

## МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

*И.А. Трушина, Д.А. Циринг, С.А. Репин, М.В. Овчинников*

Массовый уход из вузов молодых преподавателей и ученых, старение профессорско-преподавательского состава привели к необходимости принятия целого ряда государственных решений, направленных на привлечение и закрепление молодежи в вузах. Разработке мероприятий по удержанию молодых ученых в сфере науки и образования будет способствовать выявление факторов, влияющих на успешность их научно-педагогической деятельности. На наш взгляд, среди комплекса факторов, влияющих на успешность деятельности преподавателей, на первое место выдвигается проблема мотивации.

Диагностика мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников проводилась по следующим показателям: степень удовлетворенности основных потребностей человека; преобладающий тип мотивации достижения; жизненные и смысловые ориентации; ценности на уровне социального поведения личности.

На основе проведенного исследования были выделены мотивационно-ценностные факторы, детерминирующие успешность профессиональной деятельности молодых научно-педагогических работников.

Полученные результаты исследования могут быть использованы для создания системы нематериальной мотивации научно-педагогических работников вузов, учитывающей особенности мотивационно-ценностной сферы высокоуспешных молодых ученых, а также разработки рекомендаций по подбору и отбору научно-педагогических кадров, формированию кадрового резерва российских вузов.

*Ключевые слова:* научно-педагогическая деятельность, успешность профессиональной деятельности, молодые научно-педагогические работники, мотивационно-ценностная сфера.

В системе высшего профессионального образования как никогда остро стоят вопросы кадрового обеспечения и создания кадрового резерва, без решения которых невозможно укрепление государства и стабильное экономическое развитие.

Массовый уход из вузов преподавателей и ученых в возрасте 30–45 лет в последние десятилетия, старение профессорско-преподавательского состава, нежелание молодых заниматься наукой по причинам экономического характера, а также из-за снижения престижности статуса ученого и преподавателя вуза, привели к необходимости принятия целого ряда государственных решений, направленных на закрепление молодежи в вузах. Результаты процесса модернизации содержания и технологии подготовки современных специалистов напрямую зависят от деятельности тех, кто призван ее вести, – научно-педагогических работников российских вузов, во многом от деятельности молодых ученых.

Выявление факторов, влияющих на успешность научно-педагогической деятельности молодых ученых, будет способствовать разработке способов привлечения и закрепления молодежи в сфере науки и образования.

Успех в общем смысле определяется как положительный результат деятельности субъекта по достижению значимых для него целей, отражающих социальные ориентиры общества. Успех выступает своеобразной формой самореализации субъекта, обеспечивает его саморазвитие и предполагает одобрение или признание со стороны общества [2]. В какой бы форме ни выражался успех, он в любом случае сопряжен с преодолением трудностей, с умением полагаться на свой опыт, способностью брать на себя ответственность, с умением преодолевать сопротивление других людей [5].

Что касается успеха в профессиональной деятельности, на наш взгляд, одной из наиболее удачных формулировок выступает опре-

деление Н.В. Самоукиной: успех в профессиональной деятельности – это достижение работником значимой цели и преодоление или преобразование условий, препятствующих достижению этой цели [11].

Профессиональная успешность является оценочным критерием (как со стороны самого субъекта деятельности, так и со стороны окружающих и коллег); непосредственно связана с эффективностью и конечными результатами деятельности; выражается в удовлетворенности субъекта своим трудом; является условием профессиональной самореализации [1].

Специфика научно-педагогической деятельности заключается в отсутствии жестких и единых требований к процессу профессиональной деятельности и продукту труда. В то же время к работникам вуза предъявляются повышенные требования, связанные с необходимостью проведения как научных исследований, так и учебных занятий и выполнения учебно-методической работы. При этом большая часть трудового процесса скрыта от внешнего наблюдения [6]. Следовательно, объективная оценка научно-педагогической деятельности затрудняется из-за отсутствия внешне фиксируемых показателей, свидетельствующих о ее успешности.

В работах Е.В. Забелиной, Ю.В. Яковлевой, М.О. Климовой, а также авторов настоящей статьи представлена система критериев успешности научно-педагогической деятельности. Предложены объективные и субъективные показатели для оценки успешности [4, 13]. В нашем исследовании были использованы показатели первого типа.

Среди комплекса факторов, препятствующих успешной деятельности преподавателей, на первое место выдвигается проблема мотивации. Активная профессиональная научная деятельность зачастую определяется не административными решениями, а непосредственными мотивами деятельности преподавателей [14, 15].

Рассматривать мотивационно-ценностную сферу личности во взаимосвязи с успешностью профессиональной деятельности позволяют результаты многочисленных теоретических и эмпирических исследований влияния мотивации на эффективность деятельности (И.В. Арендчук, В.Г. Асеев, Т.О. Гордеева, Б.И. Дадонов, Л.А. Коростылева, Н.В. Кузьмина, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, А.А. Реан, С.Ю. Трапицын, Х. Хекхаузен и др.).

Определяющими в нашем исследовании являются положения о профессиональной мотивации как детерминанте успешности профессионала (Н.Н. Демиденко, А.К. Маркова), о мотивации достижения успеха (Т.О. Гордеева А.А. Реан), о структуре мотивационной сферы (Б.И. Дадонов), о смыслообразующей роли мотивов (А.Н. Леонтьев), а также концепция Ш. Шварца о мотивационной роли ценностных ориентаций и универсальности базовых человеческих ценностей. Выбранные концепции не противоречат друг другу в понимании мотивационно-ценностной сферы личности, а скорее дополняют друг друга различными видами мотивов, смыслов и ценностей. Использование данных подходов в совокупности позволяет выявить мотивационно-ценностные факторы успешности профессиональной деятельности молодых научно-педагогических работников.

На основании вышеперечисленных положений была сформулирована гипотеза настоящего исследования: успешность профессиональной деятельности молодых научно-педагогических работников обусловлена рядом особенностей мотивационно-ценностной сферы.

С целью проверки данной гипотезы было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие молодые научно-педагогические работники – кандидаты наук, работающие в университетах г. Челябинска, в количестве 47 человек в возрасте от 25 до 39 лет (36 женщин, 11 мужчин).

Диагностика мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников была проведена по следующим показателям: степень удовлетворенности основных потребностей человека (материальных, в безопасности, в общении, в признании, в самореализации) (методика «Парные сравнения» В.В. Скворцова, И.Д. Ладанова) [13]; преобладающий тип мотивации достижения («Мотивация успеха и боязнь неудач» А.А. Реана) [5]; жизненные и смысловые ориентации (тест смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева) [7, 8]; ценности на уровне социального поведения личности (методика «Ценностный профиль личности» Ш. Шварца) [3].

Уровень успешности молодых кандидатов наук определялся как высокий и средний с помощью ряда объективных показателей (наличие ученой степени, звания, количества публикаций, в том числе в высокорейтинго-

вых журналах, монографий, учебников и учебных пособий, индекс цитирования, участие в конференциях всероссийского и международного уровня, участие в финансируемых исследованиях, количество защитившихся под руководством исследователя кандидатов наук и др.), а также экспертных оценок научных и непосредственных руководителей по гностическому, проектировочно-конструктивному, коммуникативному, информационно-обучающему, организационному компонентам [10, 12].

В качестве математико-статистического инструментария в исследовании были использованы критерий U-Манна – Уитни для выявления различий показателей мотивационно-ценностной сферы в группах молодых ученых с различной степенью успешности и дискриминантный анализ для выявления факторов, влияющих на распределение молодых ученых по степени успешности.

В группах молодых ученых с высокой и средней степенью профессиональной успешности были выявлены различия в показателях мотивационно-ценностной сферы (пока-

затели методик И.Д. Ладанова, А.А. Реана, Д.А. Леонтьева, Ш. Шварца) (табл. 1).

Статистически достоверные различия у молодых научно-педагогических работников с высокой и средней степенью успешности профессиональной деятельности наблюдаются по показателям: потребность в безопасности, потребность в самореализации, мотивация достижения, цели в жизни, результативность жизни, смысложизненные ориентации. По остальным показателям мотивационно-ценностной сферы различия между группами работников с разной степенью успешности статистически недостоверны.

Эти данные свидетельствуют о том, что у молодых научно-педагогических работников с высокой степенью успешности научно-педагогической деятельности по сравнению со среднеуспешными сотрудниками в меньшей степени выражены потребности в безопасности – они менее тревожны и менее зависят от стабильности окружения.

Для успешных кандидатов наук характерна выраженность потребности в признании и самореализации – они продолжают совер-

Значимые различия показателей мотивационно-ценностной сферы  
в группах молодых ученых с различной степенью успешности

Таблица 1

Показатели	Средний ранг		Достоверность различий	
	С высокой степенью успешности (n = 37)	Со средней степенью успешности (n = 10)	U	p
Материальные потребности	24,18	23,35	178,5	0,868
Потребность в безопасности	22,0	31,4	111,0	0,05
Социальные потребности	22,04	31,25	160,5	0,530
Потребность в признании	25,23	19,45	139,5	0,241
Потребность в самореализации	26,53	14,65	91,5	0,013
Мотивация достижения	26,24	15,7	102,0	0,03
Цели в жизни	27,41	11,4	59,0	0,001
Процесс жизни	25,72	17,65	121,5	0,099
Результативность жизни	26,43	15,0	95,0	0,018
Локус контроля – Я	25,12	19,85	143,5	0,286
Локус контроля – Жизнь	25,51	18,40	129,0	0,151
Смысложизненные ориентации	27,04	12,75	72,5	0,002
Ценность конформизма	23,71	24,95	175,5	0,808
Ценность традиций	23,04	27,55	149,5	0,362
Ценность доброты	24,68	21,50	160,0	0,530
Ценность универсализма	24,50	22,15	166,5	0,636
Ценность самостоятельности	22,27	30,40	121,0	0,099
Ценность стимуляции	22,42	29,85	126,5	0,130
Ценность гедонизма	21,12	27,25	152,5	0,404
Ценность достижения	24,28	22,95	174,5	0,788
Ценность власти	24,54	22,00	165,0	0,617
Ценность безопасности	23,84	24,60	179,0	0,888

## Теория и методика профессионального образования

шенствоваться в профессиональной деятельности, им важно, чтобы их достижения были признаны обществом.

Большую успешность показывают испытуемые с выраженными потребностями в достижении результата: они, не останавливаясь на достигнутом, стремятся к достижению социального успеха.

Для испытуемых с высокой степенью профессиональной успешности характерна потребность ставить сложные цели и достигать их, они в большей степени удовлетворены собственной самореализацией, считают, что их жизнь продуктивна и осознана.

Молодые кандидаты наук, проявляющие среднюю степень успешности на текущем этапе профессиональной деятельности, по-прежнему озабочены определенным уровнем стабильности, социальных гарантий, которые предоставляет организация, противятся переменам.

С целью выявления мотивационно-ценностных факторов, влияющих на степень успешности, был проведен дискриминантный анализ. В качестве критериев были использованы диагностируемые показатели мотивационно-ценностной сферы (по методикам И.Д. Ладанова, А.А. Реана, Д.А. Леонтьева, Ш. Шварца), в качестве группирующего фактора – отнесенность испытуемого к группе с высокой и средней успешностью профессиональной деятельности.

В отношении классификации в целом процент совпадения реальной классификации и классификации объектов при помощи канонических функций составляет по результатам дискриминантного анализа 87,2 %, в том числе «высокоуспешных» молодых ученых – 86,5 %, «среднеуспешных» – 90 %.

Результаты дискриминантного анализа (пошаговый метод) позволили выделить десять факторов, достоверно определяющих принадлежность испытуемых к различным по степени профессиональной успешности группам (табл. 2).

Результаты дискриминантного анализа с высокой степенью достоверности показали, что принадлежность к группам «высокоуспешных» и «среднеуспешных» молодых ученых определяется преобладанием в мотивационно-ценностной сфере молодых ученых целей в жизни, результативности жизни, мотивации достижения, ценности гедонизма, потребности в признании и уважении, потребности в безопасности, локуса контроля – Я, ценностей доброты, самостоятельности и традиций. Полученные данные позволяют говорить о том, что успешность профессиональной деятельности детерминируется наличием у молодых научно-педагогических сотрудников целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу; удовлетворенности результатами своей деятельности и самореализацией; мотивации достижения; стремления к получению удовольствия от жизни; потребности в самоуважении, личных достижениях, компетентности, уважении со стороны окружающих; потребности в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенности в том, что материальные потребности будут удовлетворены в будущем; представления о себе как о сильной личности, строящей жизнь в соответствии со своими целями и представлениями; доброжелательностью и благополучием в повседневном взаимодействии с близкими людьми; самостоятельностью мышления

Таблица 2

Результаты дискриминантного анализа (пошаговый метод)

Шаги	Показатели	Лямбда Уилкса	F	p
1	Цели в жизни	0,776	12,958	0,001
2	Результативность жизни	0,719	8,592	0,001
3	Мотивация достижения	0,663	7,274	0,000
4	Ценность гедонизма	0,636	6,004	0,001
5	Потребность в признании и уважении	0,604	5,373	0,001
6	Потребность в безопасности	0,584	4,740	0,001
7	Локус контроля – Я	0,565	4,297	0,001
8	Ценность доброты	0,544	3,981	0,002
9	Ценность самостоятельности	0,523	3,756	0,002
10	Ценность традиций	0,501	4,089	0,001

и выбора способов действия в творчестве и исследовательской активности; уважения, принятием обычаев и идей, существующих в культуре.

Таким образом, структура и содержание мотивационно-ценностной сферы молодых ученых с высокой степенью успешности научно-педагогической деятельности имеет ряд отличий по сравнению со структурой и содержанием мотивационно-ценностной сферы молодых ученых со средней степенью успешности научно-педагогической деятельности. На основе проведенного исследования можно выделить следующие мотивационно-ценностные факторы, детерминирующие успешность профессиональной деятельности молодых научно-педагогических работников: им более свойственны мотивация достижения, потребность в признании и уважении, потребность в безопасности, наличие целей в будущем, придающих жизни осмысленность, направленность и временную перспективу, более высокая оценка пройденного отрезка жизни, ощущение того, насколько продуктивна и осмысленна была прожитая ее часть, представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле, для них в большей степени важна ценность получения удовольствия, более характерны ценности доброты, самостоятельности и традиций.

Полученные результаты исследования могут быть использованы для создания системы нематериальной мотивации научно-педагогических работников вузов, учитывающей особенности мотивационно-ценностной сферы высокоуспешных молодых ученых, а также разработки рекомендаций по подбору и отбору научно-педагогических кадров, формированию кадрового резерва российских вузов.

**Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы (ГК № 16.740.11.0400).**

#### Литература

1. Арендачук, И.В. Структурно-функциональная организация профессионализма личности в научно-педагогической деятельности / И.В. Арендачук: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ярославль, 2008. – 29 с.

2. Ефремова, О.И. Психология успешного поведения личности / О.И. Ефремова // Социальная психология личности в вопросах и ответах. – М.: Гардарики, 1999. – С. 321–325.

3. К вопросу о критериях успешности научно-педагогической деятельности / Е.В. Забелина, Ю.В. Яковлева, М.В. Овчинников, М.О. Климова // Компетентностный подход как фактор развития инновационного образования в современных условиях: материалы Всерос. науч. конф., 30–31 марта 2011 г. / под ред. С.А. Репина. – Челябинск: Челяб. гос. ун-т, 2011. – С. 35–37.

4. Карандашев, В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В.Н. Карандашев. – СПб.: Речь, 2004. – 70 с.

5. Кордубан, И.Н. Психологическая характеристика феноменов успех и успешность / И.Н. Кордубан, Л.А. Лазаренко // Сб. науч. тр. СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». – 2007. – № 5. – [http://science.ncstu.ru/articles/hs/2007\\_05/psychology/09.pdf/file\\_download](http://science.ncstu.ru/articles/hs/2007_05/psychology/09.pdf/file_download).

6. Кузьмина, Н.В. Профессионализм педагогической деятельности / Н.В. Кузьмина, А.А. Реан. – СПб.: Фолиант, 1993. – 54 с.

7. Леонтьев, Д.А. Тест смысловых ориентаций (СЖО) / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2000. – 18 с.

8. Леонтьев, Д.А. Факторная структура теста смысловых ориентаций / Д.А. Леонтьев, М.О. Калашников, О.Э. Калашникова // Психол. журнал. – 1993. – Т. 14, № 1. – С. 150–155.

9. Овчинников, М.В. Критерии успешности научно-педагогической деятельности / М.В. Овчинников, Д.А. Циринг // Образование и наука. Изв. Урал. отд-ния Рос. акад. образования. – 2013. – № 2. – С. 28–36.

10. Овчинников, М.В. Теоретические аспекты проблемы изучения мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников / М.В. Овчинников // Психологические проблемы современного общества: опыт решения и перспективы: сб. науч. тр. / под науч. ред. С.А. Минюрова. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2011. – С. 60–64.

11. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2003. – 448 с.

12. Самоукина, Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – М.: Экмос, 1999. – 352 с.

13. *Теоретическая модель мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников / М.В. Овчинников, Д.А. Циринг, С.А. Репин, Е.В. Забелина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2011. – Вып. 13. – № 24 (241). – С. 45–50.*

14. *Циринг, Д.А. Модель мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников / Д.А. Циринг, Е.В. Забелина, Д.В. Камелькова // Материалы межвуз.*

*науч.-практ. конф. «Акмеологические проблемы управления в современных условиях». – СПб.: С.-Петерб. ин-т психологии и акмеологии, 2011. – С. 309–312.*

15. *Циринг, Д.А. Разработка системы нематериальной мотивации молодых научно-педагогических работников: постановка проблемы / Д.А. Циринг, М.В. Овчинников, Е.В. Забелина // Материалы X всерос. науч.-практ. конф. «Дружининские чтения – 2011». – Сочи, 2011. – С. 151–154.*

**Трушина Ирина Александровна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии, Челябинский государственный университет, trushina\_ia@mail.ru.

**Циринг Диана Александровна**, доктор психологических наук, доцент, заведующая кафедрой психологии, Челябинский государственный университет», L-di@yandex.ru.

**Репин Сергей Арсеньевич**, доктор педагогических наук, профессор, декан факультета психологии и педагогики, Челябинский государственный университет, dae@csu.ru.

**Овчинников Михаил Владимирович**, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, Челябинский государственный университет, dae@csu.ru.

---

**Bulletin of the South Ural State University  
Series “Education. Pedagogy”  
2013, vol. 5, no. 4, pp. 67–72**

---

## MOTIVATION AND VALUE FACTORS OF PROFESSIONAL ACTIVITY'S SUCCESS OF YOUNG RESEARCHERS

*I.A. Trushina, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russian Federation, trushina\_ia@mail.ru,*

*D.A. Tsiring, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russian Federation, L-di@yandex.ru,*

*S.A. Repin, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russian Federation, dae@csu.ru,*

*M.V. Ovchinnikov, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russian Federation, dae@csu.ru*

Collective resignation of young educators and scientists from the institutes of higher education, the aging of faculty caused a number of government decisions aimed at attracting youth to working at universities. The development of measures to attract young scientists and educators will contribute to the identification of factors affecting the success of their research and teaching activities. In our opinion, the first place among the factors affecting the success of educators activities takes the problem of motivation.

The diagnostics of motivation and value sphere of young scientists and educators was held using following parameters: the degree of satisfaction of basic human needs; predominant type of achievement motivation; life and sense orientations; values at the level of individual social behavior.

As a result, the motivation and value factors that determine the success of the professional activities of young scientists and educators were identified.

The results of research can be used to create a system of non-financial motivation of the faculty of universities, taking into account the motivation and value sphere of high performance young scientists; to develop recommendations for the selection of the faculty, to form the personnel reserve of Russian universities.

*Keywords: research and educational activity, professional activity's success, young scientists and educators, motivation and value sphere.*

*Поступила 29 августа 2013 г.*