

Психология и Психотехника

Правильная ссылка на статью:

Камалова О.М. Влияние условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности // Психология и Психотехника. 2025. № 1. DOI: 10.7256/2454-0722.2025.1.73762 EDN: VFSMPF URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=73762

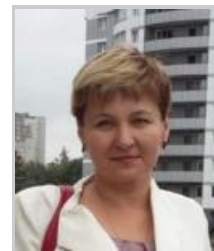
Влияние условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности

Камалова Оксана Максимовна

Аспирант Института иностранных языков Российского университета дружбы народов имени Патриса Лумумбы

117198, Россия, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, 9, корпус 4

✉ mak-kom25@mail.ru



[Статья из рубрики "Профессиональная психология"](#)

DOI:

10.7256/2454-0722.2025.1.73762

EDN:

VFSMPF

Дата направления статьи в редакцию:

20-03-2025

Дата публикации:

02-04-2025

Аннотация: В статье рассмотрены основные факторы условий труда и их влияние на мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в профессиональной деятельности. Актуальность проведения исследования состоит в изучении структуры условий труда с психологической точки зрения позволяющее выявить психологические аспекты и оценить их влияние на мотивацию, личностные смыслы и ценностные отношения работников организации. Понимание данных аспектов позволит определить, какие именно факторы условий труда побуждают работников к активным действиям. Объектом исследования выступают мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности. Предметом данного исследования являются факторы условий труда, влияющие на мотивационно-смысловые и ценностные отношения работников. Цель

исследования заключается в определении психологических аспектов позволяющих оценить влияние условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений работников. Методологической основой исследования послужили исследования отечественных и зарубежных ученых, раскрывающие понимание различных типов условий труда и их влияние на мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в профессиональной деятельности. В исследовании использованы теоретические (сравнительный анализ) и эмпирические методы (беседа, наблюдение, анкетирование) исследования. Основные результаты проведенного исследования показывают, что физические, организационные и психологические факторы условий труда, являются основополагающими психологическими аспектами оказывающими влияние на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности. Научная новизна исследования заключается не только в углубленном анализе основных факторов условий труда, но и в применении междисциплинарного подхода, позволяющего интегрировать знания из различных областей, таких как психология, социология и экономика, что способствует более полному пониманию рассматриваемых процессов. Такой подход дает возможность выявить взаимосвязи и закономерности между факторами условий труда и мотивационно-смысловыми отношениями личности. Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты исследования, окажут помощь руководителям в реализации дополнительных мероприятий, направленных на повышение эффективности работы организации. В целях повышения эффективности профессиональной деятельности, руководителям организаций даны рекомендации о необходимости проведения мониторингов условий труда работников, включающего в себя физические, организационные и психологические факторы условий труда.

Ключевые слова:

деятельность, личность, мотивация, личностный смысл, мотивационно-смысловые отношения, организация, профессиональная деятельность, охрана труда, условия труда, фактор

Введение

Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в сфере профессиональной деятельности являются сложным и многогранным процессом, который включает в себя взаимодействие различных факторов, оказывающих влияние на эффективность трудовой деятельности как самих работников, так и организации в целом. Важное место в управление трудовыми отношениями занимает фактор организации безопасных условий труда, способствующих повышению производительности труда и удовлетворенности работников.

В современных условиях трудовая деятельность становится неотъемлемой частью жизни человека, важно понимать, как различные психологические аспекты рабочего процесса воздействуют на мотивацию, личностные смыслы и ценностные отношения работников. Условия труда представляют собой совокупность элементов, формирующих производственную среду и трудовой процесс. При котором важно учитывать личностные особенности работников, их потребности, позволяющих создать безопасные условия для выполнения профессиональных обязанностей.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью выявления уровня влияния

условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности. Исследование мотивации, личностных смыслов и ценностных отношений личности в профессиональной сфере в контексте психологии и социологии представляют собой важный шаг к пониманию того, какие факторы профессиональной деятельности влияют на эффективность трудового процесса работников. Понимание данных аспектов позволяет выявить, что движет работниками, какие факторы побуждают их к активным действиям и как мотивационно-смысловые и ценностные отношения работников соотносятся с условиями труда.

Объектом исследования являются мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности.

Предмет исследования - факторы условий труда, влияющие на мотивационно-смысловые и ценностные отношения работников.

Цель исследования заключается в определении психологических аспектов позволяющие оценить влияние условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений работников.

Гипотеза исследования отражает предположение, что факторы условий труда играют ключевую роль в системе управления организацией, обеспечивая удовлетворение базовых потребностей работников и создавая условия для их самореализации. Факторы условий труда способны оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений.

Научной новизной данного исследования является детальное изучение влияния условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности к профессиональной деятельности. Важность данного исследования заключается в том, что оно не только рассматривает традиционные аспекты удовлетворенности работой, но и направлено на выявление взаимосвязей между условиями труда и мотивационно-смысловыми и ценностными отношениями личности.

Практическая значимость исследования определяется тем, что результаты исследования могут быть широко использованы социологами, психологами, специалистами по охране труда, педагогическими работниками в образовательном процессе, руководством и работниками служб по управлению персоналом различных организаций, а также учеными для дальнейшего углубления теоретических знаний и разработки новых концепций в области управления персоналом и организационного поведения.

Анализ литературы

Важный вклад в изучение вопросов по созданию безопасных условий труда в профессиональной деятельности, а также в разработку рекомендаций и практических решений по улучшению условий труда, внесли такие выдающиеся ученые, как С.В. Белов, А.А. Гавриков, Н.Л. Головин, К. Дукан, В.С. Крамар, Н.Н. Красногорская, Д. Купер, В.Л. Лапин, П.В. Марков, О.В. Усикова О.В., Г.З. Файнбург и другие.

Проблема организации условий труда в деятельности организаций была рассмотрена В.Н. Бобковым, который считает, что условия труда являются сложным объективным общественным явлением, формирующимся в процессе трудовой деятельности под влиянием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера. Указанные факторы оказывают

влияние на работоспособность человека, его отношение к работе и уровень удовлетворенности ею, а также на эффективность труда и другие экономические результаты производства, качество жизни и всестороннее развитие человека как основного элемента производительной силы общества [\[4, с. 35-58\]](#).

На основе результатов исследования В.Ю. Баранова, посвященного улучшению социально-экономических показателей в контексте охраны труда и ее влияния на рост производительности труда, можно заключить, что экономическое благополучие любого предприятия зависит от труда его работников. Поэтому регулирование социально-трудовых отношений во всех сферах трудовой деятельности, включая охрану труда, является важным элементом эффективного управления организацией. В процессе работы на здоровье и работоспособность человека воздействуют различные факторы, такие как технические, эргономические, санитарно-гигиенические, психофизические, социально-бытовые, природно-климатические и экономические. Управление условиями труда и взаимодействием между работниками и работодателями способствует не только повышению производительности, но и улучшению общего климата в коллективе, что в свою очередь влияет на успешность и устойчивость предприятия в долгосрочной перспективе [\[3, с.59-61\]](#).

По мнению М.А. Куликовой, организация охраны труда представляет собой комплекс мероприятий, направленный на защиту трудовых прав работников и обеспечение безопасных условий труда в соответствии с требованиями законодательства и других нормативно-правовых актов в области охраны труда [\[13, 75-78\]](#).

Согласно мнению К. Дункан, культура безопасности на рабочем месте представляет собой совместные усилия работников, направленные на создание здоровой и безопасной рабочей среды с высокими показателями производительности. В таких организациях руководство и работники разделяют общие цели и ценности в области безопасности условий труда [\[7, 1-3\]](#).

На основе исследований ученых в области социологии можно сделать вывод, что условия труда имеют решающее значение в эффективной деятельности работников и их отношения к трудовому процессу. Рабочий процесс включает в себя набор задач, распределение обязанностей и взаимодействие между работниками. Организация мероприятий по охране труда, соблюдение норм и стандартов безопасности на рабочем месте, позволяет минимизировать риски травматизма и профессиональных заболеваний.

Значительный вклад в изучение мотивации, личностного смысла, ценностных ориентаций в профессиональной деятельности внесли такие выдающиеся ученые, как А.Г. Асмолов, О.А. Бобрыкин, Ф.Е. Василюк, Л.С. Выготский, Э.Л. Деси, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, А.Р. Лурия, А. Маслоу, В.Н. Мясищев, Р.М. Райан, К. Роджерс, В. Франкл и другие.

Л.С. Выготский подчеркивал наличие динамических смысловых систем в индивидуальном сознании личности, которые отражают единство аффективных и интеллектуальных процессов. В своей работе он ввел термин «смысловое переживание», который обозначает комплексное восприятие и осмысление эмоционального и когнитивного опыта. Данное понятие помогает нам понять, как личность интегрирует свои чувства и мысли, создавая целостное представление о мире и себе в нем. Кроме того, ученый акцентировал внимание на том, что смысловое переживание играет ключевую роль в развитии личности и формировании ее уникального опыта, что способствует более глубокому пониманию взаимодействия между эмоциями и мышлением [\[6, с. 132\]](#).

Основным мотивом по мнению А. Маслоу является желание человека максимально реализовать свои способности и ощущение своей компетентности. Мотивация, направленная на достижение целей, меняется в зависимости от конкретных обстоятельств и вида деятельности, в которой участвует человек. Стремление к саморазвитию побуждает человека к самосовершенствованию и прогрессу, что, в свою очередь, способствует его активной работе и личностному росту [\[15, с. 46\]](#).

Мотивация и смысловые связи личности обладают рядом характеристик, которые зависят от социальной позиции человека и от набора мотивов, связанных с этой позицией. А.Н. Леонтьев отмечает, что личностный смысл присутствует в сознании индивида, а смысловые установки отражают этот смысл в рамках деятельности, проявляясь как готовность к определённым действиям [\[14, с. 273\]](#).

В области изучения мотивации и смысла жизни ученые Э.Л. Деси и Р.М. Райан, К. Роджерс и В. Франкл предложили оригинальные подходы к анализу факторов, влияющих на человеческую жизнедеятельность. Карл Роджерс подчеркивает важность самореализации и личностного роста, считая мотивацию ключевым фактором, выделяя основные положительные элементы при формировании мотивации такие как принятие и эмпатию. В своих работах Роджерс утверждает, что стремление к самореализации является естественной частью человеческой природы, и создание условий для этого процесса способствует развитию личности.

В. Франкл акцентирует внимание на значении поиска смысла в жизни как основного мотивационного фактора, утверждая, что осознание смысла жизни является неотъемлемой частью человеческого существования и мощным источником мотивации.

Теория самодетерминации, разработанная Э. Деси и Р. Райаном, представляет психологический подход к пониманию человеческой мотивации, личности и психологического благополучия, подробно рассматривая факторы внутренней и внешней мотивации. Основные идеи этого подхода включают в себя: внутреннюю мотивацию, основанную на самодетерминации, компетентности и взаимосвязи с другими людьми; различные виды внешней мотивации, регулирующие поведение человека и существенно различающиеся по своим характеристикам; важность социального контекста для эффективного функционирования индивида и различных проявлений форм мотивации [\[7, с. 73\]](#).

Система ценностных ориентаций, представляет собой психологическую характеристику зрелой личности и личностные образования, отражая содержательное отношение человека к социальной реальности. В этом контексте она определяет мотивацию его действий и оказывает значительное влияние на все аспекты деятельности человека. Как элемент структуры личности, ценностные ориентации демонстрируют внутреннюю готовность к выполнению определенных действий для удовлетворения потребностей и указывает на направленность его поведения [\[17, с. 286-289\]](#).

Исследования ученых в области психологии и социологии показывают, что улучшение условий труда способствует значительному росту производительности и снижению уровня заболеваемости среди работников. Комфортная рабочая среда, включая оптимальное освещение, качество воздуха, удобную мебель и минимизацию шума, играет ключевую роль в повышении эффективности труда. Работники, находящиеся в благоприятных условиях, не только лучше справляются с задачами, но и реже сталкиваются с профессиональными заболеваниями и стрессом.

Согласно проведенного анализа научных исследований нами выделены основные факторы условий труда, такие как физические, организационные и психологические, оказывающие особое влияние на производительность труда и общее качество жизни работников.

Физические факторы условий труда включают в себя такие элементы, как освещение, температура, уровень шума и качество воздуха, наличие мебели и иные элементы, которые могут затрагивать здоровье работников.

Например, нехватка естественного света на рабочем месте может негативно сказаться на здоровье работников, вызывая проблемы со зрением и способствуя развитию психоэмоциональных расстройств, таких как депрессия и тревожность. Исследования показывают, что недостаток солнечного света также может снижать уровень серотонина, что влияет на общее настроение и работоспособность. С другой стороны, высокий уровень шума в офисе или на производстве может привести к хроническому стрессу и утомляемости. Постоянные звуковые раздражители отвлекают внимание, уменьшают концентрацию и могут вызывать головные боли. В результате работники становятся менее продуктивными и более подверженными выгоранию. Создание комфортной акустической среды и обеспечение достаточного доступа к естественному свету являются важными аспектами для поддержания здоровья и эффективности работников.

Организационные факторы условий труда, относятся к процессам управления и представляют собой один из важных факторов, таких как рабочий процесс, безопасность труда, график работы, уровень квалификации и подготовки работников. Организация мероприятий по охране труда, соблюдение норм и стандартов безопасности на рабочем месте, позволяет минимизировать риски травматизма и профессиональных заболеваний. Рабочий процесс включает в себя набор задач, распределение обязанностей и взаимодействие между работниками. Эффективный график работы, позволяет работникам рационально распределять свои силы и время, что в свою очередь снижает стресс и усталость.

Психологические факторы условий труда, играют важную роль в трудовой деятельности человека и включает в себя эмоциональное состояние работников, мотивацию, личностный смысл, ценностные ориентации, межличностные отношения, уровень стресса и т.д. Так, например позитивные межличностные отношения в коллективе и поддержка со стороны коллег и руководства могут значительно повысить уровень мотивации и снизить негативные эмоции, что в свою очередь способствует улучшению общего качества жизни работников. Среди современных тенденций в управлении персоналом особое внимание уделяется психологическому состоянию работников и их здоровью. Все больше организаций внедряют программы по улучшению физического и психического состояния здоровья работников.

Изучение влияния условий труда на мотивационно-смысловые отношения личности, поможет установить основные факторы условий труда, оказывающие наибольшее влияние на мотивацию, личностный смысл и ценностные отношения личности в профессиональной деятельности.

Методы и методология исследования

Теоретической и методологической основой данного исследования стали работы российских и зарубежных ученых в области психологии и социологии, касающиеся вопросов мотивации, личностного смысла и организации охраны труда в профессиональной деятельности человека. В процессе анализа литературы были

изучены ключевые концепции, связанные с мотивационными факторами, влияющими на профессиональную деятельность, а также подходы к созданию безопасной и эффективной рабочей среды. Основной инструментальной парадигмой для последующей интерпретации полученных результатов стали:

- теоретические концепции и модели личности, разработанные ведущими отечественными учеными, такими как А. Г. Асмолов, В. Н. Мясичев, С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев, и другими, основывающиеся на ключевых принципах психологической науки, таких как единство сознания и деятельности, развитие и системный подход;
- экспериментальные и теоретические исследования касающиеся ценностно-смысловой структуры личности (Б. С. Братусь, Д. А. Леонтьев, Ф. Е. Б. А. Сосновский, В. Франкл, К. Роджерс и др.), а также исследования в области социологии и экономики (С.В. Белов, Н.Л. Головин, К. Дукан, В.С. Крамар, Н.Н. Красногорская, Д. Купер, В.Л. Лапин, П.В. Марков, О.В. Усикова О.В., Г.З. Файнбург и др.).

В ходе исследования применялись как теоретические, так и эмпирические методы. К числу теоретических методов относятся дескриптивный метод, метод категоризации и метод сравнительного анализа. Дескриптивный метод позволил описать существующие условия труда и выявить их влияние на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений работников. Метод категоризации использовался для систематизации полученных данных и выделения основных факторов, влияющих на мотивацию и ценностные ориентиры. Метод сравнительного анализа позволил сопоставить результаты исследования с данными других исследований в области психологии и социологии, что дало возможность выявить общие тенденции и специфические особенности взаимосвязи условий труда и мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности.

Эмпирические методы, такие как анкетирование, беседы и наблюдение, были использованы для сбора первичной информации о влиянии условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности.

С целью сбора эмпирических данных была разработана авторская анкета, включающая в себя вопросы, направленные на оценку условий труда, уровня удовлетворенности работой, а также личных ценностей и мотивов работников.

Вопросы анкеты были сформулированы таким образом, чтобы получить максимально полное представление о мнении работников об условиях труда и их влиянии на мотивационно-смысловые и ценностные отношения. Помимо этого, результаты анкетирования позволят понять, какие факторы условий труда оказывают наибольшее влияние на удовлетворенность работой и как они соотносятся с общими условиями труда.

Сбор данных с помощью данной анкеты поможет выявить ключевые проблемы и области для улучшения, что в дальнейшем может способствовать повышению производительности и благополучия работников в организации.

Исследование проводилось на базе Республиканского агентства лесного хозяйства по Республике Бурятия. В анкетировании приняли участие 203 работника агентства, включая лесоводов, мастеров леса, участковых лесничих, парашютистов-пожарных, водителей и других специалистов в возрасте от 20 до 60 лет.

Результаты исследования

В таблице 1 представлены основные показатели отношения работников к физическим, организационным и психологическим факторам условий труда и их влияние на формирование мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности.

Таблица 1. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в профессиональной деятельности

Факторы условий труда	Отношение работников к условиям труда в организации	Согласен %	Не согласен %
Физические факторы условий труда	Благоприятные условия труда на рабочем месте (освещение, температура, качество воздуха и т.д.)	93,1	6,9
	Рабочие места оснащены всей необходимой мебелью, компьютерной техникой, оборудованием и инструментами	85,7	14,3
	Соблюдаются санитарно-гигиенические нормы	83,2	16,8
	Работники обеспечены необходимым оборудованием, специальной одеждой для безопасного выполнения трудовой деятельности	99	1
Организационные факторы условий труда	Разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанные с охраной труда	97,5	2,5
	Работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующих безопасность выполнения работ	96,5	3,5
	На постоянной основе проводятся инструктажи и семинары по охране труда, где работники получают знания о безопасных методах работы и правилах поведения в экстренных ситуациях	99,5	0,5
	В организации высокий уровень организации условий труда, включающее в себя эффективное планирование, оптимизацию рабочих мест, современные технологии, обучение и т.д.	94,5	5,5
Психологические факторы условий	Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания	88,1	11,9
	Высокий уровень стресса на рабочем месте, вызванный нагрузками, сроками выполнения задач или конфликтами	4,4	95,6

труда	Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем	87,6	12,4
	Уровень сложности выполняемых задач соответствует навыкам и опыту работников	93,5	6,5

Обсуждение результатов исследования

В ходе исследования нами проведен анализ отношения работников к физическим, организационным и психологическим факторам условий труда и их влияние на формирование мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности. Сбор данных осуществлялся в условиях реальной рабочей среды, что позволило получить достоверные результаты о влиянии профессиональной деятельности на мотивацию, личностные смыслы и ценностные установки работников. Профессиональная деятельность работников лесного хозяйства является сложным трудовым процессом, работа зачастую проходит в удаленных и труднодоступных местах, включая неблагоприятные погодные условия и потенциально опасные чрезвычайные ситуации, связанные с дикими животными, состоянием леса и другими факторами.

Физические факторы условий труда. Исследование влияния физических факторов условий труда показало, что 93,1% работников считают, что в организации созданы комфортные условия труда. Рабочие места оснащены как естественным, так и искусственным освещением, предусмотрена возможность проветривания помещений, имеется система вентиляции воздуха.

В организации соблюдены нормы условий труда, связанные с организацией рабочих мест, так в организации рабочие места оборудованы необходимой мебелью, компьютерной техникой, а также специализированным оборудованием и инструментами. Данное мнение разделяют 85,7% работников, что свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности условиями труда. Наличие современного и функционального оснащения рабочих мест способствует повышению эффективности работы и созданию комфортной атмосферы для выполнения профессиональных задач.

Соблюдение санитарно-гигиенических норм в организации является важнейшим аспектом, обеспечивающим здоровье и безопасность работников. В ходе беседы работники организации (83,2%) подтвердили, что руководство уделяет особое внимание соблюдению санитарно-гигиенических норм в организации. Таким образом, внедрение и строгое соблюдение санитарно-гигиенических норм не только защищает здоровье работников, но и способствует повышению их продуктивности, что является ключевым фактором для успешного функционирования организации.

Обеспечение необходимым оборудованием работников, специальной одеждой для безопасного выполнения трудовой деятельности, современным и качественным оборудованием не только минимизирует риски травматизма, но и способствует повышению эффективности работы. По мнению работников лесного хозяйства (99%) руководство организации уделяет особое внимание вопросам безопасности на рабочем месте. Таким образом, в организации созданы благоприятные физические условия труда, соответствующие современным стандартам.

Организационные факторы условий труда. При исследовании влияния организационных факторов условий труда на мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в профессиональной деятельности установлено, что в агентстве

лесного хозяйства разработаны необходимые нормативно-правовые акты, методические рекомендации, направленные на создание безопасной рабочей среды. 97,5% работников лесного хозяйства считают, что в организации разработаны четкие правила и регламенты, определяющие действия работников в различных ситуациях. По мнению работников соблюдение норм безопасности труда, способствует созданию благоприятной рабочей среды и снижению вероятности травматизма и заболеваний среди работников.

Установлена высокая степень информированности работников лесного хозяйства о безопасном выполнении своих обязанностей которая не только повышает уровень безопасности, но и укрепляет доверие работников к руководству организации. Так, 96,5% работников лесного хозяйства отмечают, что у них имеется доступ к обучению, инструкциям и материалам, которые помогают эффективно справляться с потенциальными рисками и способствуют недопущению несчастных случаев в организации.

Проведение инструктажей и семинаров по охране труда, направленных на обучение работников безопасным методам работы и правилам поведения в экстренных ситуациях, способствует созданию безопасной рабочей среды и снижению рисков производственного травматизма. 99,5% работников лесного хозяйства подтверждают, что в организации на регулярной основе проводятся инструктажи, которые способствуют повышению уровня осведомленности о потенциальных рисках и мерах предосторожности что, в свою очередь, значительно снижает вероятность несчастных случаев на рабочем месте. Работники ценят возможность получать новые знания и навыки, которые помогают им уверенно действовать в сложных ситуациях.

94,5% работников считают, что в организации высокий уровень организации условий труда, включающий в себя эффективное планирование, оптимизацию рабочих мест, внедрение современных технологий и регулярное обучение. Согласно полученным результатам, можно заключить, что в организации реализуются мероприятия по созданию благоприятных условий труда, оказывающие непосредственное воздействие на здоровье работников и минимизацию рисков, связанных с трудовыми процессами.

Психологические факторы условий труда. В процессе исследования *психологических факторов условий труда* на мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности установлено, что в агентстве лесного хозяйства созданы благоприятные социально-психологические условия. Результаты опроса показали, что 88,1% работников считают, что в организации установлен положительный социально-психологический климат, что свидетельствует о высоком уровне взаимопонимания и поддержки среди работников, а также о наличии конструктивного взаимодействия между работниками и руководством.

Подавляющее большинство работников (95,6%) не согласны с утверждением о том, что в организации существует высокий уровень стресса на рабочем месте. Таким образом, принимаемые меры по созданию комфортной рабочей среды, внедрению программ поддержки и заботы о психоэмоциональном состоянии работников помогают снизить уровень стресса и способствуют повышению общей удовлетворенности трудом.

Обеспечение качественной обратной связи со стороны руководства свидетельствует о наличии открытой и поддерживающей рабочей атмосферы, в которой каждый работник может рассчитывать на помощь и советы от руководства, что подтверждается мнением 87,6% работников лесного хозяйства. Такой подход способствует созданию доверительных отношений между работниками и руководством. Качественная обратная связь не только укрепляет корпоративную культуру, но повышает мотивацию и

вовлеченность работников в трудовой процесс.

Одним из основных условий эффективного выполнения работы является соответствие возложенных обязанностей квалификации и опыту работников, так в организации 93,5% работников лесного хозяйства уверены, что уровень сложности выполняемых задач соответствует их навыкам и опыту. В таких обстоятельствах работники чувствуют себя уверенно и способны эффективно справляться с поставленными задачами.

При проведении беседы с работниками лесного хозяйства было выявлено, что главным источником мотивации, а также смысловых и ценностных отношений работников организации является обеспечение безопасной рабочей среды и благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Работники лесного хозяйства ощущают себя комфортно в своей рабочей среде так, 97,6% работников не выражают желание сменить свою профессиональную деятельность, по причине особых условий труда. Тем не менее, для оставшихся 2,4% данный аспект является важным и может указывать на необходимость более внимательного подхода к условиям труда и взаимодействию с персоналом. Следовательно, ощущение безопасности и уверенности работников может быть связано с несколькими основными факторами условий труда, включающими эффективное управление и строгое соблюдение норм охраны труда.

Выводы

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что соблюдение норм охраны труда и создание благоприятных условий труда обеспечивает физическую и психологическую безопасность, и снижает риски, связанные с профессиональной деятельностью. Кроме того, исследование показывает, что физические, психологические и социальные аспекты рабочего окружения непосредственно связаны с уровнем мотивации, личностного смысла и ценностными ориентациями личности. Наличие современного и функционального оснащения способствует повышению производительности и созданию комфортной атмосферы для выполнения профессиональных задач. Внедрение и строгое соблюдение санитарно-гигиенических норм не только защищает здоровье работников, но и способствует повышению их продуктивности. Обеспечение работников необходимым оборудованием, специальной одеждой для безопасного выполнения трудовых обязанностей и современными качественными инструментами минимизирует риски травматизма и повышает эффективность работы. Кроме того, наличие необходимых нормативных актов и методических рекомендаций, направленных на создание безопасной рабочей среды, способствует не только формированию комфортной рабочей атмосферы, но и снижению вероятности травм и заболеваний среди сотрудников. Информированность работников о безопасных методах работы и правилах поведения в экстренных ситуациях, создает условия безопасной рабочей среды и снижению рисков производственного травматизма. Следовательно, одним из основных условий эффективного выполнения работы является создание благоприятных условий труда в организации, оказывающее влияние на производительность труда и общее качество жизни работников. Безопасные условия труда способствуют физическому благополучию работников, оказывая значительное влияние на их психологическое состояние. Так, благоприятные условия труда способствуют не только повышению эффективности работы, но и обеспечивают безопасность трудовой деятельности работников. Напротив, неблагоприятные условия труда могут привести к профессиональным заболеваниям, снижению мотивации, личностного смысла и, как следствие, к ухудшению производительности труда.

Практические рекомендации

Создание безопасных условий труда является неотъемлемой частью стратегии управления организацией. Комплексный подход к улучшению физической, психологической и организационной среды позволяет не только повысить производительность труда, но и улучшить качество жизни работников. В условиях постоянно меняющегося рынка труда организации, которые инвестируют в создание комфортных условий для своих сотрудников, получают конкурентное преимущество и способствуют устойчивому развитию своего бизнеса. Кроме того, создание атмосферы доверия и взаимопомощи в коллективе способствует укреплению командного духа и улучшению межличностных отношений. Важным аспектом является также возможность для профессионального роста и развития. Организации, которые инвестируют в обучение и повышение квалификации своих сотрудников, не только повышают их компетенции, но и формируют у них чувство ценности и значимости своей работы.

В целях повышения эффективности профессиональной деятельности, руководителям организаций рекомендуется проведение следующих мероприятий:

1. Мониторинг условий труда: необходимо проводить постоянный мониторинг условий труда, который должен включать в себя анализ физических, организационных и психологических факторов. Проведение мониторинга позволит своевременно выявлять потенциальные проблемы и принимать меры для их устранения.

2. Создание благоприятного социально-психологического климата: организация мероприятий, направленных на формирование и поддержание положительного социально-психологического климата в коллективе (тренинги, корпоративные мероприятия и открытые обсуждения).

3. Поддержка работников со стороны руководства: руководителям следует активно поддерживать работников, создавая атмосферу доверия и вовлеченности (регулярные индивидуальные встречи, обратная связь о результатах работы и признание достижений работников).

4. Приверженность высоким этическим стандартам и социальной ответственности: организациям рекомендуется придерживаться высоких этических стандартов и активно демонстрировать свою социальную ответственность, формируя у работников положительные ценностные отношения, основанные на взаимном уважении и доверии.

Внедрение рекомендаций по улучшению условий труда в организации, становится неотъемлемой частью стратегического управления человеческими ресурсами. Благоприятные условия не только способствуют повышению мотивации и удовлетворенности работников, но и является стратегически важным шагом, который позволяет организациям адаптироваться к изменениям на рынке и достигать устойчивого роста.

Заключение

На основании результатов исследования можно заключить, что условия труда представляют собой комплекс факторов, оказывающих существенное влияние на направленности и уровень мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности. Физические, организационные и психологические факторы условий труда, оказывают непосредственное воздействие на повышение уровня удовлетворенности работой и понимания работниками личных и профессиональных ценностей.

Одними из основных факторов условий труда оказывающих влияние на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности являются:

- физические факторы условий труда непосредственно влияют на здоровье и работоспособность работников, комфортные условия работы способствуют повышению продуктивности и снижению уровня стресса;
- организационные факторы условий труда, таких как рабочий процесс, безопасность труда, организация мероприятий по охране труда, соблюдение норм и стандартов безопасности на рабочем месте способствуют формированию чувства принадлежности к команде, и повышают уровень внутренней мотивации личности;
- психологические факторы, включают в себя социально-психологический климат в коллективе, стиль руководства и уровень доверия между работниками, оказывая большое влияние на эмоциональное состояние работников и снижает риск профессионального выгорания.

Между условиями труда и мотивационно-смысловыми и ценностными отношениями личности, существует значительная взаимосвязь, способствующая как самореализации и удовлетворенности работников, так и достижению высоких результатов в профессиональной деятельности. Наряду с этим, в ходе исследования была установлена важность соблюдения психологических факторов условий труда, которые играют ключевую роль в формировании мотивационно-смысловых отношений работников.

Психологические аспекты, такие как уровень стресса, эмоциональная поддержка со стороны коллег и руководства, а также наличие возможностей для самовыражения, существенно влияют на то, как работники воспринимают свою работу и организацию в целом. Следовательно, внимание к психологическим факторам условий труда не только улучшает атмосферу в коллективе, но и способствует достижению высоких результатов в деятельности организации. Эмоциональное состояние, уровень стресса и общая удовлетворенность работой влияют на то, как сотрудники воспринимают свои обязанности и цели организации. Ценностные отношения личности также оказывают влияние на восприятие условий труда. Работники, чьи личные ценности совпадают с корпоративной культурой организации, более склонны к высокой производительности и удовлетворенности работой.

Отсутствие в организации мероприятий направленных на создание благоприятных условий труда, приводит к негативным последствиям, оказывающих деструктивное воздействие на личность работника, приводящее к профессиональному выгоранию. Кроме того, неблагоприятные условия труда характеризуется снижением профессиональной эффективности и истощением эмоциональных ресурсов работников. Важно отметить, что негативные факторы условий труда не только снижают производительность, но и могут привести к конфликтам внутри коллектива, что дополнительно усугубляет ситуацию.

Мотивационно-смысловые и ценностные отношения работников выступают ключевым элементом стратегического управления человеческими ресурсами, способствующих не только индивидуальному росту работников, но и повышению эффективности трудового процесса. Работники, которые осознают смысл своей деятельности и видят ее значимость, демонстрируют лучшие результаты в выполнении профессиональных задач.

Учитывая вышеизложенное, можно утверждать, что создание безопасных условий труда, оказывает положительное влияние на формирование мотивационно-смысловых и

ценностных отношений личности и является важным элементом в управлении персоналом. Эффективное управление условиями труда способствует формированию положительных мотивационно-смысловых отношений личности, что в свою очередь ведет к повышению производительности труда и улучшению качества работы.

Библиография

1. Алмаев Н.А., Бессонова Ю.В., Мурашева О.В. Мотивация: методические вопросы. Москва: Институт психологии РАН, 2020. 311 с. (Методы психологии). ISBN 978-5-9270-0403-4.
2. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / Майкл Армстронг; пер. с англ.; под ред. проф. А.Р. Климентьева. М.: Феникс, 2023. 134 с.
3. Баранов Ю.В. Улучшение условий и охраны труда, как необходимое условие роста производительности труда // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: Материалы Международной научно-практической конференции, Омск, 21 апреля 2017 года. Омск: Омский государственный технический университет, 2017. С. 59-61. EDN: ZLYIMT.
4. Бобков В.О. Задачи повышения уровня и качества жизни населения России // Общество и экономика. 2008. № 2. С. 35-58.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник для вузов. М.: Магистр, 2024. 672 с. ISBN 978-5-9776-0554-0.
6. Выготский Л.С. Мышление и речь. Редактор Власова Е. Санкт-Петербург: Питер, 2019. 432 с. ISBN 978-5-4461-1109-1.
7. Duncan C. Creating a culture of safety in the workplace (2021). [Электронный ресурс]. URL: <https://www.alertsoftware.com/blog/workplacesafetyculture>.
8. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана // Психология мотивации достижения. М.: Смысл; Издательский центр "Академия", 2006. 332 с.
9. Девисилов В.А. Охрана труда [Электронный ресурс]: учеб. / В.А. Девисилов. 3-е изд., испр. и доп. М.: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2013. 448 с.
10. Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления: учебное пособие для студентов вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс; Пер. с англ. В. Н. Егорова. Москва: ЮНИТИ, 2003. 442 с. ISBN 0-201-61548-7.
11. Каитов А.П. Эволюция научных представлений о феномене профессиональной мотивации в зарубежных и отечественных исследованиях // Психолого-педагогический журнал "Гаудеамус". 2022. Т. 21. № 2. С. 9-24. DOI 10.20310/1810-231X-2022-21-2-9-24. EDN: TNRQKB.
12. Камалова О.М., Караванова Л.Ж. Мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности // Психология и Психотехника. 2024. № 2. С. 29-37. DOI: 10.7256/2454-0722.2024.2.70276 EDN: FRUXSW URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=70276
13. Куликова М.А. Условия труда и влияние их на качество жизни // Социально-экономические явления и процессы. 2009. № 2. С. 75-78. EDN: KWTBMZ.
14. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции / Психология мотивации и эмоций / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, М.В. Фаликман. М.: ЧеРо, 2002. 752 с.
15. Маслоу А. Мотивация и личность: пер. с англ. / А. Маслоу. 3-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2019. 400 с.: ил. (Мастера психологии). ISBN 978-5-4461-1309-5.
16. Мясищев В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясищев; под ред. А.А. Бодалева. М.: Изд-во "Институт практической психологии", Воронеж: НПО "МОДЕК", 1995. 356 с.
17. Нагоева Л.Х. Ценностные ориентации: понятие и феномен // Новые технологии. 2011. № 4. С. 286-289. EDN: OOOKPR.
18. Психология выбора: монография / Д.А. Леонтьев, Е.Ю. Овчинникова, Е.И.

Рассказова, А.Х. Фам. М.: Смысл, 2015. 464 с. ISBN 978-5-89357-353-4.

19. Разина Т.В. Мотивация научной деятельности: теоретические и методологические проблемы исследования // Институт психологии Российской академии наук.

Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 1. С. 114-136. EDN: YIRIUR.

20. Усикова О.В., Петрова Н.В., Дементьев К.Д. Культура безопасности труда: факторы сдерживания и развития // Экономика труда. 2024. Т. 11, № 11. С. 1967-1984. DOI 10.18334/et.11.11.122112. EDN: QGBCME.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом исследования в представленной статье является влияние условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности.

В качестве методологии предметной области исследования в данной статье были использованы дескриптивный метод, метод категоризации, метод сравнительного анализа, а также, как отмечается в статье, методы «беседы, наблюдения», «анкетирование».

Актуальность статьи не вызывает сомнения, поскольку профессиональная деятельность занимает важное значение в жизнедеятельности личности, а на саму систему трудовых отношений влияет множество объективных и субъективных факторов. Одной из главных проблем в сфере профессиональной деятельности является степень удовлетворенности работниками условий реализации трудовых функций. В этом контексте изучение влияния условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности к профессиональной деятельности представляет научный интерес в сообществе ученых.

Научная новизна представленной работы заключается в проведении по авторской методике исследования, направленного на изучение «уровня влияния условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности». Базой исследования стало Республиканское агентство лесного хозяйства по Республике Бурятия, а респондентами выступили 203 работника указанного ведомства.

Статья написана языком научного стиля с использованием в тексте исследования изложения различных позиций ученых к изучаемой проблеме и применением научной терминологии и дефиниций, характеризующих предмет исследования, а также демонстрацией, описанием и анализом полученных результатов исследования.

Структуру статьи, к сожалению, нельзя считать полностью выдержанной с учетом основных требований, предъявляемых к написанию научных статей, поскольку не все необходимые структурные элементы в ней отражены, либо представлены лишь частично. В структуре данного исследования можно лишь условно выделить такие элементы как вводную часть, основную часть, заключительную часть с выводами и библиографию.

Содержание статьи отражает ее структуру. В частности, особую ценность представляет выявленная в ходе исследования и отмеченная тенденция, что «безопасные условия труда способствуют физическому благополучию работников, оказывая значительное влияние на их психологическое состояние. Так, благоприятные условия труда способствуют не только повышению эффективности работы, но и обеспечивают безопасность трудовой деятельности работников. Напротив, неблагоприятные условия

труда могут привести к профессиональным заболеваниям, снижению мотивации, личностного смысла и, как следствие, к ухудшению производительности труда».

Библиография содержит 20 источников, включающих в себя отечественные периодические и неперiodические издания.

В статье приводится описание различных позиций и точек зрения ученых, характеризующие особенности формирования мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, а также влияние на них условий труда. В статье содержится апелляция к различным научным трудам и источникам, посвященных этой тематике, которая входит в круг научных интересов исследователей, занимающихся указанной проблематикой.

В представленном исследовании содержатся выводы, касающийся предметной области исследования, сформулированные в заключении статьи. В частности, отмечается, что «физические, организационные и психологические факторы условий труда являются основополагающими психологическими аспектами в формировании мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности. Факторы условий труда представляют собой важный элемент в системе управления организацией, который обеспечивает базовые потребности работников и создает благоприятные условия для их самореализации. Факторы условий труда оказывают как положительное, так и отрицательное влияние на формирование мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности. Негативные условия труда приводят к профессиональному выгоранию, оказывая отрицательное воздействие на направленность мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности».

Материалы данного исследования рассчитаны на широкий круг читательской аудитории, они могут быть интересны и использованы учеными в научных целях, педагогическими работниками в образовательном процессе, руководством и работниками служб по управлению персоналом различных организаций, специалистами по охране труда, социологами, психологами, консультантами, аналитиками и экспертами.

В качестве недостатков данного исследования следует отметить, то, что в названии статьи допущена опечатка в окончании слова «отношения», в частности, «...на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношения...», в данном случае должно быть написано «отношений». Возможно, исходя из смысла названия исследования, целесообразно было бы использовать в названии со словами «профессиональной деятельности» предлог «к», а не предлог «в», но этот вопрос носит дискуссионный характер. Поэтому все-таки нужно обратить особое внимание на формулировку названия статьи. Кроме того, при написании научной статьи необходимо придерживаться ее примерной структуры, четко обозначив отдельными заголовками структурные элементы исследования, такие, как введение, обзор литературы или теоретический обзор, материалы, методы и методология исследования, результаты исследования, обсуждение результатов, выводы, по возможности, практические рекомендации, заключение. Особое внимание хотелось бы обратить на необходимость более подробного описания обзора литературы. Также нужно более четко и конкретно описать методологию исследования, которая представлена очень кратко. Целесообразно сформулировать более ёмкое обобщающее заключение, которое должно создать впечатление законченности и логической завершенности исследования, а не заканчивать исследование рекомендациями для руководителей организаций. Отдельно нужно было обозначить соответствующими заголовками результаты исследования и обсуждение результатов. При оформлении таблицы и библиографии необходимо обратить внимание на требование действующих ГОСТов, оформить их в соответствии с этими требованиями. В качестве рекомендации, при написании статьи, возможно, стоило

бы использовать и зарубежные источники, сослаться на них и включить их в библиографию. Необходимо еще обратить внимание на объем научно-исследовательской работы, так как с учетом таблицы представленный текстовый материал не позволяет полно и всесторонне раскрыть заявленную актуальную тему исследования. Указанные недостатки не снижают степень научной и практической значимости самого исследования, однако их необходимо оперативно устранить, доработать и дополнить текст статьи. Рукопись рекомендуется отправить на доработку.

Результаты процедуры повторного рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

На рецензирование представлена статья «Влияние условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности». Работа включает в себя введение с определением актуальности, объекта и предмета, цели, гипотезы, научной новизны и практической значимости исследования. Следующий раздел содержит анализ теоретических источников, который позволил автору выделить основные факторы условия труда. Было отмечено, что изучение влияния условий труда на мотивационно-смысловые отношения личности, поможет установить основные факторы условий труда, оказывающие наибольшее влияние на мотивацию, личностный смысл и ценностные отношения личности в профессиональной деятельности. Особое внимание автором было уделено описанию методов и методологии исследования. В основном разделе представлены результаты исследования (мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в профессиональной деятельности) их обсуждение. Заканчивается статья аргументированными выводами и практическими рекомендациями. В подробном заключении представлено описание полученных результатов.

Предмет исследования. Исследование было нацелено на определение психологических аспектов, позволяющих оценить влияние условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений работников. Предметом выступают факторы условий труда, влияющие на мотивационно-смысловые и ценностные отношения работников.

Методологическая основа исследования. Методологическими основами исследования являются следующие положения: 1). Теоретические концепции и модели личности, разработанные ведущими отечественными учеными, такими как А. Г. Асмолов, В. Н. Мясищев, С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев, и другими, основывающиеся на ключевых принципах психологической науки, таких как единство сознания и деятельности, развитие и системный подход. 2). Экспериментальные и теоретические исследования касающиеся ценностно-смысловой структуры личности (Б. С. Братусь, Д. А. Леонтьев, Ф. Е. Б. А. Сосновский, В. Франкл, К. Роджерс и др.), а также исследования в области социологии и экономики (С.В. Белов, Н.Л. Головин, К. Дукан, В.С. Крамар, Н.Н. Красногорская, Д. Купер, В.Л. Лапин, П.В. Марков, О.В. Усикова О.В., Г.З. Файнбург и др.).

Эмпирические методы, такие как анкетирование, беседы и наблюдение, были использованы для сбора первичной информации о влиянии условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности.

В ходе исследования применялись как теоретические, так и эмпирические методы. К числу теоретических методов относятся дескриптивный метод, метод категоризации и метод сравнительного анализа.

С целью сбора эмпирических данных была разработана авторская анкета, включающая в себя вопросы, направленные на оценку условий труда, уровня удовлетворенности работой, а также личных ценностей и мотивов работников.

Исследование проводилось на базе Республиканского агентства лесного хозяйства по Республике Бурятия. В анкетировании приняли участие 203 работника агентства, включая лесоводов, мастеров леса, участковых лесничих, парашютистов-пожарных, водителей и других специалистов в возрасте от 20 до 60 лет.

Актуальность исследования. Актуальность исследования обусловлена необходимостью выявления уровня влияния условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности. Исследование мотивации, личностных смыслов и ценностных отношений личности в профессиональной сфере в контексте психологии и социологии представляют собой важный шаг к пониманию того, какие факторы профессиональной деятельности влияют на эффективность трудового процесса работников. Понимание данных аспектов позволяет выявить, что движет работниками, какие факторы побуждают их к активным действиям и как мотивационно-смысловые и ценностные отношения работников соотносятся с условиями труда.

Научная новизна исследования - детальное изучение влияния условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности к профессиональной деятельности. Важность данного исследования заключается в том, что оно не только рассматривает традиционные аспекты удовлетворенности работой, но и направлено на выявление взаимосвязей между условиями труда и мотивационно-смысловыми и ценностными отношениями личности.

Стиль, структура, содержание. Стиль изложения соответствует публикациям такого уровня. Язык работы научный. Структура работы прослеживается, автором выделены основные смысловые части. Логика в работе имеется. Содержание статьи отвечает требованиям, предъявляемым к работам такого уровня. Объем работы достаточный, чтобы раскрыть предмет исследования.

Библиография. Библиография статьи включает в себя 20 отечественных источников, незначительная часть которых была издана за последние три года. В список включены, в основном, статьи и тезисы, а также монографии и учебно-методические пособия. Источники, в основном, оформлены корректно и однородно. Однако, важно обратить внимание на оформление интернет-источников.

Апелляция к оппонентам.

Рекомендации: провести коррекцию работы на предмет синтаксических неточностей (например, отсутствуют необходимые знаки препинания: «психологические факторы, включают в себя социально-психологический климат в коллективе, стиль руководства и уровень доверия между работниками, оказывая большое влияние на эмоциональное состояние работников и снижает риск профессионального выгорания»).

Выводы. Проблематика затронутой темы отличается несомненной актуальностью, теоретической и практической ценностью. Статья будет интересна специалистам, которые занимаются проблемами мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в сфере профессиональной деятельности. Вопрос рассматривается через призму влияние на данные явления разнообразных условий труда. Статья может быть рекомендована к опубликованию. Однако важно учесть выделенные рекомендации и внести соответствующие изменения. Это позволит представить в редакцию научно-методическую и научно-исследовательскую работу, отличающуюся научной новизной и практической значимостью.