

Во-вторых, решение проблем с лингвистическими ресурсами и их применением требует интеграции языкового вклада с коммуникативной отдачей. Это означает не только систематическое расширение словарного запаса и грамматических знаний, но и предоставление обильной практики их использования в значимых, приближенных к реальной жизни коммуникативных ситуациях. Внедрение современных и интерактивных методик, таких как использование аутентичных видеоматериалов (фильмов, сериалов), ролевых игр, дебатов и проектной работы, делает процесс обучения увлекательным и релевантным для учащихся.

Таким образом, развитие речевой активности студентов занимает центральное место в современном образовании, выходя за рамки простого усвоения языковых правил. Оно является фундаментальным для формирования всесторонних профессиональных и социальных компетенций, поскольку именно через активное устное взаимодействие, диалог и участие в дискуссиях студенты не только закрепляют теоретические знания, но и оттачивают навыки критического мышления, аргументации и убеждения. В условиях, когда коммуникация становится ключевым элементом любой профессиональной деятельности, способность эффективно выражать свои мысли и идеи приобретает первостепенное значение, делая речевую активность неотъемлемой частью подготовки конкурентоспособных специалистов.

Эффективное развитие речевой деятельности невозможно без применения преподавателем комплекса методик и подходов, не ограничивающихся обучением грамматике и лексики вне контекста. Интеграция и пополнение имеющихся знаний грамматике и лексики с практикой диалогов, монологов и других видов устной речи является основой успешного обучения коммуникации на иностранном языке. В таких условиях учебный процесс должен быть построен вокруг выполнения заданий, которые бы максимально отражали ситуации, с которыми учащимся придется столкнуться в реальной жизни. Так студенты могли бы использовать язык как инструмент для решения определенных задач, без механического заучивания и воспроизведения фраз. Такой подход помогает сформировать гибкость мышления и беглость речи обучаемых, готовя к адаптации к разнообразным коммуникативным ситуациям.

Благоприятная психологическая среда в классе также является важнейшим фактором внедрения приведенных выше методов. Эта среда должна быть свободна от страха перед ошибками и излишней критики, где преподаватель выступает в роли фасилитатора – наставника, который поощряет инициативу, поддерживает уверенность студентов и помогает им преодолевать трудности. Итак, в рамках современного образовательного процесса целенаправленное развитие речевой активности, основанное на комплексном подходе и создании поддерживающей среды, является необходимым условием для подготовки высококвалифицированных специалистов, способных эффективно взаимодействовать в любой профессиональной сфере.

Список использованной литературы

1. Cook, V. *Second language learning and language teaching* / V. Cook. – London: Routledge, 2016. – 335 p.
2. Леонтьев А. А. *Язык, речь, речевая деятельность*. – URSS, 2005.
3. Смирнов, А. А. *Избранные психологические труды* [Текст]: в 2 т. – М.: Педагогика, 1987. – Т. 1. – 172 с.; Т. 2. – 344 с.
4. Bahrani T., Soltani R. How to teach speaking skill // *Journal of education and Practice*. – 2012. – Т. 3. – №. 2. – С. 25–29.
5. Scrivener J. *Learning teaching*. – Oxford : Macmillan, 2005. – Т. 2.
6. Калачникова Р. С. Проблемы освоения умения говорить на английском языке учеников 8-9 классов и пути их решения // *Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки*. – 2022. – Т. 27. – №. 1. – С. 113-126.

УДК 159.9.072.592

МОНИТОРИНГ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ: МЕТОДЫ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

Сабирова Р.Ш., Карагандинский университет имени Е.А. Букетова, Караганды, Казахстан
Захарова Э.А., Карагандинский университет имени Е.А. Букетова, Караганды, Казахстан

Удовлетворенность трудом представляет собой важный показатель благополучия персонала и эффективности деятельности организации. Она влияет на мотивацию сотрудников, их производительность, уровень стресса и текучести кадров. Цель данной статьи представить практическое руководство по проведению мониторинга удовлетворенности трудом, описать основные методы и этапы, а также предложить рекомендации по интерпретации полученных данных.

Удовлетворенность трудом это субъективная оценка работником различных аспектов своей трудовой деятельности, таких как условия труда, уровень заработной платы, отношение руководства, перспективы карьерного роста и др. Существуют различные подходы к пониманию данного феномена: психологический (эмоциональное восприятие работы), социологический (влияние социальной среды) и управленческий (как элемент корпоративной культуры и эффективности управления персоналом).

Мониторинг удовлетворенности трудом позволяет своевременно выявлять проблемные зоны, снижать риски выгорания, текучести и конфликтов.

Он может проводиться по инициативе HR-службы, корпоративного психолога или руководства. Регулярность может варьироваться: от разовых исследований до систематического отслеживания (ежегодные опросы, пульс-опросы).[1]

Современные методы мониторинга удовлетворенности трудом включают как количественные, так и качественные подходы. Наиболее распространённым инструментом является анкетирование (например, Миннесотский опросник удовлетворенности трудом(MSQ), опросники В.А. Рязановского, В.А. Соколова, А. В. Батаршева и др.), позволяющее собрать стандартизированные данные о восприятии сотрудниками различных аспектов трудовой деятельности, таких как условия труда, уровень заработной платы, возможности профессионального роста, отношения в коллективе и стиль руководства. В дополнение к анкетным методам широко применяются интервью и фокус-группы, обеспечивающие более глубокое понимание индивидуальных и групповых мотивационных установок, а также выявление скрытых факторов неудовлетворенности[2].

Важным источником информации служат HR-метрики, такие как уровень текучести кадров, количество обращений в службу поддержки персонала, частота использования больничных листов и участие в корпоративных инициативах. Эти данные позволяют косвенно оценивать уровень удовлетворенности и выявлять динамику изменений. В последние годы всё большее распространение получают цифровые платформы обратной связи, обеспечивающие возможность оперативного сбора мнений сотрудников в режиме реального времени, а также анализа эмоционального фона коллектива с использованием технологий искусственного интеллекта и машинного обучения.

Комплексный подход к мониторингу удовлетворенности трудом предполагает интеграцию различных методов и источников данных, что позволяет формировать более точную и многомерную картину состояния трудовой среды. Результаты мониторинга служат основой для разработки и корректировки программ мотивации, повышения вовлеченности и формирования благоприятного организационного климата.

Первоначально осуществляется постановка целей и задач мониторинга, определяющих его направленность и глубину. На данном этапе важно чётко сформулировать, какие аспекты удовлетворенности подлежат оценке — материальные условия, социально-психологический климат, возможности профессионального роста, степень автономности и вовлечённости в рабочие процессы. Следующим шагом является выбор методологии и инструментов исследования, включая определение формата сбора данных (анкетирование, интервью, анализ HR-метрик), разработку или адаптацию опросных материалов, а также выбор репрезентативной выборки сотрудников.

После подготовки инструментария осуществляется непосредственный сбор информации. На этом этапе важно обеспечить добровольность участия, анонимность и конфиденциальность, что способствует повышению откровенности респондентов и достоверности результатов. После завершения сбора информации начинается этап обработки, включающий статистический анализ, группировку данных по релевантным признакам, а также визуализацию результатов. Применение методов количественного и качественного анализа позволяет выявить закономерности, определить уровень удовлетворенности и выделить проблемные зоны. Визуальные формы представления — графики, диаграммы, инфографика — способствуют более наглядному восприятию информации и облегчают её интерпретацию[3].

Следующий этап — представление результатов. Он включает подготовку аналитического отчёта и презентационных материалов для заинтересованных сторон: руководства, HR-службы, профсоюзных организаций. Важно обеспечить прозрачность и доступность информации, а также предоставить интерпретацию результатов в контексте организационной специфики. Ключевой аналитический этап мониторинга удовлетворенности трудом является интерпретация данных, на котором осуществляется переход от количественных и качественных показателей к содержательным выводам, имеющим практическую значимость для управления персоналом. В рамках данного этапа исследователь анализирует полученные результаты с учётом контекста организации, специфики её деятельности, корпоративной культуры и текущих социально-экономических условий.

Заключительным этапом является формирование рекомендаций. На основе полученных данных разрабатываются предложения по улучшению условий труда, повышению мотивации и вовлечённости персонала, оптимизации управленческих практик. Рекомендации могут касаться как материальных аспектов (оплата труда, рабочее пространство), так и нематериальных (внутренние коммуникации, стиль руководства, возможности профессионального развития).

На основе статистических показателей, визуализированных данных и сгруппированных ответов сотрудников выявляются устойчивые тенденции, закономерности и отклонения. Особое внимание уделяется сравнительному анализу: между подразделениями, категориями персонала, а также в динамике по сравнению с предыдущими периодами или отраслевыми стандартами. Это позволяет определить, какие аспекты трудовой деятельности вызывают наибольшее удовлетворение, а какие — напротив, требуют управленческого вмешательства.

Интерпретация не ограничивается описанием выявленных фактов, но включает их объяснение. Исследователь стремится установить причинно-следственные связи между условиями труда и уровнем удовлетворенности, выявить влияние внутренних и внешних факторов, а также оценить потенциальные риски для организации. Важным элементом интерпретации является выявление скрытых смыслов, отражённых в открытых комментариях респондентов, что требует применения методов контент-анализа и социологической рефлексии.

В процессе проведения мониторинга удовлетворенности трудом исследователь может столкнуться с рядом методологических, организационных и интерпретационных трудностей, способных повлиять на достоверность и полезность полученных результатов. Осознание потенциальных ошибок на каждом этапе исследования позволяет минимизировать риски и повысить качество аналитических выводов. Одной из распространённых проблем является недостаточная валидность и надёжность используемых инструментов. Некорректно сформулированные вопросы, отсутствие адаптации анкет к специфике организации или культурному контексту могут привести к искажению

данных. Кроме того, чрезмерно обобщённые или, наоборот, слишком детализированные опросники затрудняют интерпретацию и снижают мотивацию респондентов к участию.[4]

Организационные трудности включают низкий уровень вовлечённости сотрудников, отказ от участия, формальные ответы или опасения по поводу конфиденциальности. Это особенно актуально в условиях недостаточной прозрачности внутри организации или при отсутствии доверия к руководству[5]. В таких случаях возникает риск получения неполных или предвзятых данных, не отражающих реальную картину.

Ошибки могут возникать и на этапе обработки информации. Неправильное применение статистических методов, игнорирование контекстных факторов, а также недостаточное внимание к качественным данным (например, открытым комментариям) могут привести к упрощённым или ошибочным выводам. Визуализация данных без учёта нюансов восприятия также способна исказить интерпретацию.

Особую сложность представляет этап интерпретации. Здесь возможны когнитивные и аналитические искажения, когда исследователь склонен подтверждать заранее сформированные гипотезы или игнорировать противоречивые данные. Также существует риск чрезмерной генерализации выводов без учёта индивидуальных и групповых различий.

Наконец, трудности могут возникнуть при представлении результатов и формулировании рекомендаций. Недостаточная конкретность предложений, отсутствие связи между выявленными проблемами и управленческими решениями, а также игнорирование мнения сотрудников при разработке корректирующих мер могут снизить эффективность мониторинга и вызвать сопротивление изменениям[6].

Мониторинг удовлетворенности трудом представляет собой не только управленческий инструмент, но и важную психологическую практику, направленную на изучение внутреннего состояния сотрудников, их отношения к профессиональной деятельности, социальной среде и организационной культуре. С позиции психолога, данный процесс позволяет глубже понять мотивационные механизмы, эмоциональное благополучие и когнитивные установки работников, что особенно важно в условиях трансформации трудовых отношений и роста требований к качеству рабочей жизни[7].

Рассмотренные методы мониторинга — от количественных опросов до качественных интервью — дают возможность выявить как явные, так и латентные проявления неудовлетворённости, включая стресс, выгорание, снижение вовлечённости и ощущение несправедливости. Практика применения мониторинга показывает, что его эффективность напрямую зависит от доверия сотрудников, прозрачности процедур и готовности организации к реальным изменениям на основе полученных данных.

Для психолога практическая значимость мониторинга заключается в возможности не только диагностировать текущее состояние трудовой среды, но и формировать рекомендации, направленные на улучшение психологического климата, развитие поддерживающей коммуникации и укрепление личностного ресурса сотрудников. Таким образом, мониторинг удовлетворенности трудом становится важным элементом психологического сопровождения персонала и способствует формированию здоровой, устойчивой и продуктивной рабочей среды.

Список использованной литературы

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика — Юрайт: Москва, 2014
2. Карпов, А. В. Психология труда : учебник для бакалавров /; 2-е изд. Издательство Юрайт, 2019.
3. Трубин, А. И. Удовлетворенность трудом как экономическая категория в современной теории и практике. — Уральский федеральный университет, 2017.
4. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. — «Академия»:Москва, 2015.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. — М.: Питер, 2019
6. Евтихов О.В. Психология управления персоналом. — СПб.: Питер, 2021.
7. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, структура и динамика смыслообразования. — М.: Смысл, 2019.

ӘОЖ 37.032

Е.А. БӨКЕТОВТЫҢ ӨМІРІ МЕН ҚЫЗМЕТІ АДАМНЫҢ ӨЗІН-ӨЗІ ӨЗЕКТЕНДІРУІНІҢ ҮЛГІСІ РЕТІНДЕ

Солощенко П.П., академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті, Қарағанды, Қазақстан
Караконисова С.Г., академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті, Қарағанды, Қазақстан
Бүркітбай А., академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті, Қарағанды, Қазақстан

Қазіргі Қазақстанның жаһандық тұрақсыздық пен жаңа өркениеттік сын-қатерлер жағдайындағы даму стратегиясы адамның табысты өзін-өзі өзектендіруінің, оның әлеуметтік және мәдени дербестігінің, еркін және шығармашылық белсенділігінің шарттарын, құралдары мен тәсілдерін қазақстандық қоғамның тұрақты дамуының іргелі негіздері ретінде айқындауды көздейді. ХХ ғасырдың екінші жартысында А. Маслоу ұсынған өзін-өзі өзектендіру ұғымы адамның әлеуетті мүмкіндіктерін, қабілеттері мен таланттарын үздіксіз іске асыруды, өзінің миссиясын, яғни шақыруын, тағдырын орындауды қамтиды. Бұл үшін өзінің бастапқы табиғатын неғұрлым толық тану және, демек, оны қабылдау, сондай-ақ тұлғаның тұтастыққа, интеграцияға, немесе ішкі синергияға бағытталған талмай ұмтылысы қажет [1]. Аталған ұғымды Қазақстан қоғамының заманауи білім беру практикаларына енгізудің