

**ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ
И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА¹**

Михалкина Елена Владимировна	доктор экономических наук, профессор, декан экономического факультета, Южный федеральный университет (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Горького, 88). E-mail: evmihalkina@sfedu.ru
Герасимова Ольга Ярославовна	старший преподаватель кафедры управления человеческими ресурсами экономического факультета, Южный федеральный университет (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Горького, 88). E-mail: osenkiv@sfedu.ru

Аннотация

Актуальность исследования мотивации сотрудников современных университетов обусловлена приоритетами развития России в сторону социально-экономической направленности. В этой связи образование является важнейшей составляющей экономического роста страны: невозможно добиться развития технологий без качественного образования, предоставление которого обеспечивают мотивированные научно-педагогические кадры, в том числе молодые ученые и аспиранты. В статье поднимаются проблемы анализа и развития системы мотивации преподавателей и молодых ученых в современных университетах. В данной статье в рамках существующей в науке систематизации подходов и теорий мотивации, а также с помощью социологического опроса проведено исследование сущности, факторов мотивации преподавателей и молодых ученых. В качестве эмпирических результатов осуществлено разделение преподавателей и молодых ученых на кластеры в соответствии с их приоритетами и мотивами трудовой деятельности.

Ключевые слова: кластерный анализ, мотивация, факторы мотивации, преподаватели и молодые ученые, теории мотивации, образование, человеческий капитал.

Внимание президента и правительства РФ к развитию образования и науки как приоритетной сферы народного хозяйства и стратегического направления развития России было отмечено еще в 2016 г. на пленарном заседании Петербургского международного экономического форума президент России. В Указе Президента РФ № 204 от 7 мая 2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» одной из основных задач является необходимость обеспечить глобальную конкурентоспособность российского образования и вхождение России в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования. Успешность проводимых образовательных реформ зависит в первую очередь от преподавателей и руководства вуза, поэтому проблеме мотивации трудовой деятельности преподавателей и молодых ученых в кадровой политике современных университетов уделяется большое внимание. Осведомленность о мотивах трудовой деятельности преподавателей, которые являются одним из главных субъектов системы образования, позволит на уровне управления университетами эффективно формировать систему воспроизводства человеческого капитала, повышать процент трудоустройства выпускников вуза по специальности, развивать формы сотрудничества с бизнесом в целях повышения статуса, престижа и конкурентоспособности самого вуза.

Теоретическую основу исследования мотивации преподавателей и молодых ученых высшей школы составили экономические (Ф. Тейлор) и психологические теории мотивации, которые подразделяются на содержательные (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг) и процессуальные (В. Врум, Адамс, Э. Лоулер, Л. Портер) [2; 4]. В рамках содержательных теорий мотиваций анализируются факторы, которые влияют на мотивацию, среди них главенствующее место занимают потребности индивида и их приоритет-

¹ Результаты исследования получены в рамках реализации гранта РФФИ (№ 18-010-00591 А) «Выбор карьерных стратегий аспирантами».

ность [1]. Данные теории определяют потребности для выявления мотивов к труду (заработная плата, самореализация, ответственность, карьерный рост), выявляют корреляцию приоритетов и мотивированного поведения. Процессуальные теории описывают и анализируют как индивид идет к поставленной цели, вид его поведения, а также способ достижения необходимых результатов. Сотрудники будут мотивированы, когда их работа будет соответствовать их ожиданиям и ценности. Существуют различные формы справедливости, такие как справедливость в оплате труда, безопасности и сложности работы, в отношении продвижения по службе и оценочных критериев [14]. Теория справедливости имеет сильную связь со стрессом [9], выгоранием [12], текучестью [14] и удовлетворенностью работой [7]. Также предыдущие исследования выявили некоторые общие факторы мотивации и удовлетворенности работой, включая власть [10], процесс работы [8], финансовые вознаграждения [16] и продвижение по службе [11]. Процессные теории удовлетворенности работой и мотивации связаны с мысленными процессами индивидов, влияющими на поведение, которое приводит к успеху или неудаче организации [5; 11]. Отдельные методики взаимосвязи между мотивацией и механизмами стимулирования и вовлеченности в достижение результатов деятельности персонала представлены в исследованиях Михалкиной Е., Скачковой Л. [3; 6, с. 76].

Целью настоящего исследования является изучение и анализ мотивационных и демотивационных факторов трудовой деятельности преподавателей и молодых ученых Южного федерального университета, а также выявление возможных направлений поиска управленческих решений для повышения их мотивации.

На основе теоретических подходов к мотивации была составлена анкета и проведено локальное социологическое исследование преподавателей и молодых ученых инженерного, гуманитарного и естественно-научного направлений подготовки федерального университета. В опросе приняли участие 182 участника, гендерный состав которых представлен соотношением: 52% женщин и 48% мужчин. Следует отметить, что возрастной состав респондентов представлен достаточно равномерно: 26-35 лет - 28%, 36-45 лет - 29%, 46-55 лет - 22% и 56 и более лет - 21% опрошенных.

Учитывая индивидуальные особенности преподавателей, различие целей и интересов, приоритетов, факторов мотивации проведем сегментацию всех респондентов по личностным характеристикам, мотивационным и демотивационным факторам. Данная сегментация необходима для формирования однородных совокупностей. Применение методов кластерного анализа с целью классификации наблюдений, описываемых множеством признаков (показателей) позволит выделить классы (группы, кластеры, таксоны), в которых содержатся схожие между собой объекты наблюдения.

Для принятия управленческих решений руководство факультета, университета должно знать удовлетворены ли сотрудники условиями труда, отношением к научно-педагогической деятельности в университете. Среди опрошенных удовлетворены отношением к научно-педагогической деятельности в их структурном подразделении 65% (из них 19% – полностью, 46% – скорее удовлетворены), не удовлетворены - 29% (из них 25% - скорее не удовлетворены, 4% – полностью не удовлетворены), 6% - затруднились ответить. Результаты опроса являются статистически значимы (стандартная ошибка +/- 3,5%).

Построив таблицу сопряженности возраста опрошенных и их удовлетворенности можно сделать вывод, что полностью удовлетворены в основном преподаватели в возрасте 56 и более лет, т.е. преподаватели, которых какие-либо изменения и новшества затрагивают в меньшей степени, чем остальных. Подавляющее большинство опрошенных молодых ученых скорее удовлетворены работой в своем структурном подразделении.

Далее респонденты оценивали свою мотивацию к труду (мотивирующие и демотивирующие факторы). По каждому показателю выявим доли преподавателей, для которых указанные факторы влияют или не влияют на их мотивацию. Низкое влияние оценивается 1-3 баллами, среднее влияние – от 4 до 6 баллов и соответственно высокое влияние – от 7 до 9 баллов. В табл. 1 представлены данные исследования мотивационных факторов преподавателей и молодых ученых.

Таблица 1

Распределение оценок влияния мотивационных факторов к труду преподавателей Южного федерального университета

Мотивационный фактор	1-3 балла		4-6 балла		7-9 балла	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
1.Возможность самореализации	9	5	36	19,8	137	75,2
2.Интеллектуальный характер труда	9	5	37	20	136	75
3. Общение с молодежью, возможность передачи опыта и знаний	8	4,4	43	23,6	131	72
4. Размер заработной платы	17	9,3	38	20,9	127	69,8
5. Гибкий график работы	18	9,9	41	22,5	123	67,6
6. Общение в творческом коллективе	11	6	49	26,9	122	67,1
7. Положительные отзывы от студентов	17	9,3	45	24,7	120	66
8.Надежность, стабильность места работы	19	10,4	47	25,9	116	63,7
9. Размер стимулирующих выплат и премий	26	14,3	41	22,5	115	63,2
10.Возможность заниматься научно-исследовательской деятельностью	17	9,3	51	28,1	114	62,6
11.Престижность профессии, общественное признание	29	15,9	50	27,5	103	56,6
12.Регулярность назначения стимулирующих выплат	33	18,1	46	25,3	103	56,6
13. Признание со стороны коллег	26	14,3	58	31,9	98	53,8
14.Условия труда (оснащенность аудиторий, температурный режим)	33	18,1	57	31,3	92	50,5
15. Одобрение высоких результатов труда со стороны руководства	29	15,9	64	35,2	89	48,9
16.Возможность повышения квалификации	29	15,9	65	35,7	88	48,4
17. Карьерный рост	52	28,6	50	27,5	80	43,9
18. Присвоение ученой степени/ звания	44	24,2	58	31,9	80	43,9
19. Условия Вашего эффективного контракта	54	30,2	67	36,8	61	33
20. Участие в администрировании дел факультета	71	39	68	37,4	43	23,6
21. Рейтинговая система оценки деятельности преподавателя	89	48,9	64	35,2	29	15,9

Согласно полученным результатам материальное стимулирование для большинства преподавателей важно, но не является основным мотивирующим фактором. Наиболее важными они считают возможность самореализации (75%), интеллектуальный характер труда (75%), общение с молодежью (72%), гибкий график (66%). Построив таблицу сопряженности материального стимулирования (не действует – 0, повышает -1, снижает Вашу вовлеченность -2) и заработной платы как мотивирующего фактора видим, что для 82% материальное стимулирование повышает вовлеченность и заработная плата является существенным /значительным мотивирующим фактором, однако по-прежнему не является решающим.

Summary Frequency Table (овый лист.sta)
Marked cells have counts > 10
(Marginal summaries are not marked)

з/пмот	матер стим 0	матер стим 1	матер стим 2	Row Totals
1	2	3	1	6
3	7	5	0	12
4	1	6	0	7
5	1	23	2	26
6	0	5	0	5
7	1	51	1	53
8	0	5	0	5
9	1	67	0	68
All Grps	13	165	4	182

Рис. 1. Таблица сопряженности материального стимулирования и заработной платы как мотивирующего фактора

Такие факторы, как «участие в администрировании дел факультета», «условия эффективного контракта», «рейтинговая система оценки деятельности преподавателя» не имеют значения для 39%, 30%, 49 % преподавателей соответственно по каждому фактору.

1. Рассматриваемая совокупность данных описана ранговыми переменными. Соответственно оценками взаимосвязи исследуемых показателей должны служить коэффициенты ранговой корреляции. В рамках данного анализа для всей совокупности переменных были определены значения ранговой корреляции Спирмена. Значения коэффициента Спирмена равные 0,7 и более свидетельствуют о высокой степени связи между рассматриваемыми переменными [8]. Таким образом, все личностные качества преподавателей коррелируют между собой в разной степени. Высокой теснотой связи отличаются такие качества, как «ответственность» и «дисциплинированность» (0,75), «критичность суждений» и «аналитические способности» (0,72), «принципиальность» и «независимость убеждений», «тактичность» и «способность понимать других» (0,64), «доброжелательность и тактичность» (0,75), «способность понимать других» (0,78), «порядочность» (0,65).

Что касается факторов мотивации, то по полученным значениям коэффициента корреляции, например, прослеживается сильная взаимосвязь между оценками финансовой мотивации: между «размером заработной платы» и назначением «стимулирующих выплат» (0,81), а также между «размером стимулирующих выплат» и их «регулярностью» (0,73). То есть, если у преподавателя высокая финансовая мотивация, то она связана с возможностью получения дополнительных выплат.

Также прослеживается тесная связь между «стремлением к карьерному росту» и «интересом в повышении квалификации» (0,59), наблюдается также умеренная связь между финансовыми стимулами и фактором карьерного роста. Умеренная связь установлено между «повышением квалификации» и «инициативностью» (0,35), между «повышением квалификации» и «карьерным ростом» (0,59). В ходе исследования установлено, что для принятия управленческих решений необходимо знать отношение преподавателей к повышению квалификации, является ли данный инструмент эффективным и какие формы более востребованы. Исследование показало, что повышение квалификации для 13% опрошенных является обязанностью, для 10% возможностью накопить требуемое количество часов для прохождения очередной аттестации, а для 77% – возможностью повысить уровень знаний. (стандартная ошибка доли +/- 3%) Наиболее популярной формой повышения квалификации выступают программы дополнительного профессионального образования (ДПО). Так ответили 34% респондентов. Среди других форм повышения квалификации оценки распределились следующим образом: вебинары – 16%, встречи с ведущими специалистами 14% (рис. 2).

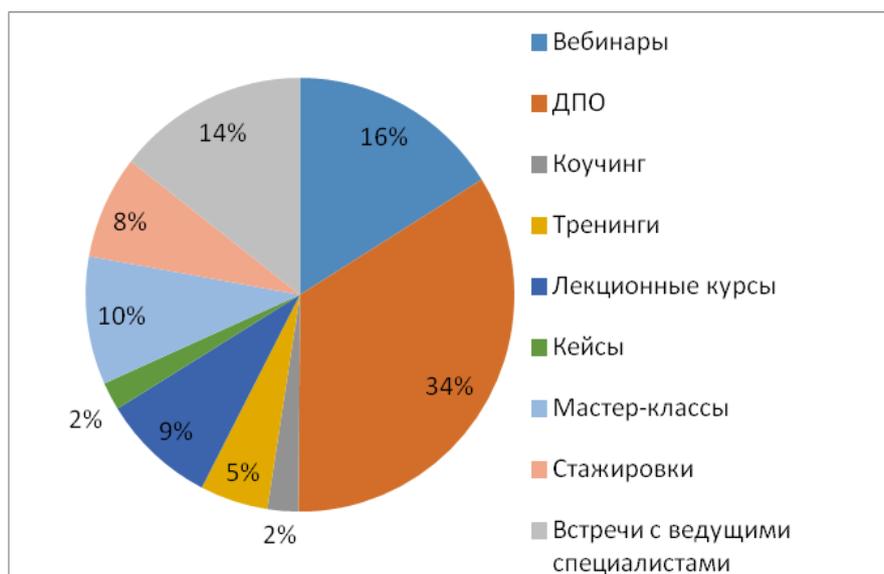


Рис. 2. Формы повышения квалификации

Если же говорить о частоте повышения квалификации, то большинство преподавателей повышают квалификацию раз в год (33%), один раз в три года и два и более раз в год по 23%, раз в два года 21%.

Интересно отметить сопряженность ответов на вопросы о необходимости современному преподавателю повышать квалификацию и частоте ее повышения. Из 67 человек, отметивших максимальную необходимость в повышении квалификации (9 баллов): 35 % (23 чел), повышают квалификацию 2 и более раз в год, 25% - 1 раз в год, 21% - 1 раз в два года, 19% - раз в три года. Таким образом, 40% преподавателей, понимая важность повышения квалификации, повышают ее не чаще 1 раза в два года.

Что касается занятия исследовательской деятельностью, то 14% опрошенных считают, что преподавателям необязательно заниматься научной деятельностью, 26% опрошенных полагают, что научная деятельность должна дополнять образовательную и потому она является существенной. Для 60% респондентов роль и значение научно-исследовательской деятельности является первостепенной. Возможность заниматься научной деятельностью для 81% преподавателей и молодых ученых (из числа тех, кто считает данную деятельность значимой) является мотивирующим фактором. Исследование показало, что в структуре преподавательского состава четко тестируется кластер преподавателей-исследователей, которые по профессионально-функциональным характеристикам и мотивациям, выделяют включенность в научно-исследовательский процесс как фактор-мотиватор. Кроме того, фактор «возможность заниматься научной деятельностью» коррелирует с такими факторами, как «интеллектуальный характер труда» (0,59), «одобрение со стороны руководства» (0,58), «самореализация» (0,53), «общение с творческими людьми и молодежью» (0,45), «получение научной степени» (0,37), «карьерный рост» (0,38), «стабильность» (0,46).

«Участие в администрировании дел факультета» коррелирует с «инициативностью», «карьерным ростом», «повышением заработной платы», а также «одобрением со стороны руководства». Это означает, что выделяется относительно обособленная группа сотрудников структурных подразделений, которая помимо образовательной деятельности четко транслирует функцию управления образовательным процессом. Эта группа преподавателей может составлять в структуре факультетов и институтов кластер, который по профессионально-функциональным характеристикам можно относить к кластеру «преподаватель-администратор».

«Стабильность» в разной степени коррелирует со всеми мотивирующими факторами. При этом корреляция всех мотивационных факторов с показателем «одобрение со стороны руководства» достаточно высока.

2. Рассмотрим демотивационные факторы для преподавателей и молодых ученых в структурных подразделениях федерального университета (табл. 2).

Таблица 2

Демотивационные факторы тестируемые у преподавателей и молодых ученых современных университетов

Фактор	1-3 балла		4-6 балла		7-9 балла	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
1. Бюрократизация образовательного процесса	19	10,4	36	19,8	127	69,8
2. Рост административной нагрузки	32	17,6	41	22,5	109	59,9
3. Размер заработной платы	31	17	45	24,7	106	58,3
4. Нестабильность и неуверенность в завтрашнем дне	34	18,7	48	26,4	99	54,9
5. Рейтинговая система оценки деятельности преподавателя	60	33	58	31,8	64	35,2
6. Введение эффективного контракта	68	37,4	66	36,3	48	26,3
7. Повышение контроля со стороны руководства	83	45,6	63	34,6	36	19,8

Ранжирование демотивирующих факторов показало, что на первое место по степени демотивации к эффективной деятельности преподаватели относят «бюрократизацию

образовательного процесса» (127 респондентов , 70%), на второе место – «рост административной нагрузки» (109 респондентов, 60%), на третье место – «низкий размер заработной платы» (106 респондентов, 58%).

3. Многие преподаватели считают бюрократизацию образовательного процесса значимым демотивирующим фактором в их деятельности. Согласно показателям корреляции в большей степени вопрос бюрократизации волнует преподавателей, обладающим качеством – критичность суждений, для которых важно получение своевременных выплат достаточного размера и нежелателен рост административной нагрузки (значения коэффициента корреляции этих факторов с оценками фактора бюрократизации варьируются от 0,32 до 0,72), также для них важен гибкий график. Возможно, развитие бюрократизации образовательного процесса для большинства связано с усложнением административных процедур и регламентов в современных университетах, например, ведение личного кабинета студента и преподавателей, заполнение рейтингов успеваемости студентов, заполнение индивидуальных планов и ведение отчетности по образовательным программам и др. Данные регламенты неизбежно сопровождают образовательный процесс, делают его прозрачным, достоверным, но при этом требуют дополнительной отчетности, что для большинства преподавателей связано с рутинной и, как выясняется, с демотивацией.

Завершающим этапом исследования стало применение методов кластеризации к имеющимся данным. Разбиение наблюдений на кластеры выразилось в распределении совокупности преподавателей, с присущими им значениями рассматриваемых показателей, на три группы по признаку близости их характеристик и мнений. На основе данных о получившихся кластерах отдельно можно рассмотреть потенциал и характеристики входящих в них преподавателей. Кластеризация всей совокупности данных по наблюдениям позволила получить кластер 1 из 91 наблюдений и кластер 2 из 41 наблюдений, 3 – 43 наблюдения (кластеры представлены на рис. 3).

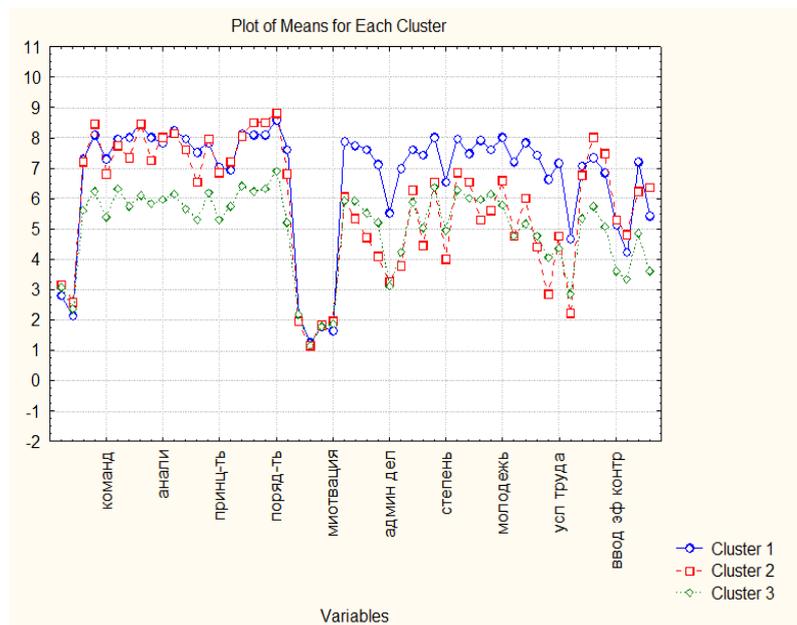


Рис. 3. Кластерная структура мотивационных и демотивационных факторов и личных характеристик преподавателей и молодых ученых

Как видно из рисунка, определяющими при разделении на кластеры стали мотивационные факторы и личностные характеристики, в значениях которых заключаются наиболее существенные различия между выделенными кластерами. В таких показателях, как отзывчивость, рейтинг, балл студентов и декана и мотивация графики совпадают, что оправдывает необходимость индивидуального кластерного анализа входящих в них показателей. В целом, по сути, выделенные группы можно определить как кластер 1, элементы которого характеризуются высокими оценками анализируемых факторов - личных качествах и мотивации (8-9 баллов). Кластер 2 характеризуется близкими значениями в личностных

характеристиках (7-8 баллов), однако мотивирующие факторы ниже (3-7). Кластер 3 по личностным характеристикам отличается самыми низкими значениями (5-6 баллов), а мотивационные факторы близки ко 2 кластеру. Таким образом, можно сказать, что 2 кластер является промежуточным между 1 и 3.

Преподавателям первого кластера больше важны такие факторы, как «размер заработной платы», «стимулирующие выплаты», «интеллектуальный характер труда», «возможность самореализации», «надежность и стабильность места работы» (в отличие от второго кластера, где замечена относительно низкая средняя оценка этого фактора в сравнении с большинством остальных), «общение с молодежью». Первый кластер демонстрирует высокое проявление таких качеств, как «ответственность», «уверенность», «дисциплинированность» и «чувство нового и умение развивать инновационное мышление у студентов». Таким образом, первый кластер преподавателей видится менее активным в плане участия в дополнительных исследованиях и мероприятиях и больше ориентированным на сосредоточенную работу в рамках факультета, демонстрируя там свои лучшие качества и ожидая в ответ соответствующего признания со стороны руководства, поощрения и открытия новых возможностей. Вхождение в этот кластер подавляющего большинства преподавателей с низким рейтингом неслучайно, так как одним из наиболее важных показателей формирования рейтинга преподавателя является научная деятельность. Таким образом, можно сделать вывод, что первый кластер составляют преподаватели-тьюторы, которые создают образовательную среду, позволяющую студенту реализовать свою индивидуальную траекторию обучения, обеспечивает их сопровождение в образовательном процессе посредством оказания педагогической помощи, консультаций.

В средних оценках значимости мотивирующих факторов для преподавателей и молодых ученых, относящихся ко второму кластеру, заметен интерес к «гибкому графику работы», «интеллектуальному труду», «самореализации», «общению с творческими людьми и молодежью», «отзывам со стороны студентов». При этом их в еще большей степени, чем преподавателей первого кластера, волнуют «бюрократизация образовательного процесса» и «рост административной нагрузки», которые оказывает на них демотивирующее влияние. Однако для преподавателей второго кластера минимальных значений из всех кластеров достигают такие мотивирующие факторы как «стимулирующие выплаты», «карьерный рост», «престижность профессии», «получение научной степени», «стабильность места работы», «возможность заниматься научной работой», «условия контракта» и «рейтинговая система». Преподаватели второго кластера в большей степени обладают такими характеристиками, как «умение работать в команде», «ответственность», «доброжелательность», «порядочность», «понимание». Можно предположить, что преподаватели данного кластера в большей степени являются администраторами, т.е. выполняют административную, методическую, организационную работу, исполняют распоряжения заведующего кафедрой, декана.

Преподаватели третьего кластера демонстрируют самые низкие оценки как в личностных характеристиках преподавателя, так и в мотивирующих/демотивирующих факторах. Охарактеризуем, какие факторы наиболее важны. Преподаватели данного кластера проявляют такие качества, как «способность к саморазвитию», «публичным выступлениям», «критичность суждений», «тактичность», «порядочность». Среди мотивирующих факторов выделяются «стимулирующие выплаты», «возможность повышения квалификации», «гибкий график работы», «интеллектуальный характер труда», «возможность самореализации», «надежность и стабильность места работы», «научная деятельность», «условия контракта» и «одобрение со стороны руководства». При этом данную категорию преподавателей не сильно беспокоят демотивирующие факторы (3-5 баллов - минимальное значение среди кластеров). Таким образом, можем предположить, что преподаватели данного кластера в основном являются исследователями, т.е. нацелены на научную деятельность, публикацию результатов исследований. К этому кластеру относится большинство молодых ученых, которым для дальнейшей самореализации необходимо защитить диссертацию, для написания которой важен гибкий график и осуществление научной деятельности, увеличение публикационной активности.

По графикам на рис. 3 можно также определить качества и факторы, которые оценены согласованно высоко или низко во всех трех кластерах. Так, отмечается высокая порядочность преподавателей всех групп, критичность суждений, независимость, способность к публичным выступлениям. Во всех кластерах преобладают преподаватели с рейтингом от 45 до 100 (они составляют и большинство из опрошенных в нашем исследовании), балл декана от 1 до 5, студентов от 5 до 10, средняя мотивация работы на факультете. Среди мотивационных факторов во всех кластерах большое значение занимает «размер заработной платы», «интеллектуальный характер труда», «возможность самореализации», «общение с молодежью». Преподаватели всех групп также больше внимание обращают на мнение студентов и их положительные отзывы, в большей мере чем на степень признания среди коллег. В меньшей степени во всех группах проявляются такие качества как работа в команде, инициативность, принципиальность и отзывчивость. Также преподаватели в меньшей степени хотят участвовать в административных делах факультета, карьерный рост не является мотивирующим фактором, также как и престижность профессии, получение ученой степени, рейтинговая система оценки. Таким образом, первый кластер можно охарактеризовать, как группу преподавателей с высокой мотивацией, которую необходимо лишь поддерживать соответствующим вознаграждением за проделанную работу; преподаватели, входящие в него, ориентированы на работу на факультете и преподавательскую деятельность. Второй и третий кластер характеризуются чувствительностью к мотивирующим факторам и, возможно, большей нуждой в мотивации. Руководству университета необходимо принимать управленческие решения в соответствии выявленными факторами мотивации для различных кластеров.

4. Направлениями дальнейших исследований являются разработка инструментов, построение конкретного механизма повышения мотивации для всех групп преподавателей и молодых ученых в соответствии с их приоритетами и функциональными ролями (преподаватель-администратор, преподаватель-тьютор, преподаватель-исследователь).

Литература

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы.- СПб.: Питер, 2016. 512 с.
2. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник. – М.: Проспект, 2017.
3. Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Оценка удовлетворенности трудом и мотивацией персонала: предпосылки и методика проведения // Мотивация и оплата труда. 2013. № 3. С. 190-199.
4. Скачкова Л.С., Костенко Е.П., Бутова С.В., Михалкина Е.В. Управление мотивацией персонала: подходы, модели, инструментарий/ Под ред. Михалкиной Е.В. – Ростов н/Д.: Изд-во «Содействие – XXI век», 2015.
5. Слинков А.М., Игнатова Т.В. Мониторинг как управленческий процесс: сущностно-категориальная характеристика // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2016. № 1 (68). С. 93-99.
6. Управление человеческими ресурсами: методы исследования / под ред. Е.В. Михалкиной. Ростов-на-Дону, 2014.
7. Balcazar F., MacKay-Murphy M., Keys C., Henry D., Bryant, F. Assessing perceived agency adherence to the values of community inclusion: Implications for staff satisfaction. *American Journal of Mental Retardation*, 102, 1998, 451–463.
8. Davy J., Kinicki A., Scheck C. A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 1997. 323-349.
9. Hatton C., Emerson E., Rivers M., Mason H., Mason L., Swarbrick R. Factors associated with staff stress and work satisfaction in services for people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 43, 1999, 253–267. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2788.1999.00208.x>
10. Hoole C., Vermeulen L. Job satisfaction among South African Aircraft Pilots. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 2003, 52-57. <https://doi.org/10.4102/sajip.v29i1.86>

11. *Kian T., Yusoff W., Rajah S.* Job satisfaction and motivation: What are the difference among these two? *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(2), 2014, 94-102. // <http://www.ejbss.com/recent.aspx>
 12. *Lam Tran Truc An.* Solutions to improve employee motivation in YF company. 2016 // <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114281/Thesis%20Tran%20Lam.pdf?sequence=1>
 13. *Mascha, K.* Staff morale in day care centers for adults with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 20, 2007, 191–199. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2006.00316.x>
 14. *Sahito Z., Vaisanen P.* The Diagonal Model of Job Satisfaction and Motivation: Extracted from the Logical Comparison of Content and Process Theories. 2017 // <https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n3p209>
 15. *Test D., Flowers C., Hewitt A., Solow J.* Statewide study of the direct support staff workforce. *Mental Retardation*, 41, 2003, 276–285.
 16. *Thomson D.* Incentive schemes have to work! *Management Today*, 18 (10), 2003. 46-47.
-

Mikhalkina Elena Vladimirovna, Doctor of economics, professor, Dean of Faculty of Economics, Southern Federal University (88, M Gorky St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: evmikhalkina@sfedu.ru

Gerasimova Olga Yaroslavovna, Senior lecturer, Department of Human resources management, Faculty of Economics, Southern Federal University (88, M Gorky St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: osenkiv@sfedu.ru

RESEARCH OF LABOR MOTIVATION OF FACULTY MEMBERS AND YOUNG SCIENTISTS OF FEDERAL UNIVERSITY

Abstract

The relevance of motivation research of the modern universities staff is caused by priorities of development of Russia towards social and economic orientation. In this regard education is the most important component of economic growth of the country: it is impossible to achieve development of technologies without quality education which granting is provided by motivated research and educational personnel, including young scientists and graduate students. In the article problems of the analysis and development of system of motivation lecturers and young scientists at the modern universities rise. In this article within the systematization of approaches and theories of motivation existing in science and also by means of sociological poll the research of essence, factors of motivation of lecturers and young scientists is conducted. As empirical results division of lecturers and young scientists into clusters according to their priorities and motives of work is carried out.

Keywords: *cluster analysis, motivation, motivation factors, lecturers and young scientists, theories of motivation, education, human capital.*