

вращению соотечественников в Россию в целях обеспечения экономики страны притоком молодых высококвалифицированных мигрантов.

#### Литература

1. Друкер П. Классические работы по менеджменту = Classic Drucker: Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
2. Whelan J.G. Brain Drain: A Study of Persistent Issue of International Scientific Mobility. Washington, 1974.
3. Bernstein J.H., Shuval J.T. Occupational Continuity and Change among Immigrant Physicians from the Former Soviet Union in Israel // International Migration. 1996. Vol. 33. № 1. P. 3–25.
4. Беляева Н., Зайцев Д. «Мозговые центры» в России и странах Запада: сравнительный анализ // Мировая экономика и международные отношения. 2009. № 1. С. 26–35.
5. Офер Г. Независимые и открытые // Эксперт. 2009. № 41. С. 72–75.
6. Кучеренко А. Контроль над миграционными процессами в США: тенденции эволюции // Мировая экономика и международные отношения. 2009. № 2. С. 75–83.
7. Ума Сегал. Иммиграция в США // Миграция и развитие: Доклады и статьи ведущих секций и докладчиков международной конференции «Миграция и развитие». Москва, 13–15 сентября. М., 2010.
8. Зайончковская Ж.А. Трудовая миграция из России под прессингом Шенгена. URL: <http://www.migrocenter.ru/science/science016.php>
9. Ежегодное обращение Президента Российской Федерации к Федеральному Собранию Российской Федерации (12.12.2013 г.). URL: <http://www.kremlin.ru/news/17118>

**К.В. РОЧЕВ, ассистент  
Ухтинский государственный  
технический университет**

### Типологический анализ мотивации студентов

*Статья описывает результаты исследования типологии мотивации студентов (по методике В.И. Герчикова) на примере специальности “Информационные системы и технологии”. В работе приведено процентное распределение типов мотивации студентов, анализ их взаимосвязей, а также описано влияние типа мотивации на средний балл. Данное исследование, охватившее представителей пяти курсов, проведено перед внедрением системы индексно-рейтинговой оценки и материального стимулирования студентов вуза для последующей оценки влияния данной системы на изменения в мотивации студентов.*

Ключевые слова: *мотивация, Мотуре, типологическая модель, индексная система*

Вопрос о мотивации студентов к более активному освоению учебных дисциплин на сегодняшний день стоит весьма остро. Добиться повышения мотивации можно путём внедрения рейтинговых систем, использования различных педагогических методов и приемов, назначения простых и именных стипендий и другими способами. На кафедре информационных систем и технологий (ИСТ) Ухтинского государственного технического университета в 2012/13 учебном году в рамках ФЦП «Кадры» ведётся

внедрение автоматизированной информационной системы индексно-рейтинговой оценки и материального стимулирования студентов вуза [1; 2]. Перед её применением для возможности последующей оценки влияния системы на изменения в мотивации студентов было проведено исследование типологии мотивации и её взаимосвязи с результатами учёбы. Что в наибольшей степени движет современным студентом на пути освоения профессиональных знаний?

Для целей исследования применена ти-

пологическая модель В.И. Герчикова (одного из основателей отечественной промышленной социологии и отечественной научно-практической школы управления персоналом) в совокупности с корреляционным анализом [3; 5]. Она строится как пересечение двух осей – мотивации и трудового поведения (рис. 1). Различаются мотивация достижения и мотивация избегания. Под мотивацией достижения понимается стремление получить определенные блага в качестве вознаграждения за труд, а под мотивацией избегания – стремление избежать наказания или других негативных санкций за невыполнение поставленных задач, недостижение запланированных результатов или неудовлетворительное исполнение функций.

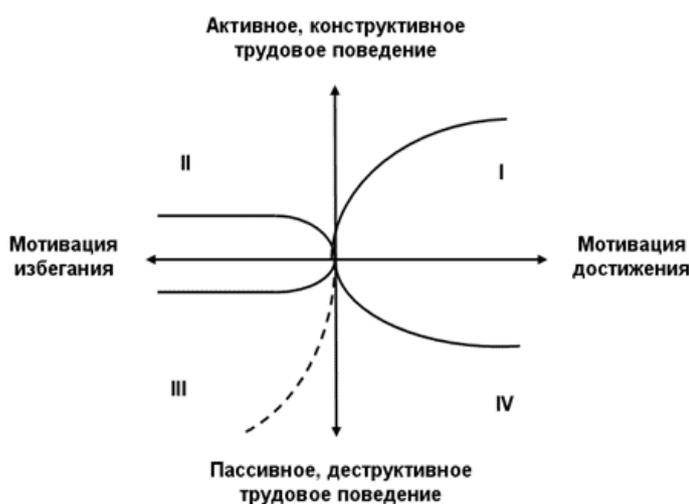


Рис. 1. Базовая модель трудовой мотивации

В модели выделяются четыре базовых типа мотивации достижения и один тип мотивации избегания [5].

*Инструментальный тип.* Для представителя данного типа работа не является сколько-нибудь значимой ценностью и рассматривается только как источник заработка и других благ, получаемых в качестве вознаграждения за труд. Его интересуют не любые деньги, а именно заработок; поэто-

му он будет работать с максимальной отдачей на любой работе, если его труд будет справедливо и высоко (в его понимании) оплачиваться. Поэтому работник с инструментальным типом мотивации скорее позитивно отнесется, например, к предложению поработать в худших условиях: для него это послужит основанием потребовать увеличения заработка как доплаты за неблагоприятные условия труда.

*Профессиональный тип.* Представитель этого типа ценит в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что он может справиться с трудным заданием, которое по силам не каждому. Предпочитает самостоятельность в работе и отличается развитым профессиональным достоинством. К руководителю чаще всего относится с известной долей иронии. Как правило, работник с профессиональным типом мотивации достаточно быстро становится лучшим специалистом в компании на данном типе рабочих мест.

*Патриотический тип.* Работника этого типа интересует участие в общем важном для организации деле. Ему свойственна убежденность в своей нужности для организации, готовность взвалить на себя дополнительную ответственность ради достижения результатов общего дела. Для него важно общественное признание своего вклада в общие достижения.

*Хозяйский тип.* Выражается в добровольном принятии работником на себя полной ответственности за выполняемую работу. Представитель данного типа мотивации будет выполнять свою работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или высокой оплате, не требуя ни дополнительных указаний, ни по-

стоянного контроля. Работник с преобладанием хозяйского типа мотивации, вероятно, самый эффективный в смысле соотношения затрат и результатов. Но хозяином очень трудно управлять – он суверенен и не только не нуждается в приказах или наказаниях (свойственных распространенному у нас административному стилю управления), но и не терпит их. Этот тип мотивации характерен прежде всего для людей, занятых предпринимательской деятельностью.

*Избегательный (люмпенский) тип* обладает очень слабой мотивацией к эффективной работе. У него низкая квалификация, и он не стремится ее повышать; он безответственен и старается избегать любой работы, связанной с личной ответственностью; он сам не проявляет никакой активности и негативно относится к активности других. Его основное стремление – минимизировать свои трудовые усилия. В силу этих качеств он как работник ценится невысоко, не может обеспечить себя своим трудом и смирился с этим. Соответственно, для улучшения своего положения и благосостояния ему остается надеяться только на благоприятное стечение обстоятельств, благосклонность руководителя и «халяву». Зато он удобен: ему можно поручить работу, на которую не согласятся работники других типов мотивации; он выступает за уравнильность и согласен на достаточно низкий заработок, лишь бы никто другой не получал существенно больше; он чрезвычайно зависим от руководителя и принимает эту зависимость как должное. Кроме того, работник с такой мотивацией – единственный, по отношению к которому административный стиль управления может быть эффективным, а потому оправданным.

#### Выявление среднего типа мотивации студентов

В нашем исследовании 2012 г. было проведено анкетирование с помощью теста

Motype [6], состоящего из 18 вопросов. Этот тест позволяет определить у опрашиваемого соотношение типов мотивации в виде пяти значений, характеризующих склонность к каждому из типов, описанных выше. В опросе приняли участие 66 студентов – представителей пяти курсов специальности ИСТ (63% всех обучающихся на кафедре). Для анализа успеваемости взяты средние баллы студентов за всё время обучения в УГТУ. Из рисунка 2 видно, что наибольшую долю в мотивации студентов ИСТ составляют профессиональный и инструментальный компоненты (28–30%). Управленческие типы: хозяйский и патриотический – получили по 14–16% голосов, что характеризует достаточно небольшое количество потенциальных лидеров, – в сумме также 30%. Положительным фактом является то, что избегательный тип составляет всего 12%. То, что этот показатель достаточно низок, можно объяснить, с одной стороны, тем фактом, что получение высшего образования является показателем заинтересованности человека в построении карьеры, с другой – относительной трудностью обучения на кафедре ИСТ.

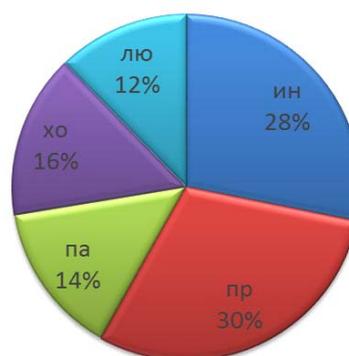


Рис. 2. Средний тип трудовой мотивации студента («ин» – инструментальный тип мотивации, «пр» – профессиональный, «па» – патриотический, «хо» – хозяйский, «лю» – избегательный)

Полученное распределение типов мотивации практически идентично результатам исследования, проведённого весной 2012 г. в группе ИСТ-09 (рис. 3) [7]. При этом средний тип мотивации в группе ИСТ-09 за 8 месяцев, прошедших с первого анкетирования, не изменился

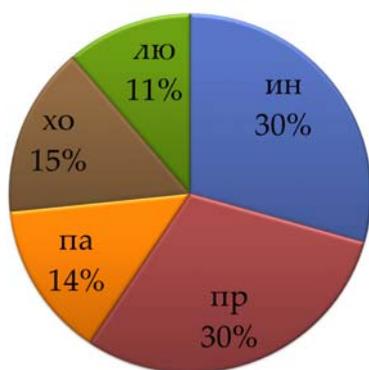


Рис. 3. Средний тип трудовой мотивации студента группы ИСТ-09

отчислением части студентов (поскольку обладатели этого типа «подвержены» отчислению в наибольшей степени). Также видно некоторое возрастание инструментального типа мотивации на 4–5-х курсах – здесь сказывается приближение окончания учёбы и рост необходимости зарабатывать себе на жизнь.

Мы довольно много говорили о средних значениях типа трудовой мотивации, и это усреднение вполне оправданно. Теперь перейдём к более глубокому рассмотрению.

### Корреляционный анализ

Можно сравнить тип мотивации каждого студента относительно среднего значения по кафедре. Это сравнение показывает довольно высокую сплочённость коллектива в мотивационной сфере: 81% студентов имеют корреляцию типа мотивации относительно среднего более 50%, а 59% студентов – более 80% (рис. 5).

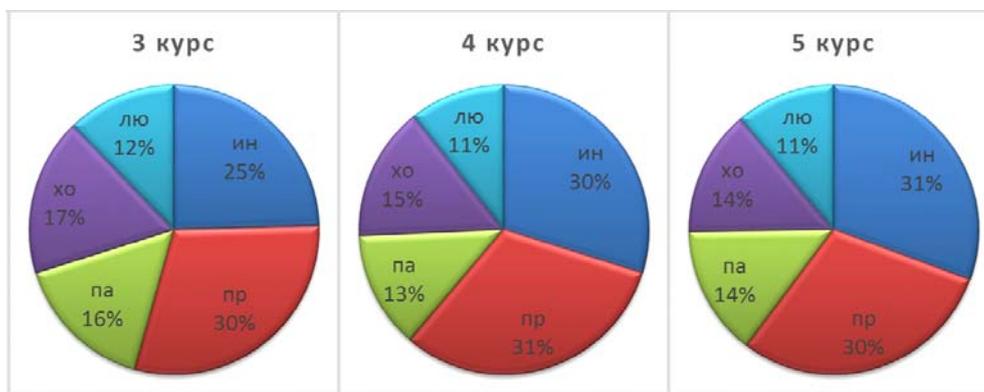


Рис. 4. Средний тип трудовой мотивации студента по группам разных курсов специальности ИСТ в осеннем семестре 2012 г.

Далее рассмотрим картину по всем пяти курсам. Как видно на рисунке 4, средний тип студента практически не меняется на разных курсах. При столь малом объёме рассмотренной выборки вполне возможны некоторые флуктуации, тем не менее можно заметить довольно ожидаемые закономерности, например снижение избегательного типа к старшим курсам, что вызвано

Однако у 6% студентов тип мотивации разительно отличается от усреднённого, на подобных людей имеет смысл обратить дополнительное внимание во время учебного процесса. С 90-процентной уверенностью можно отметить, что студенты с типом мотивации, более близким к среднему, на 26% успешнее своих коллег, хотя это вполне объяснимо тем, что преподаватели в боль-

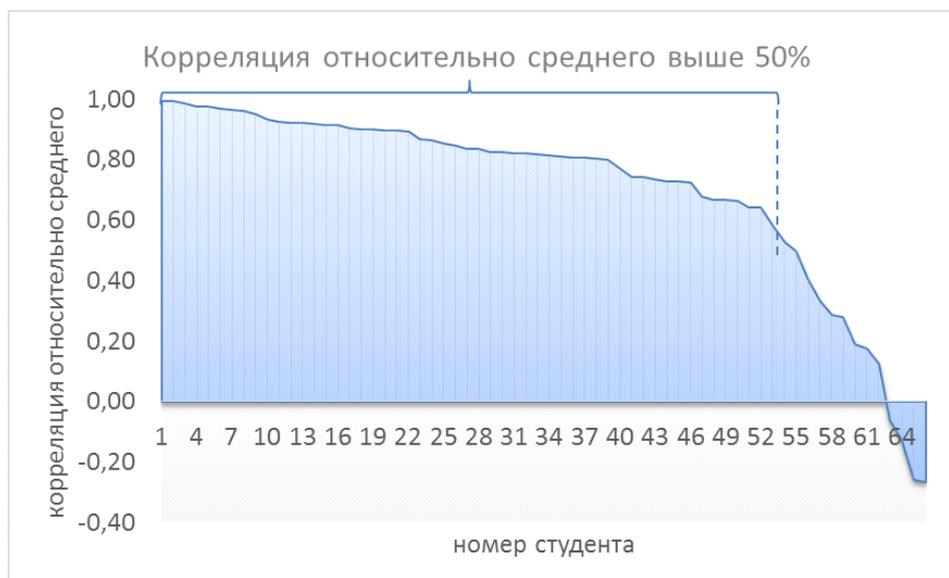


Рис. 5. Корреляция склонности студентов к тому или иному типу мотивации относительно среднего значения по специальности

шей степени ориентируются именно на среднего студента.

Интересным является тот факт, что по мере взросления и перехода на старшие курсы практически не происходит усреднения типа мотивации ни по специальности в целом, ни по отдельным группам. В таблице 1 показаны результаты корреляционного анализа между склонностью каждого из студентов к определённому типу мотивации и его средним баллом за всё время обучения в УГТУ. Естественно, в данном сопоставлении не участвовали представители первого курса, не прошедшие ни одной сессии. Уровень значимости при  $\alpha = 95\%$  составляет  $t_{кр}(0,05; 53) = 2,01$ ; то есть

с 95-процентной уверенностью можно отвергнуть гипотезу об отсутствии взаимосвязи между профессиональным, избегательным типами мотивации студентов и их успеваемостью. Другими словами, с 95-процентной уверенностью можно утверждать, что чем больше склонность студента к профессиональному типу мотивации, тем в среднем у него более высокие оценки за сессию, а чем больше склонность к избегательному типу – тем более низкие. Стоит отметить, что при уровне значимости 99% эта корреляция значимой уже не является.

Можно также обратить внимание на незначительные взаимосвязи; из них видно, что в рассмотренном нами случае сту-

Таблица 1

Зависимость между склонностью студентов к определённому типу мотивации, средним баллом за всё время обучения в вузе и возрастом

Тип мотивации	Средний тип по специальности	«Ин»	«Пр»	«Па»	«Хо»	«Лю»
Средний балл	<b>26%</b>	13%	<b>28%</b>	-13%	-14%	<b>-27%</b>
$ T_{эмп} $	1,945	0,968	<b>2,150</b>	0,937	1,062	<b>2,082</b>
Возраст	<b>1%</b>	22%	2%	-4%	-12%	-15%
$ T_{эмп} $	0,088	1,618	0,166	0,326	0,850	1,092

денты с инструментальным типом мотивации учатся несколько лучше, а с патристическим и хозяйским – хуже (но делать далеко идущие выводы здесь не стоит).

### Выводы исследования

1. Наибольший процент в мотивации студентов специальности ИСТ составляют профессиональный и инструментальный компоненты (28–30%), наименьший – избегательный (11%), причём это соотношение носит довольно устойчивый характер (отклонения для разных групп специальности незначительны). Таким образом, имеет смысл применять материальные инструменты стимулирования.

2. Студенты с типом мотивации, близким к среднему, успешнее своих коллег (для рассмотренного случая – на 26%), что может быть объяснено направленностью преподавателя именно на среднего студента.

3. Не выявлено усреднения типа мотивации по мере взросления и перехода студента на старшие курсы.

4. Подтверждена гипотеза о том, что успеваемость в среднем имеет прямую зависимость от профессионального типа мотивации и обратную от избегательного.

5. Подтверждена гипотеза о том, что с приближением окончания обучения увеличивается влияние (только) инструментального компонента мотивации.

В дальнейшем имеет смысл провести аналогичный анализ для выявления влияния системы материального стимулирования [1; 8] на типологию мотивации. Также было бы интересным сопоставить полученные результаты с данными по другим специальностям и регионам.

### Литература

1. Рочев К.В., Моданов А.В. Индексно-рейтинговая система сравнительной оценки деятельности и стимулирования студентов вуза // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2013. № 1. URL: <http://uecs.ru/economika-truda/item/1931-2013-01-14-05-49-21>
2. Рочев К.В. Информационная система индексно-рейтинговой оценки деятельности студентов вуза и результаты её внедрения // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер. «Информатизация образования». 2013. № 2. С. 126–134.
3. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 1) // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2. С. 53–62.
4. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 2) // Мотивация и оплата труда. 2005. № 3. С. 2–6.
5. Типологическая модель мотивации В.И. Герчикова // Сайт Консалтинговой компании Проект «Дельфы». URL: <http://www.delfy.biz/whatwedo/methods/tmg/>
6. Тест Мотуре – построение мотивационного профиля // Сайт Бизнес-тренер. URL: [http://b-t.com.ua/test\\_moture.php](http://b-t.com.ua/test_moture.php)
7. Рочев К.В. Определение влияния типа мотивации студентов на результаты учёбы // Сб. науч. трудов: Материалы научно-технической конференции (17–20 апреля 2012 г.): в 3 ч. Ч. III. Ухта: УГТУ, 2012. С. 295–298. URL: [http://www.ugtu.net/sites/default/files/ntk\\_2012\\_3\\_chast.pdf](http://www.ugtu.net/sites/default/files/ntk_2012_3_chast.pdf)
8. Рочев К.В. Расширение области применения информационной системы материального стимулирования – общий и программный аспекты // Всероссийский конкурс научно-исследовательских работ студентов и аспирантов «Инновационные технологии в образовательном процессе». Ноябрь 2011 г.: Сб. науч. работ. Т. 1. Белгород, 2011. С. 455–457.

