

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**SOCIOLOGY OF WORK**

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.002

УДК 316.346.32:378.12

ББК 60.543.132+60.561.9

Т.В. ДЕВЯТАЕВА,
В.П. ЗАСЫПКИН**ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ
ТИПОВ МОТИВАЦИЙ РАБОТНИКОВ
УНИВЕРСИТЕТА: РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОБНОГО
РАЗВЕДЫВАТЕЛЬНОГО ОПРОСА**T.V. DEVYATAEVA,
V.P. ZASYPKIN**EXPERIMENTAL STUDY OF TYPES
OF MOTIVATION OF UNIVERSITY
EMPLOYEES: RESULTS OF A TEST
INTELLIGENCE SURVEY**

В статье рассматривается понятие типов мотиваций, приводятся данные разведывательного исследования типов мотиваций работников Сургутского государственного педагогического университета в возрасте до 35 лет, относящихся к двум профессиональным группам: административно-финансовые работники и научно-педагогические работники, основанного на использовании теста Motype российского социолога В.И. Герчикова. При проведении исследования особое внимание уделялось трем возрастным группам: работники 35 лет и младше, работники от 35 до 50 лет и работники старше 50 лет. Полученные результаты могут использоваться при формировании модели мотивации определенной профессиональной группы с учетом выявленных потребностей работников.

The article examines the concept of motivation types, provides data from an intelligence study of the types of motivations of employees of Surgut State Pedagogical University under the age of 35, belonging to two professional groups: administrative and financial workers and scientific and pedagogical workers, based on the use of the Motype test by Russian sociologist V.I. Gerchikov. During the study, special attention was paid to three age groups: employees 35 years old and younger, employees 35 to 50 years old and employees over 50 years old. The obtained results can be used in the formation of a motivation model for a certain professional group, taking into account the identified needs of employees.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: типы мотиваций, мотивационный профиль, тест Motype В.И. Герчикова, элементы модели мотивации.

KEY WORDS: types of motivations, motivational profile, V.I. Gerchikov's Motype test, elements of the motivation model.

ВВЕДЕНИЕ. Анализ мотивации труда широко используется в организациях для определения потребностей работников, а также степени их удовлетворенности трудовой деятельностью. В настоящее время проводимые исследования показывают, что на мотивацию труда работников организация может повлиять в рамках использования трудового ресурса. По мнению исследователей, основная цель мотивации труда заключается в создании условий, при которых качества сотрудников развиваются и эффективно реализуются, а также создаются реальные возможности увеличения вклада каждого работника в общее дело [1, с. 13].

По нашему мнению, существующие системы мотивации в организациях не всегда в одинаковой степени могут быть адресованы всем работникам и дадут желаемый результат. Это связано с тем, что разные профессиональные общности могут различаться набором и степенью потребностей в стимулировании. Для одной категории работников достаточно материального стимулирования, например, в виде денежного вознаграждения, для другой требуется нематериальное стимулирование в виде «похвалы», для третьей необходимо признание коллег в профессиональной сфере и чувство принадлежности к профессиональному сообществу, что говорит о наличии определенного набора индивидуальных факторов, стимулирующих человека на выполнения трудовых функций — мотивационных профилей.

Правильно выстроенная система мотивации труда в организации решает ряд задач, являющихся стратегически важными для деятельности любой организации: достижение целей самой организации, используя человеческий ресурс, привлечение новых кандидатов на работу, соответствующих требованиям к профессии (должности), предотвращение текучести кадров и достижения постоянства высококвалифицированных работников. В то же время уровень мотивации труда работников влияет на трудовую деятельность, отношение к труду и как факт удовлетворенность или неудовлетворенность от профессиональной деятельности, что в дальнейшем может влиять на смену работодателя в поисках «лучшей организации» для дальнейшего развития и реализации трудового потенциала.

Исследования, проводимые учеными-исследователями с целью изучения мотивационной структуры, типов мотивации, мотивационных профилей основаны на использовании множества методик. Некоторые методики подходят для изучения мотивационной структуры на основе выделения типов мотивации, другие методики позволяют провести социологические опросы на предмет выявления, определенных тенденции в обществе, путем выявления мотивов труда и отношения к труду [2, с. 54]. Существующие методики определения типов мотивации работников организации, а также определения мотивационных профилей позволяют работодателям уже на этапе приема работника выявить потребности кандидатов, для дальнейшего создания системы мотивирования работников.

По нашему мнению, необходимо учитывать, что потребности работников зависят как от профиля организации, территориального месторасположения организации, так и от степени принадлежности работников к определенной профессиональной группе.

Как и в любых учреждениях, в организациях высшего образования организационная структура предполагает наличие в штатном составе различные профессиональные группы, основными из которых являются профильные научно-педагогические кадры, трудовые обязанности которых модернизируются в зависимости от инноваций в образовании.

Инновации в образовании модернизируют образование как систему в целом. По мнению исследователей, инновации возникают закономерно, опираются на традиции и на определенный педагогический опыт, в то же время инновации и многолетние традиции несовместимы, хаотичны и могут быть разрушительны [6].

ЦЕЛЬЮ проведения разведывательного исследования являлось определение типов трудовой мотивации работников Сургутского государственного педагогического университета, выявление общих критериев мотивации труда в зависимости от профессиональной сферы с учетом возраста и стажа работы в университете.

Объектом исследования вступили работники Сургутского государственного педагогического университета. Предмет исследования — типы мотивации труда работников педагогического вуза.

Гипотеза — типы мотивации труда работников могут отличаться в зависимости от принадлежности к профессиональной группе.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ. Для выявления типов трудовой мотивации работников нами была использована методика российского социолога, доктора социологических наук В.И. Герчикова. В основе концепции лежат пять типов трудовой мотивации: инструменталь-

ный, профессиональный, патриотический, хозяйский и избегательный. По мнению В.И. Герчикова, мотивационные типы устойчивы в течение продолжительного периода времени, они не зависят от быстро меняющихся потребностей сотрудника [7, с. 145].

Разведывательное исследование было проведено в декабре 2023 года на базе бюджетного учреждения высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Сургутский государственный педагогический университет», регионального динамично развивающегося педагогического вуза, расположенного на Севере Западной Сибири и имеющего свою миссию, стратегию развития и кадровую политику.

Разведывательное исследование включало опрос специалистов Сургутского государственного педагогического университета двух профессиональных групп: работников административно-правового и финансово-экономического управлений (далее по тексту — работники административно-финансовой сферы) и научно-педагогических работников, отнесенных к научным работникам и педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава двух факультетов — социально-гуманитарного и филологического (далее по тексту — научно-педагогические работники). Исследование проводилось методом сплошного отбора.

Разведывательное исследование проводилось с помощью метода онлайн-анкетирования. Респондентам был направлен тест Мотуре В.И. Герчикова, содержащий 23 основных вопроса, которые дают возможность определить специфику мотивации работников через отношение к работе. Онлайн-анкетирование прошли 52 работника, 26 из которых работники административно-финансовой сферы, 26 — научно-педагогические работники.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Учеными-исследователями трудовой мотивации было установлено, что стабильность как ведущий положительный мотив трудовой деятельности присуща двум возрастным когортам работников (работники в возрасте до 40 лет и от 41 до 50 лет). Для возрастной когорты работников от 51 до 60 лет характерна целая группа ключевых мотивов, именно для них важно различать положительные и отрицательные стороны трудовой деятельности, они более избирательны в карьере [5, с. 122]. В связи с этим при проведении нашего исследования мы выделили три возрастные категории работников: (1) молодежь до 35 лет, рассматриваем данную возрастную категорию как молодых специалистов, не имеющих большого профессионального опыта и, возможно, не имеющих ещё полного представления о потребностях; (2) работники в возрасте от 35 до 50 лет как стабильная категория, по мнению исследователей; (3) работники старше 50 лет как опытные и избирательные в профессиональной деятельности специалисты.

По возрастному признаку респонденты распределились следующим образом: работники административно-финансовой сферы первой возрастной группы (до 35 лет) — 11 человек; вторая группа (от 35 до 50 лет) — 11 человек; третья группа (старше 50 лет) — 4 человека; в возрастных группах научно-педагогических работников — 7, 12 и 7 опрошенных соответственно. Из представленных данных можно сделать вывод, что преобладающим большинством в обеих сферах деятельности являются работники в возрасте от 35 до 50 лет, имеющие стабильность в мотивации.

По стажу работы в университете респонденты распределились следующим образом: работники административно-финансовой сферы, имеющие стаж менее 5 лет — 12 человек, от 5 до 10 лет — 2 человека, от 10 до 20 лет — 10 человек, более 20 лет — 2 человека; научно-педагогические работники: менее 5 лет — 5 человек, от 5 до 10 лет — 6 человек, от 10 до 20 лет — 6 человек, более 20 лет — 9 человек. Полученные данные указывают на более частую смену работников административно-финансовой сферы, по сравнению с научно-педагогическими работниками.

По половому признаку имеется следующее распределение респондентов: работники административно-финансовой сферы: 22 человека женского пола, 4 — мужского; научно-педагогические работники: 19 человек женского пола, 7 — мужского.

Полученные результаты онлайн-анкетирования были сгруппированы по типам мотиваций труда, по рекомендациям исследователей в данной области [3, с. 1061], на пять основных групп ответов, относящихся к инструментальному типу трудовой мотивации (ИН) — ответы, в которых главная цель доход; к профессиональному типу (ПР) — ответы в которых первично содержание работы, а не денежное вознаграждение; патриотическому (ПА) — ответы, в которых респондент чувствует или желает быть причастным к успеху организации, к общему делу, к результатам команды; хозяйский (ХО) — ответы в которых респондент выражает отрицательное отношение к контролю и детальным указаниям; избегательному, люмпенизированному (ЛЮ) — ответы в которых респондент отмечает нежелание выполнять дополнительный объем работы (избегание лишней работы).

Полученные данные дали возможность рассмотреть типы мотиваций работников вышеуказанных профессиональных групп в зависимости от стажа работы в университете при отнесении к определенной возрастной категории. Результаты показали, что в первой возрастной группе научно-педагогических работников (до 35 лет), имеющих стаж работы от 5 до 10 лет (далее по тексту — категория 1), 50% имеют инструментальный тип мотивации. Этот же тип мотивации демонстрируют 34% работников этой же возрастной группы, но имеющих стаж работы менее 5 лет (далее по тексту — категория 2). Для этой категории работников заработная плата является значимой ценностью, и для достижения своей цели работник, имеющий инструментальный тип мотивации, готов трудиться с максимальной отдачей, ожидая справедливого оценивания его работы. Таким образом, можно выделить один из элементов мотивационной модели — доход, а также материальное стимулирование работника, которое, по мнению исследователей, является основным направлением усиления мотивации труда [4, с. 130]. 18% работников категории 1 и 26% работников категории 2 имеют профессиональный тип мотивации, при котором сотрудник ценит содержание своей работы. Для работника важна самореализация, саморазвитие, повышение профессионального уровня. Работники, имеющие профессиональный тип мотивации, выступают лидерами в профессиональной общности и полностью вовлекаются в работу. Элементом мотивационной модели для работников с профессиональным типом мотивации может выступать организация его повышения квалификации за счет средств работодателя. 13% научно-педагогических работников категории 1 и 19% категории 2 имеют хозяйский тип мотивации. При таком типе мотивации отрицательным моментом может являться промежуточный контроль его деятельности, в то же время работник готов брать на себя полную ответственность за выполнение трудовых обязанностей. Для 11% научно-педагогических работников категории 1 и 15% категории 2, имеющих патриотический тип мотивации, важно быть в коллективе, важно и требуется признание коллег. Элементом для такой мотивационной модели могут являться профессиональные встречи, круглые столы, нематериальное стимулирование в присутствии коллектива. 8% научно-педагогических работников категории 1 и 6% категории 2 имеют люмпенизированный тип мотивации, характеризующийся стремлением минимизировать работу, отсутствием мотивации к профессиональному росту, саморазвитию (рис. 1).

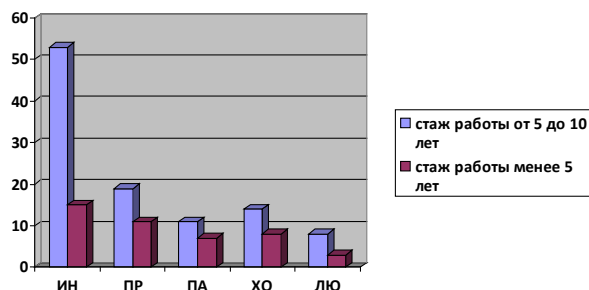


Рис. 1. Типы мотивации НПР в возрасте до 35 лет.

Анализ ответов респондентов из профессиональной группы работников административно-финансовой сферы в возрасте до 35 лет, полученных по результатам теста Motype, показывает, что единственный работник, имеющий стаж работы от 5 лет до 10 лет, имеет инструментальный тип мотивации, хотя при этом дает отрицательный ответ на вопросы о дополнительном объеме работы, что говорит также о люмпенизированном типе мотивации. Большинство работников в этой профессиональной группе относятся к инструментальному типу мотивации, что составило 44%. 20% ответивших имеют профессиональный тип мотивации, 6% — патриотический, 15% — хозяйский, 12% — избегательный (люмпенизированный). По представленным данным можно сделать вывод о том, что существующая система мотивации не направлена на патриотизм работников административно-финансовой сферы и требует изменения существующей мотивационной модели, путем включения компонентов, влияющих на развитие корпоративной культуры и патриотизма, вовлечение работников в коллективную работу. Компонентами могут выступать коллективные встречи, взаимозаменяемость работников, нематериальное стимулирование целого структурного подразделения без выделения индивида из группы.

Анализ полученных данных категории работников научно-педагогического состава Сургутского государственного педагогического университета в возрасте от 35 до 50 лет (вторая возрастная когорта опрошенных), имеющих стабильную положительную мотивацию, показал, что большинство работников данной группы чувствуют себя полезными и имеют возможность проявить то, что они знают и умеют. Так, работники, имеющие стаж работы от 10 до 20 лет, относятся к следующим типам мотивации: к инструментальному типу мотивации — 47% научно-педагогических работников; 39% административно-финансовых работников; к профессиональному типу мотивации — 24% научно-педагогических работников, 23% — административно-финансовых; к хозяйскому типу — 13% научно-педагогических работников, 17% — административно-хозяйственных; 13% научно-педагогических работников и 13% административно-хозяйственных работников имеют патриотический тип мотивации; 3% научно-педагогических работников и 8% административно-хозяйственных работников имеют — люмпенизированный тип мотивации (рис. 2).

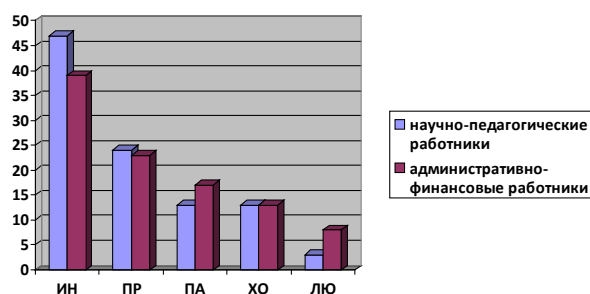


Рис. 2. Типы мотиваций работников Сургутского государственного педагогического университета в возрасте от 39 до 50 лет, имеющие стаж работы от 10 до 20 лет.

Согласно представленным выше данным, количество научно-педагогических работников с люмпенизированным типом мотивации сократилось вдвое с 6% до 3%, т.е. наблюдается снижение количества научно-педагогических работников, не готовых выполнять дополнительный объем работы, что в период инновационных изменений в образовании может стать положительным фактором.

Категория работников в возрасте от 50 лет обеих профессиональных групп отмечает значимость своих знаний и умений, возможность самостоятельно принимать решения, возможность саморазвития и самореализации в университете.

Учитывая тот факт, что большая часть работников Сургутского государственного педагогического университета имеют инструментальный и профессиональный типы мотивации, можно предположить, что данные профессиональные группы работников имеют потребность в постоянной самореализации и саморазвитии.

Возможными механизмами мотивационной модели могут выступать следующие компоненты: стабильный доход, материальное и нематериальное стимулирование, карьерный рост, повышение квалификации, публичное признание заслуг, включение в участие в управлении организацией.

ВЫВОДЫ. Проблема мотивации труда работников организации на сегодняшний день остается актуальной. Несмотря на то, что в данной области проводятся значительное количество исследований, в том числе и в контексте междисциплинарных исследований, особенности и механизмы мотивации труда требуют более глубокого изучения и проведения исследования с использованием разных методик.

Определение типов мотивации по методике В.И. Герчикова дает возможность выявить преобладающие типы мотивации работников организации. Построение мотивационной модели может основываться на определении типов мотивации труда в организации.

В ходе проведения разведывательного исследования с разделением работников университета на две профессиональные группы выявлено существенное отличие между ними: процент работников с типом мотивации «патриотический» значительно ниже в профессиональной административно-финансовой группе, чем у научно-педагогических работников.

Исследование показало, что преобладающее большинство работников Сургутского государственного педагогического университета обеих профессиональных групп имеют инструментальный и профессиональный типы мотиваций.

Полученные данные в ходе проведения разведывательного исследования дали возможность выделить основные компоненты, которые могут быть использованы в ходе построения мотивационной модели Сургутского государственного педагогического университета для двух профессиональных групп: работников административно-финансовой сферы и научно-педагогических работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гуцу Е.Г., Няголова М.Д., Рунова Т.А. Исследование мотивации трудовой деятельности преподавателя вуза // Вестник Мининского университета, 2018. Т. 6. № 3. С. 13.
2. Залуцкая Н.С. Сравнительная характеристика методик исследования мотивации трудовой деятельности // Национальная ассоциация ученых, 2015. № 5-1 (10). С. 54-56.
3. Ниденталь С.В. Анализ мотивации сотрудников на основе методологии В.И. Герчикова // Экономика и социум, 2017. № 6-2 (37). С. 1059-1062.
4. Покшиванова О.П. Мотивация персонала: основные виды и методы // Экономика и бизнес: теория и практика, 2020. № 8. С. 129-131.
5. Прохорова М.В. Возрастные особенности мотивации трудовой деятельности работников коммерческих организаций // Акмеология, 2016. № 1 (57). С. 119-125.
6. Томова М.Б., Дедушева Л.А. Инновационное развитие Российской Федерации в сфере образования. Интернет-журнал «Науковедение», 2016. Т. 8. № 1. URL: <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-1>. (дата обращения: 27.03.2024).
7. Хандус М.Ю. Применение концепции В.И. Герчикова в системе мотивации персонала // Вестник магистратуры, 2017. № . 2-2 (65). С. 144-146.

REFERENCES

1. Gutsu E.G., Nyagolova M.D., Runova T.A. *Issledovanie motivacii trudovoj deyatel'nosti prepodavatelya vuz* [Study of motivation of a university teacher's work] // Vestnik Mininskogo universiteta, 2018. V 6. № .3. S. 13. (In Russian).

2. Zalutskaya N.S. *Sravnitel'naya harakteristika metodik issledovaniya motivacii trudovoj deyatel'nosti* [Comparative characteristics of research methods of motivation of labor activity] // Nacional'naya associaciya uchenyh, 2015. № . 5-1 (10). S. 54-56. (In Russian).
3. Niedenthal S.V. *Analiz motivacii sotrudnikov na osnove metodologii V.I. Gerchikova* [Analysis of employee motivation based on the methodology of V.I. Gerchikov] // Ekonomika i socium. 2017. № .6-2 (37). S. 1059-1062. (In Russian).
4. Pokshivanova O.P. *Motivaciya personala: osnovnye vidy i metody* [Staff motivation: main types and methods] // Ekonomika i biznes: teoriya i praktika. 2020. № .8. S. 129-131. (In Russian).
5. Prokhorova M.V. *Vozrastnye osobennosti motivacii trudovoj deyatel'nosti rabotnikov kommercheskih organizacij* [Age-related features of motivation of labor activity of employees of commercial organizations] // Akmeologiya. 2016. № . 1 (57). S. 119-125. (In Russian).
6. Tomova M.B., Dedusheva L.A. *Innovacionnoe razvitie Rossijskoj Federacii v sfere obrazovaniya* [Innovative development of the Russian Federation in the field of education] // Internet-zhurnal «Naukovedenie». 2016. V 8. № 1 (2016). URL: <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-1> (data obrashcheniya: 27.03.2024). (In Russian).
7. Khandus M.Y. *Primenenie koncepcii V.I. Gerchikova v sisteme motivacii personala* [Application of V.I. Gerchikov's concept in the personnel motivation system] // Vestnik magistratury. 2017. № . 2-2 (65). S. 144-146. (In Russian).