

## МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Беляева Е.В.*

Россия, Международный инновационный университет

[evbelyaeva@list.ru](mailto:evbelyaeva@list.ru)

В настоящее время в науке и практике развития инноваций довлеет мнение, что любые инвестиции в инновации нуждаются только в соответствующем объеме средств. При этом забывается, что любой проект, в том числе и инновационный, осуществляют люди, которые логично выбирают путь наименьшего сопротивления. Следовательно, чтобы они сошли с проторенной дорожки, им нужны стимулы. В инновациях роль «человеческого фактора» огромна, т.к. здесь нет установленного алгоритма или созданной модели, здесь любое действие дается с большим трудом и требует дополнительной энергии, дополнительных умственных затрат, внутренних психических резервов. Следовательно, мотивация и стимулы к инновационной деятельности работников образовательной сферы и, в том числе, высших учебных заведений, являются актуальным вопросом инновационного и технологического развития высшего образования в условиях модернизации нашей страны.

В проведении эффективных научных исследований важную роль играет совокупность подобранных методов. Основную роль метода для деятельности людей подчеркивали многие крупные ученые. Так, выдающийся физиолог И.П. Павлов писал, что метод является самой первой, основной вещью. От метода, от способа действия зависит вся серьезность исследования. Все дело в хорошем методе. При хорошем методе и не очень талантливый человек может сделать много. А при плохом методе и гениальный человек будет работать впустую и не получит ценных, точных данных. Известный психолог Л.С. Выготский говорил, что методология, как совокупность методов научного познания, подобна «костяку в организме животного», на котором весь этот организм держится [1, с. 168].

При этом исследователи утверждают, что любой метод окажется неэффективным и даже бесполезным, если им пользоваться не как «руководящей нитью» в научной или иной форме деятельности, а как готовым шаблоном для перекрашивания фактов. Главное предназначение любого метода – на основе соответствующих принципов (требований, предписаний и т. п.) обеспечить успешное решение определенных познавательных и практических проблем, приращение знания, оптимальное функционирование и развитие тех или иных объектов [2, с. 168].

В связи с этим, при подборе методов для исследования деятельности работников образовательных учреждений и научных сотрудников вузов, необходимо руководствоваться следующим:

1. Метод применяется не изолированно, сам по себе, а в сочетании, взаимодействии с другими, при этом каждый элемент метода существует не сам по себе, а как сторона целого, и применяется как целое. Здесь особое значение имеет способность освоения противоположных методологических подходов и их правильное сочетание (тесты Т. Элеса «Мотивация к избеганию неудач»; опросник А.А. Реана «Мотивация успеха и боязнь неудач»; опросник «Стили мышления» Р. Стернберга; тест «Готовность к риску (PSK) Шуберта; тест на искренность ответов, Д. Марлоу, Д. Краун).

Для исследования мотивации инновационной деятельности магистрантов и аспирантов можно использовать методику изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной, где выбор студентами профессии и удовлетворенность ею определяется по преобладанию мотивов по трем шкалам: «Приобретение знаний» (стремление к приобретению знаний, любознательность); «Овладение профессией» (стремление овладеть профессиональными знаниями и сформировать профессионально важные качества); «Получение диплома»

(стремление приобрести диплом при формальном усвоении знаний, стремление к поиску обходных путей при сдаче экзаменов и зачетов).

Также для исследования мотивов исследовательской деятельности студентов вполне пригодна методика, модифицированная А.А. Реаном и В.А. Якуниным, которая позволяет выявлять ранговые места мотивов учебной деятельности в определенной выборочной совокупности (группа, курс, направление подготовки).

2. Всеобщей основой, «стержнем» системы методологического знания является философия как универсальный метод. В научно-прикладном исследовании нельзя ограничиваться только философскими принципами, но и недопустимо не учитывать их, как нечто, не принадлежащее природе данной деятельности.

3. В своем применении любой метод модифицируется в зависимости от конкретных условий, цели исследования, характера решаемых задач, особенностей объекта, той или иной сферы применения метода. Тем самым содержание системы методов, используемых для решения определенных задач, всегда конкретно, ибо в каждом случае содержание одного метода или системы методов модифицируется в соответствии с природой исследуемого процесса.

Так, для определения мотивов выбора профессии будущих специалистов будет адаптирована методика определения основных методов выбора профессии Е.М. Павлютенкова, с помощью которой будут установлены роли тех или иных мотивов при выборе профессии студентами и магистрантами. В комплексе с ней предполагается использование опросника Р.В. Овчаровой «Методы выбора профессии», которая позволит установить ведущий тип мотивации при выборе профессии, а также выявить преобладающий вид мотивации (внутренние индивидуально-значимые мотивы, внутренние социально-значимые мотивы, внешние положительные мотивы и внешние отрицательные мотивы).

Для исследования мотивации инновационной деятельности у будущих специалистов предлагается проведение их анкетирования с помощью следующей опросной формы, имеющей две части: в левой указаны мотивы, в правой перечислены антимотивы по каждой группе. Справа в колонке «Баллы» испытуемый должен указать по балльной системе значимость присущих ему лично мотивов и антимотивов. К примеру, по пятибалльной системе (1, 2, 3, 4,5) цифрой 1 отмечается ведущий (доминирующий) мотив и антимотив. Полученная оценочная информация обрабатывается и суммируется для получения общего представления.

#### АНКЕТА

для изучения мотивации работников предприятий сферы инноваций

Положительное влияние	Баллы	Негативное влияние	Баллы
<b>1. Моральный аспект мотивации</b>			
Ответственность перед собой и людьми Положительные оценки работы в средствах массовой информации Значимость выполняемой работы Доверие, оказываемое мне как работнику Удовлетворение от профессионально выполненной работы Благодарность руководства Возможность попробовать себя в иной, чем прежде, области деятельности Слова поощрения со стороны начальства Чувство долга за выполняемую работу (все, что я делаю, делаю хорошо) Уникальность и разнообразие проблем		Низкая общественная оценка Отсутствие перспектив роста Невысокая степень связи результатов собственного труда с общими результатами работы Отсутствие уверенности в стабильности своего положения Безответственность некоторых работников, неумение и нежелание работать профессионально Недостаточная самореализация своего творческого потенциала Неудовлетворенность результатами при любых личных условиях в сложившейся обстановке в стране Неудовлетворенность сделанной работой	

<p>Возможность личного развития Осознание крайне важности и желания влиять на ситуацию Возможность принести пользу обществу Поддержка меня со стороны семьи Общественная значимость выполняемой работы Самоуважение</p>			
<p>2. Информационно-познавательные аспекты мотивации</p> <p>Аналитические материалы по итогам работы Информация по итогам работы Желание больше узнать по какой-либо проблеме Письма и обращения клиентов Возможность узнавать новое Получение новой информации Интересное, творческое общение Возможность продолжать обучение Активное общение с Интересное, творческое общение Возможность продолжать обучение</p>	<p>Новая область знания, в которой не чувствую себя достаточно компетентно Осознание девальвации знаний по своей основной специальности</p>		
<p>3. Материальные аспекты мотивации</p>			
<p>Предоставляемые льготы Доплаты Заработная плата Премии Неплохое материальное вознаграждение за труд Зарплата в целом Привилегии Предоставляемые льготы Доплаты Заработная плата Премии Неплохое материальное вознаграждение за труд Зарплата в целом Привилегии</p>	<p>Низкий уровень зарплаты</p>		
<p>Положительное влияние</p> <p>4. Организационные аспекты мотивации</p> <p>Хорошо организованное рабочее место Решенность бытовых вопросов Уровень комфортабельности рабочего места Достаточно высокий уровень обустройства рабочего места Хорошие технические средства для работы</p> <p>5. Организационно-управленческие</p>	<p>Баллы</p>	<p>Негативное влияние</p> <p>Отсутствие системы оценки работы Плохая организация труда: не до конца продумана структура, она не соответствует функциям Низкий профессиональный уровень руководителей подразделений Недостаточно высокий профессиональный уровень подчиненных Объем работы превышает возможности ее качественного выполнения и в срок Дальняя дорога к месту работы и обратно Ненормированный рабочий день Отсутствие системы, хаос, пожарные методы работы, что не позволяет выполнить работу на высоком профессиональном уровне Низкий уровень организации работ Излишняя регламентация Перегрузки в работе Перенапряженность рабочего дня и недостаточность времени для решения личных проблем</p>	<p>Баллы</p>

<i>аспекты мотивации</i>	
<p>Возможность находить нестандартные решения при выполнении определенных видов работы Сложившаяся привычка работать, □ . □ . вникать в проблемы, находить нужные решения Условия самостоятельно и творчески решать и доводить до конечного результата поставленные задачи</p> <p>Самостоятельное решение довольно сложных вопросов Возможность самому принимать решения Получение зримого конечного результата Самостоятельность в своей работе Свобода действий Карьера Задачи, которые я выполняю Новизна задач и их решение</p>	<p>Недостаточная степень координации между рядом структурных подразделений Невысокая культура общения, недостаточный уровень компетентности, профессионализма в структурных подразделениях Низкий процент получения конечного результата Невозможность оперативного решения текущих социальных проблем</p> <p>Моя деятельность не столь результативна, эффективна.</p>
<p><i>б. Социально-психологические аспекты мотивации</i></p> <p>Хорошая обстановка в коллективе «Сработавшийся» коллектив Теплые отношения среди сотрудников Обширность контактов Положительная оценка со стороны окружающих</p>	<p>Непонимание со стороны руководства моего видения организации работы Неслаженная работа коллектива В ряде случаев недостаточная возможность установления взаимопонимания Относительно меньшая, чем у коллег, подготовленность в плане решения каких-то узких задач Некоторая некомфортность отношений в коллективе Порицания со стороны начальства Недопонимание меня окружающими Хамство руководителей Глупость некоторых сослуживцев и коллег родственных организаций Недостаточная обратная связь с непосредственным руководителем и, как следствие, отсутствие уверенности в правильности своих действий</p>

Данный опросник позволит определить уровень мотивации будущих специалистов к осуществлению инноваций по 6 аспектам мотивации.

Наши более ранние исследования показали, что для стабильной инновационной деятельности научно-педагогического персонала или методических работников в течение длительного времени одного лишь материального стимулирования недостаточно [3, 4]. Денежный стимул, включая материальные бонусы всех видов, наиболее эффективен при старте инновационного проекта и время его действия весьма ограничено. При отсутствии эффективных стимулов начинается движение «по инерции». Это значит, что в компаниях, на предприятиях, научно-производственных структурах и высших учебных заведениях России отсутствует пусть не главный, но значимый личный мотив для мощного рывка. Никакого рывка мы нигде не видим, что естественно. Эффективность единоразово зака-

ченных в технологическое или научное предприятие денежных средств, независимо от их количества, минимальна.

Известно, что мотивы, не связанные с денежным стимулированием, зачастую оказываются более действенными, если речь идет об инновационной деятельности в течение длительного периода – от года до 5-6 лет. Основным из этих стимулов является возможность карьерного роста, изменение места работника в организационной иерархии. Исследования показали, что в определенные периоды жизни положение в коллективе становится для работника главенствующим мотивом в работе. Здесь пики мотивации приходится на 25-35 лет (уровень мотивации до 75%) и 45-50 лет (уровень мотивации до 55%). Более того, зачастую работник готов получать меньшие деньги при условии повышения в должности, что удивительно лишь на первый взгляд, т.к. в реальности более высокая должность предполагает большие возможности и, в конце концов, большую личную свободу [4, с. 94].

Таким образом, один из вариантов эффективного стимулирования инновационной деятельности работника – через реализацию конкуренции в коллективе, или, – в более мягкой форме, соперничества. Данная конкуренция при умелом управлении и психологическом сопровождении (поддержки) создаёт целый ряд относительно долговременных и весьма мощных стимулов внутри педагогического коллектива.

Стремление работника быть лучшим, быть впереди, и обладать (пусть даже формальным, протокольным) правом на уважение – является проявлением данных мотивов, воплощаемыми в жизнь через награждение повышенными служебными привилегиями на основании текущих результатов работы.

Также весьма перспективный для инноваций подход, ставящий «во главу угла» общественное признание. Человек является социальным существом, предназначенным и стремящимся быть признанным, востребованным какой-либо общностью людей, следовательно, личная самооценка работника, в значительной степени определяется не только деньгами, а отношением к нему других работников, – членов педагогического коллектива, в который он входит через ряд коммуникаций, формальных и неформальных.

Из вышесказанного следует, что необходимо системное, обоснованное и целенаправленное формирование мотивации будущих специалистов к осуществлению ими инновационной деятельности.

#### Литература

1. Котова И.Б. Основные модусы развития личности в обучении // Гуманизация образования. 2014. № 1. С. 32-37.
2. Философия / под ред. Кохановского В.П. Ростов-н/Д., 2003.
3. Беляева Е.В. Проблемы развития инноваций в России: мотивационный аспект // Гуманизация образования. 2014. № 4. С. 75-79.
4. Беляева Е.В. Проблемы управления мотивацией инновационной деятельности работников // Инновационные аспекты развития гражданской авиации (Авиатранс-2016). Ростов- н/Д., 2016. С. 93-96.