

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»**

**НАУКА И МОЛОДЕЖЬ:
ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ**

ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

ВЫПУСК 26

*Труды Всероссийской научной конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых
17 – 18 мая 2022 г.*

ЧАСТЬ III

Под общей редакцией профессора С.В. Коновалова

**Новокузнецк
2022**

ББК 74.48.278
Н 340

Редакционная коллегия:

д-р техн. наук, профессор С.В. Коновалов,
д-р пед. наук, профессор И.В. Шимлина,
канд. социол. наук, доцент С.Г. Терскова,
канд. пед. наук, доцент В.С. Умнов,
д-р культурологии, профессор Ю.С. Серенков,
д-р пед. наук, профессор Е.Г. Оршанская,
канд. пед. наук, доцент О.Г. Матехина,
канд. филол. наук, доцент М.А. Рябцева,
д-р культурологии, доцент Л.А. Тресвятский

Н 340

Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения: труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 17–18 мая 2022 г. Выпуск 26. Часть III. Гуманитарные науки / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет ; под общ. ред. С.В. Коновалова – Новокузнецк; Издательский центр СибГИУ, 2022. – 410 с. : ил.

ISSN 2500-3364

Представлены труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам научно-исследовательских работ. Третья часть сборника посвящена актуальным вопросам иностранного языка, образования, культуры, социально-гуманитарных дисциплин, спорта, здоровья.

Материалы сборника представляют интерес для научных и научно-технических работников, преподавателей, аспирантов и студентов вузов.

ISSN 2500-3364

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2022

Кроме того, очное обучение ценно не только набором знаний. Важный элемент оффлайн-обучения — личное общение. Получая традиционное высшее образование, ученик погружается в ученическую атмосферу. Он взаимодействует с преподавателями в неформальной обстановке. Такое общение может порождать удивительные идеи и кардинально менять судьбы людей. Если бы Билл Гейтс получал образование в Гарварде дистанционно, он никогда бы не встретил Стива Балмера и не основал бы Microsoft.

Также в процессе дистанционного обучения вы можете столкнуться с непредвиденными обстоятельствами, которые будут мешать вам учиться. К примеру, в самый неподходящий момент у вас может отключиться свет или выйти из строя компьютер. А интернет может оборваться прямо во время важного онлайн-семинара, и вы ничего с этим не сможете поделать. Удаленное обучение делает вас зависимым от технических средств.

Конечно, и по пути в университет можно застрять в лифте. Но если вы уже добрались до физического места учебы, мало что может помешать получать знания. Еще одним минусом на первый взгляд может быть отсутствие контроля за процессом обучения. Может показаться дополнительной свободой, но это, мы считаем, очередным заблуждением. На самом же деле, дистанционное обучение требует от студента сильной мотивации и жесткой самодисциплины.

Как итог следует сказать, что дистанционная форма обучения важна в современном мире. Она является достойной альтернативой привычным формам получения знаний. В настоящее время приоритетом является решение всех проблем, связанных с этой областью. При снижении их актуальности до минимума, дистанционное образование сможет полноценно конкурировать со всеми видами обучения, предоставляя достойные, качественные услуги. Знания, полученные «дистанционным» способом, не должны считаться не совершенными.

Библиографический список

1. Об образовании в российской федерации: Федер. закон [принят Гос. Думой 21.12.2012] // Советом Федерации РФ.2012 . N 273-ФЗ – С. 22.

УДК 159.99

ПРОЯВЛЕНИЕ ТИПА ТЕМПЕРАМЕНТА У РУКОВОДИТЕЛЯ И ПОДЧИНЕННОГО

Киселев И.А.

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Пьянкова Л.А.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: kiselevivan2002@gmail.com*

В рассматривается зависимость поведения индивидов в организации от типа темперамента личности. Раскрывается влияние различных особенно-

стей индивида на построение взаимоотношений между руководителем и его подчиненными.

Ключевые слова: темперамент, классификация темпераментов, личность, организационное поведение.

Исследования в области психологии доказали, что основным из ключевых элементов становления личности является социальное общение и взаимоотношение между людьми в социальных системах. В организации личность играет особо важную роль. Для того чтобы повысить производительность труда, нужно не только увеличить время и объем работы, необходимо правильно соотнести возлагаемую работу и личностные качества человека. Слабохарактерный и с заниженной самооценкой человек никогда не справится с ролью лидера.

Люди с разным темпераментом по-разному воспринимают возлагаемую на них ответственность. Одни готовы с радостью проявить себя и заслужить уважение руководителя и коллег, другие теряются и становятся беспомощными.

Темперамент – совокупность индивидуальных черт личности, проявляющихся в быстроте и силе реакции на внешние раздражители. Это врожденное свойство психики, которое человек не может изменить. В дальнейшем, на основе темперамента у человека формируется характер [1], хотя характер может быть и врожденным.

Индивидуальные черты личности влияют на построение взаимоотношений в коллективе. При разной степени проявления индивидуально-психологических свойств выделяют четыре типа темперамента:

Холерик

Человек, нервная система которого определяется преобладанием возбуждения над торможением. Индивиды с данным типом темперамента реагируют быстро, необдуманно, проявляют нетерпение, не могут себя сдерживать. Увлечшись каким-либо делом, холерик работает с полной отдачей, однако он быстро истощается, если не переключить его внимание на новую задачу [1]. У таких людей завышенная самооценка, положительное отношение к новому, высокое отношение к критике.

Руководитель – холерик обладает очень высокой работоспособностью, выносливостью, активностью и инициативой. Отлично трудится в ситуации перемен. В работе с подчиненными стремится к формальному или же неформальному лидерству, самостоятельности, ответственности. Это строгий, авторитарный руководитель, который предпочитает безоговорочное повиновение и не терпит инакомыслия в команде. Обладает высокой скоростью мышления, повышенной возбудимостью и эмоциональностью, способен на неожиданную смену настроений в течение дня [2].

Для эффективной работы сотрудника с холерическим типом темперамента, руководителю рекомендуется обеспечить подчиненному самостоя-

тельность в заключение свежих заманчивых задач, направить его на систематическое взаимодействие с новыми людьми, а также уменьшить контроль. Данного сотрудника можно заинтересовать ролью новатора, его мотивирует общественная похвала за успехи [3].

Флегматик

Человек с сильной уравновешенной нервной системой. У него медленная реакция, замедленное проявление эмоций, высокая работоспособность. Такой человек отлично сопротивляется сильными и продолжительными раздражителями, но не способен быстро реагировать на неожиданную ситуацию [1]. Адекватная самооценка, отрицательное отношение к новому, медлительность, упорство, безразличное отношение к критике отличают флегматика.

Руководитель – флегматик – абсолютная противоположность холерика: это размеренный, медлительный, вдумчивый и глубокий человек, демонстрирует надежность в отношениях и силу. Он склонен к одиночеству, замкнутости, избегает всякого рода происшествий. В управлении он преимущественно демократичен, способен к самоконтролю и присутствию духа. В стрессовых ситуациях не кричит, не раздражается, терпелив: способен несколько раз повторять одно и то же для непонятливых подчиненных, не испытывая при этом внутреннего напряжения [2].

Руководителю в работе с подчиненным-флегматиком рекомендуется четко ставить задачу, уделять время для его сосредоточения или переключения внимания, а также выполнения, и после этого давать другую задачу. Подчиненного-флегматика мотивирует стабильность и надежность, спокойствие и отсутствие стресса, комфорт и удобство, социальные льготы и гарантии, а также уважение и признание руководителя и коллег [3].

Сангвиник

Человек с подвижной нервной системой, обладает высокой скоростью реакции. Готов адаптироваться в новых условиях, умеет построить разговор с коллегами, стремится к высокой продуктивности, хорошо планирует свои последующие действия, играет роль лидера, но не составляет ему конкуренцию, а полностью его поддерживает [1]. Обладает высокой самооценкой, любопытен по отношению к новому, динамичный, избегает проблем и препятствий. Демонстрирует спокойное отношение к критике.

Руководитель – сангвиник – активный человек, с превосходной выносливостью и работоспособностью. Но по сравнению с холериком, он имеет хороший самоконтроль, у него нет повышенной раздражительности и вспыльчивости. Он – общительный и жизнерадостный человек, хорошо переносит перегрузки и эмоционально устойчив к неприятностям и стрессу. В принципе, особых проблем с руководителем-сангвиником у подчиненного не возникнет [2].

Сангвиники продуктивны в динамичной и разнообразной работе, не требующей усилий и терпения. Представитель такого типа выделяется своей дисциплинированностью, умением грамотно организовать время. Для этого работника характерна инициативность, креативность, работоспособность, выносли-

вость. Он часто бывает трудоголиком, предпочитающим карьерный рост.

Руководителю рекомендуется обеспечить этому сотруднику престижные, стабильные условия, возможность продвижения по карьерной лестнице, а также раскрыть весь его потенциал, предоставляя задания в инновационных и нестандартных видах работ [3].

Меланхолик

Человек, который не любит работать в команде. Обладает слабой нервной системой, весьма зависим от раздражителей. Его отличают слабая стрессоустойчивость, быстрое падение работоспособности. Он легко улавливает тонкости в поведении окружающих людей. У него низкая самооценка, пессимистическое отношение к новому, такой человек избегает препятствий, обидчив к критике.

Руководители-меланхолики встречаются в отделах, требующих большого творческого подхода в работе, например, где работают дизайнеры, маркетологи, рекламщики и сотрудники по связям с общественностью. Дело в том, что они часто обладают творческими способностями и интуицией, поэтому их лидерство в таких отделах может быть очень эффективным. Руководители-меланхолики ценят позитивную атмосферу на работе, поэтому прилагают все усилия для создания эффективной организационной культуры в компании или отделе [2].

Такой подчиненный может быть компетентным сотрудником, владеющим информацией и предоставляющим эту информацию своему руководителю, не стремясь ее использовать в личных целях. Для него главное - поддержка и понимание. Меланхолики преданны своим руководителям, часто разговаривают с ними «по душам», спрашивают совета. Они не только стремятся сами получить поддержку, но всегда готовы оказать ее другим людям. В коллективе меланхолики выполняют роль миротворцев, они хорошо чувствуют обстановку в команде [3].

Таким образом, психологические особенности человека в практике управления – это такие индивидуально-типологические свойства личности, знание которых помогает эффективнее и быстрее достигать цели компании, четко ставить задачи перед подчиненными и осуществлять эффективный контроль их исполнения.

Грамотный руководитель должен осуществлять управленческую деятельность не только ориентируясь на стандартные подходы к управлению подчиненными, но и заострять внимание на индивидуальных особенностях каждого своего сотрудника.

Библиографический список

1. Кривцова М.А., Авраменко А.В., Клименко А.А. Темперамент личности и его свойства // Уникальные исследования XXI века. 2015. №5 (5). – С. 105-111.
2. Самоукина Н.В. Невыносимая легкость современного бытия // Ка-

рьера. – 2004. – № 5. – Режим доступа: <https://samoukina.com/public/articles/nevynosimaya-legkost-sovmestnogo-bytiya>.

3. Джаппарова Н.Л. Личностные компоненты, определяющие поведение человека в организации // Скиф. 2019. №5-1 (33). – С. 177-182.

УДК 159.99

ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ

Кучуков А.С.

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Пьянкова Л.А.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: kuchikov.art522@gmail.com*

Рассматриваются факторы и условия, влияющие на физическую и психологическую удовлетворенность трудом работника.

Ключевые слова: психология труда, факторы удовлетворенности, трудовая деятельность.

Быстрые темпы развития современного общества порой не позволяют угнаться за новыми тенденциями в области оборудования и компьютеризации. Из-за этого управленцам приходится искать другие возможности развития производства – к ним как раз относятся исследования в области психологии труда и организационной психологии.

Актуальность темы подтверждается предположением о том, что одним из главных факторов увеличения производительности является повышение удовлетворенности трудом рабочих. Люди трудятся для обеспечения собственной жизни, реализации своих навыков и умений или даже для простого времяпрепровождения. Современному руководителю для обеспечения высокой работоспособности подчинённых следует учитывать множество факторов, прямо или косвенно влияющих на удовлетворенность трудом.

Исследователями в области организационной психологии было установлено, что в процессе трудовой деятельности у человека формируется отношение к труду [1]. В дальнейшем, этот сформированный образ может влиять на восприятие труда при смене места или типа деятельности. Например, при переходе на новую работу человеку не удастся привыкнуть к линейной организационной структуре, поскольку раньше он сталкивался только с функциональной.

Все факторы удовлетворенности трудом можно разделить на две группы: субъективные и объективные.

Субъективные факторы – индивидуальные особенности восприятия действительности субъектом, происходящие по самостоятельной воле.

Объективные факторы — восприятие субъектом внешних факторов

| | |
|---|-----|
| ПОНЯТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗАПРОСА И ПРИЧИНЫ ОБРАЩЕНИЯ КЛИЕНТОВ К ПСИХОЛОГУ <i>Шитикова Е.В.</i> | 359 |
| ОТДЕЛЬНЫЕ СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИНТЕРНЕТ- КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ <i>Юшманова П.А.</i> | 362 |
| ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ СТУДЕНТОВ ПЕРВЫХ КУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ <i>Прохорова В.С.</i> | 366 |
| ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ НА ПОВЕДЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА В ОРГАНИЗАЦИИ <i>Ефимов А.А.</i> | 371 |
| ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ ФЕНОМЕНА РОДИТЕЛЬСТВА <i>Грунвальд С.Н, Куликова П.А.</i> | 375 |
| ДИСТАНЦИОННЫЕ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНО- ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА <i>Дремина А.В.</i> | 380 |
| ПРОЯВЛЕНИЕ ТИПА ТЕМПЕРАМЕНТА У РУКОВОДИТЕЛЯ И ПОДЧИНЕННОГО <i>Киселев И.А.</i> | 383 |
| ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ <i>Кучуков А.С.</i> | 387 |
| ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МУЛЬТИМЕДИЙНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ <i>Баширова Т.А.</i> | 390 |
| ВЛИЯНИЕ ИНТЕРНЕТА И СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ НА ЖИЗНЬ СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА <i>Сердюкова Е.А.</i> | 394 |
| ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ И РАЗВИТИЕ ТРАНСАКТНОГО АНАЛИЗА <i>Шитикова Е.В.</i> | 398 |

Научное издание

НАУКА И МОЛОДЕЖЬ: ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

Выпуск 26

*Труды Всероссийской научной конференции студентов,
аспирантов и молодых ученых*

Часть III

Под общей редакцией

С.В. Коновалова

Технический редактор

Г.А. Морина

Компьютерная верстка

Н.В. Ознобихина

Подписано в печать 15.08.2022 г.

Формат бумаги 60x84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 23,98 Уч.-изд. л. 26,45 Тираж 300 экз. Заказ № 203

Сибирский государственный индустриальный университет
654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42
Издательский центр СибГИУ