

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ В КОЛЛЕКТИВАХ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Грига А. Д.¹, Орлицкене И. А.¹, Худяков К. В.²

¹Филиал ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «МЭИ» (Московский энергетический институт) в г. Волжском, Россия, Волжский (404110, Волгоградская область, г. Волжский, пр. Ленина, 69), e-mail: grigaad@gmail.com

²Волжский политехнический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный технический университет», Волжский, Россия (404121, Волгоградская область, г. Волжский, ул. Энгельса, 42а), e-mail: kvk_2002@mail.ru

В статье рассмотрен вопрос, как мотивировать работника высшего учебного заведения к эффективной трудовой деятельности. Так как проблемой мотивации занимаются психология, социология, экономика, менеджмент, педагогика и другие науки, то за основу исследования взята междисциплинарная методология: системно-деятельностный подход. Проанализированы теории мотивации и сведены к двум группам: психологические теории и социально-экономические теории. Цель исследования – разработка модели трудовой мотивации в узких рамках для системы содержательности труда и квалификации педагогов высшей школы. Отражено понятие «мотивация» как содержащее следующие аспекты: поведение сотрудника; тип личности и ее потребности; применяемые методы управления персоналом; процессуальный подход. Каждый аспект рассмотрен подробно. Поставлена задача создать алгоритм экспертной оценки результативности деятельности коллектива, в основе которого лежит система правил и процедур, принятых в отдельно взятой организации.

Ключевые слова: мотивация, психология, высшая школа, преподавательский состав, эффективность.

MOTIVATION FOR EFFICIENT WORK OF TEACHING STAFF AT HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Griga A. D.¹, Orlicskene I. A.¹, Khudyakov K. V.²

¹Branch of National Research University “Moscow Power Engineering Institute”, Volzhsky, Russia (404110, Volgograd region, Volzhsky, Lenin Avenue, 69), e-mail: grigaad@gmail.com

²Volzhsky Polytechnical Institute (branch of) State Educational Institution of Higher Professional Education “Volgograd State Technical University”, Volzhsky, Russia (404121, Volgograd region, Volzhsky, Engels Street, 42a), e-mail: kvk_2002@mail.ru

The publication considers the issue of motivating the teaching staff at higher educational institutions to efficient work. Since the issue of motivation is studied by psychology, sociology, economics, management, pedagogics and other sciences, the research is based on system-activity approach of interdisciplinary research methodology. Motivation theories are analyzed and divided into two groups: psychological theories and socio-economic theories. The purpose of the research is working out the model of work motivation within the narrow frames for the system of work meaningfulness and higher school teachers professional development. The concept of “motivation” is reflected to contain the aspect as follows: the employee behavior, personality type and needs, applied management practices, procedural approach. Each aspect is thorough considered. The task set is to create an algorithm of evaluating staff productivity, based on the system of rules and procedures accepted in a particular organization.

Key words: motivation, psychology, higher school, teaching staff, productivity.

Педагогические коллективы высшей школы решают важные научные и практические задачи для страны: подготовка кадров высшей квалификации на базе достижений современной науки. В условиях реформирования системы образования в нашей стране проблема мотивации педагогов высшей школы является одной из актуальных.

Результаты работы коллективов во многом зависят от системы стимулирования и поощрения. В этой связи есть необходимость рассмотреть проблему трудовой мотивации в коллективах высшей школы.

В силу многогранности явления мотивации, ее изучением занимались одновременно несколько наук: психология, социология, экономика, менеджмент, педагогика и другие. Каждая из них рассматривала свою специфическую область исследования мотивации, применяя соответствующие методы и средства.

Исследование трудовой мотивации в коллективах высшей школы имеет смысл начать, с одной стороны, с анализа теоретических подходов к проблеме мотивации и имеющихся в научной литературе классификаций основных концепций мотивации, допустим, в одной конкретной области.

С другой стороны, междисциплинарный подход также востребован, поскольку предусматривает сочетание и взаимопроникновение разных методологий и областей знаний при рассмотрении проблемы трудовой мотивации в коллективе высшей школы.

В данном исследовании нами взята за основу одна из таких междисциплинарных методологий – системно-деятельностный подход. Выбор был продиктован, во-первых, сложностью трудовой мотивации как объекта исследования. Во-вторых, целесообразно рассмотреть трудовую мотивацию с учетом того, что результаты труда в педагогическом коллективе суммируются как итог деятельности всех сотрудников.

Исследователями различных областей знания в нашей стране и за рубежом разработано большое количество теорий мотивации (оценочно около ста теорий) [1,3].

Однако общепризнанной концепции, рассматривающей мотивацию как целостное явление, обуславливающую непрерывность мотивационного механизма, до сих пор нет. Кроме того, в сложившемся многообразии взглядов и подходов невозможно сформулировать обобщающее определение понятия «мотивация». В данном случае приходится до предела сужать область исследования, чтобы дать конкретные ответы на проблемы трудовой мотивации педагогического коллектива высшей школы.

В ходе длительной научно-практической деятельности исследователей проблемы мотивации сложились два классических подхода, отличающихся различным взглядом на работника как на объект исследования:

- психологические теории, рассматривающие поведение человека как совокупность реакций на воздействие определенных стимулов;
- социально-экономические теории, рассматривающие включенность человека в социально-экономическую сферу и предполагающие воздействие ценностей и намерений на поведение человека.

Можно согласиться с предположением, что мотивационную деятельность следует отнести к вероятностным процессам (теория Герцберга). Действительно, нельзя с точностью утверждать, что то, что мотивирует человека в определенной ситуации, будет неизбежно

иметь тот же эффект и в дальнейшем или аналогичное воздействие на другого человека в схожих условиях [4]. Другими словами, в мотивационном процессе необходимо учитывать влияние ситуационных переменных. Без рассмотрения многочисленных поведенческих параметров и факторов среды, находящихся в постоянной динамике, установления связей между ними анализ процесса мотивации не будет полным и достоверным.

Участник педагогического процесса принимает те или иные мотивационные решения, находясь в определённой среде. Окружающая среда, в свою очередь, также оказывает влияние на человека. Так, У. Черчилль отметил: «Сначала мы формируем структуру – потом структура формирует нас».

Цель данной статьи состоит в разработке модели трудовой мотивации в узких рамках – для системы содержательности труда и квалификации педагогов высшей школы.

В силу того, что в научной литературе сложились две – социологическая и психологическая – традиции в изучении мотивации, мы при анализе деятельности педагогов предлагаем использовать социально-психологический подход как основной. Данная позиция предполагает распространить возможности социального исследования на область смыслового восприятия педагогом окружающей действительности. Причем «исследовательское поле» в изучении мотивации педагогов следует распространить не только на педагогическую деятельность, но и на сферу, непосредственно с трудом не связанную.

Анализ имеющихся в литературе работ по данному вопросу показывает, что понятие «мотивация» должно отражать следующие аспекты:

- поведение сотрудника,
- тип личности и ее потребности,
- применяемые методы управления персоналом,
- процессуальный подход.

Рассмотрим данные аспекты по порядку.

Поведение сотрудника. Существуют два основных типа детерминации поведения: причинный и смысловой. К. Г. Юнг к первому типу относил объективную причинную связь природного процесса, когда как второй есть «субъективная связь, которая существует только для ощущающего ее индивида» [8, с. 204]. Любое событие подчиняется одновременно и тому и другому типу связи. Проанализировав основные теоретические направления в изучении мотивации, мы пришли к выводу о наличии как минимум трех ключевых источников энергии, детерминирующих социальное поведение педагогов. Во-первых, это сам педагог как личность с ее желаниями и побуждениями (в психоанализе этот тип энергии носит название биоэнергии). Во-вторых, предметы, люди и их объединения, другие объекты

окружающей среды, способные удовлетворить многочисленные потребности педагога (бихевиоризм объясняет поведение человека, прежде всего, способностью среды вызывать нужные у него реакции). Наконец, в-третьих, «поле деятельности», образующееся в результате взаимодействия педагога с объектами окружающей его среды («психологическое поле», как назвал его Курт Левин в своей теории поля [2]). Вследствие целеполагающей активности педагога в этом поле деятельности происходят изменения: могут разрушаться старые и возникать новые объекты и потребности. В такой трактовке основными конструктами в причинно-следственном анализе поведения педагога выступают не внешние объекты среды, а воспринимаемые, то есть субъективно отраженные им особенности окружения. Таким образом, анализу должно подлежать не только все то, что происходит с педагогом как действующим субъектом в нем самом и его окружении, но и все другие факторы, действующие «здесь и теперь» и тем самым влияющие на поведение.

Тип личности и ее потребности. В этом аспекте авторы усматривают психологическую составляющую мотивации. Под понятием «личность» в психологической литературе подразумевается системное социальное качество индивида, приобретаемое им в процессе взросления при взаимодействии со своим социальным окружением. В основе поведения личности лежит нечто устойчивое, именуемое В. А. Ядовым как «ядро мотивационной структуры поведения» [6]. Актуальные потребности личности составляют существенные свойства этой структуры. Следуя методологии В. А. Ядова, изучение структуры личности обуславливает исследование структуры мотивов трудовой деятельности.

Изучая мотивы педагогической деятельности, А. К. Байметов систематизировал их в три основные группы: 1) мотивы долженствования, 2) мотивы заинтересованности и увлеченности преподаваемым предметом, 3) мотивы увлеченности общением с детьми (иными словами «любовь к детям»). Во многом преобладание той или иной мотивации можно связать со склонностью личности педагога к определенному стилю руководства: мотив долженствования доминировал у преподавателей авторитарного стиля, в то время как доминирование мотива общения отмечено у учителей-либералов.

По мере освоения педагогической профессии, как подтверждают исследования, структура потребностей (а, следовательно, мотивационная структура) меняется. Все большую роль начинает играть потребность в профессиональных знаниях и умениях. Кроме того, при изучении отношения учителей к различным факторам их педагогической деятельности выявились гендерные различия: у учителей-мужчин определяющим фактором назывался заработок, а у женщин – взаимоотношения с администрацией и достижение

результатов (это относится к тем, кто получает заработную плату соответствующего уровня и в положенный срок).

Безусловно, выявление, а также учет особенностей типа личности работника и структуры его потребностей во многом определяют эффективность применяемых методов управления персоналом.

Применяемые методы управления персоналом. Говоря о применяемых методах управления персоналом, следует отметить их полярность: от принуждения и жёсткого контроля со стороны организации до политики увеличения степени интеграции в дела коллектива, самоуправления и самоконтроля.

Развитие систем управления персоналом происходило вместе с эволюционированием представлений о человеке. Эволюция теорий мотивации начиналась положениями, в которых преобладали в качестве определяющих стимулов трудовой мотивации экономические, главным образом, материальные вознаграждения. Развитие теоретических воззрений на человека и обогащающаяся практика управления привели к концепциям мотивации, где ключевыми становятся неэкономические факторы труда, прежде всего социальные.

Несомненно, современные системы поощрения и стимулирования труда отличаются сложностью и широтой набора применяемых методов управления персоналом. В них наблюдается тенденция переноса акцента с учета исключительно личностных потребностей работника на комплексный подход, предусматривающий анализ всех возможных факторов, определяющих поведение педагога. И это понятно, поскольку чисто механистические концепции мотивации, предусматривающие использование упрощенных мер наказания и поощрения, допустимы лишь в ограниченных рамках (и практически исключены по отношению к высококвалифицированным и интеллектуальным рабочим местам) на современном этапе развития.

Процессуальный подход. Логическим продолжением вышеуказанной тенденции (комплексный подход) явилось появление и развитие теорий коллективной мотивации. В их основе лежат процессуальные концепции мотивации. Среди наиболее известных из них можно назвать теорию справедливости Мэйо [4]; теорию ожидания В. Врума, [5]; синтетическую модель Л. Портера – Э. Лоулера [7]. Процессуальные теории в сравнении с содержательными признаются более эффективными. В них акцентируется внимание не на структуре потребностей работника и выделении из них доминирующей, чтобы использовать в качестве стимула, а на том, что происходит непосредственно в процессе трудовой деятельности. Так, в модели Портера – Лоулера учитываются одновременно пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. Именно эту модель можно признать синтетической,

предусматривающей комплексное решение проблемы, учитывающей потребности разного рода (биологические, психологические, социальные).

Мы согласны с теми авторами, которые считают, что чем более квалифицированным является труд, тем в меньшей степени эффективны его регламентация и внешние методы стимулирования. Можно предположить, что совершенствование систем мотивации и вознаграждения педагогов в коллективах высшей школы должно идти по пути усиления внутренней заинтересованности работников в педагогическом процессе и поощрения развития их личностного и квалификационного потенциала.

На основании проведенного анализа теоретико-методологических подходов, посвященных исследованию мотивации, в частности мотивации трудовой деятельности в педагогическом коллективе высшей школы, нам представляется необходимым создать алгоритм экспертной оценки результативности деятельности коллектива, в основе которого лежит та или иная система положений, правил, процедур, принятых в организации.

Список литературы

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.
2. Левин К. Теория поля в социальных науках: пер. с англ. – М.: Речь, 2000. – 368 с.
3. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции // Психология мотивации и эмоций / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, М. Ф. Фаликман. – М.: АСТ: Астрель, 2009. – 704 с.
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. – М.: Дело, 1997. – 704 с.
5. Мотивация персонала в современной организации / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб.: Книжный дом, 2007. – 240 с.
6. Человек и его работа / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова. – М.: Мысль, 1967. – 392 с.
7. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение: пер. с англ. – СПб.: Питер, 2006. – 640 с.
8. Юнг К. Г. Синхронистичность. – М.: Рефл-бук, 1997. – 320 с.

Рецензенты:

Кульков В. Г., д.ф.-м.н., профессор, заведующий кафедрой физики, филиал ФГБОУ ВПО «Научно-исследовательский университет «МЭИ», г. Волжский.

Шевчук В. П., д.т.н., профессор, заведующий кафедрой «Автоматизация технологических процессов и производств». Филиал ФГБОУ ВПО «Научно-исследовательский университет «МЭИ», г.Волжский.