имеют высокий уровень удовлетворенности трудом, чем специалисты, у которых доминирует внутренняя и внешняя отрицательная мотивация. Специалисты с внешней отрицательной мотивацией (70 %) обладают средним уровнем удовлетворенности трудом. Испытуемые, для которых характерна внутренняя

мотивация профессиональной деятельности, в большей имеют высокий уровень удовлетворенности трудом – 90 % опрошенных. У 10 % сотрудников с внешней положительной мотивацией выявлен низкий уровень удовлетворенности трудом. 10 % респондентов с внешней отрицательной мотивацией удовлетворены трудом в организации. У специалистов с внутренней положительной мотивацией средним показателем является средний уровень удовлетворенности трудом – 20 % испытуемых, а у специалистов с внешней отрицательной мотивацией – низкий уровень удовлетворенности трудом, он зафиксирован у 20 % респондентов. У опрошенных с внутренней мотивацией средним показателем является средний уровень удовлетворенности трудом – 10 % испытуемых.

Таблица 2

**Количественные показатели распределения испытуемых по уровню мотивации профессиональной деятельности в зависимости от удовлетворенности работой в организации (%)**

Уровень мотивации профессиональной деятельности	Уровень удовлетворенности трудом		
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
ВМ	0	10	90
ВПМ	10	20	80
ВОМ	20	70	10

Таким образом, чем выше уровень удовлетворенности трудом, тем выше показатели мотивации к профессиональной деятельности, что может быть обусловлено тем, что удовлетворенность трудом считается результатом восприятия самими работниками того, насколько их работа обеспечивает удовлетворение важных, с их точки зрения, потребностей.

Целесообразно в большей мере применять нематериальное стимулирование, нацеленное на изменение положения ведущих специалистов в организации, общественное признание их заслуг, рост профессионального и морального авторитета наиболее активных в трудовом отношении работников.

**Список использованных источников**

1. Комарова, Н. Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н. Н. Комарова. – СПб. : Человек и труд, 2009. – 120 с.
2. Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности / Н. С. Пряжников. – М. : Академия, 2012. – 301 с.

УДК 81'42

**J. Sadovskaya**

*Minsk State Linguistic University, Minsk, Belarus, sadovskaya@sbmt.by*

**INTERGENERATIONAL DISCOURSE IN MODERN CLASSROOM**

*The article deals with the importance of the proper use of intergenerational discourse in the modern classroom. The process of teaching young generations is an ever transforming phenomenon and nowadays it differs greatly from previous centuries. The use of the most suitable linguistic means when addressing*