

Как измерить мотивацию в академической сфере?

Елена Владимировна Михалкина

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия, e-mail: evmihalkina@sfedu.ru

Людмила Сергеевна Скачкова

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия, e-mail: lsskachkova@sfedu.ru

Цитирование: Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. (2021). Как измерить мотивацию в академической сфере? // *Terra Economicus* 19(3): 121–134. DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-3-121-134

В традиционной практике управления университетами не получили широкого использования современные теории, объясняющие разнонаправленное и непредсказуемое поведение индивидов на своих рабочих местах, а также подходы и методы, позволяющие эффективно управлять этим поведением или его последствиями. Следуя современным трендам в области изучения и понимания причин и последствий поведения человека в современной организации, авторы обобщают различные теории мотивации для разработки комплексного инструментария для ее измерения. В статье также ставится вопрос: можно ли активизировать деятельность сотрудников в академической сфере без дополнительного финансового вознаграждения. В ходе проведенного исследования доказано, что это возможно. Обзор экономической, психологической и социальной моделей поведения человека в академической сфере это подтверждает. Проанализированные источники охватывают теории профессиональной идентичности, внутренней и внешней мотивации, теорию вытесненной мотивации, нарративную экономическую теорию, теорию субъективного благополучия, а также практические подходы к формированию вовлеченности поведения сотрудников, не ограниченного перечнем должностных обязанностей. Авторы предлагают новый подход и систему индексов для измерения различных аспектов проявления эффективного или неэффективного поведения сотрудников в академической сфере. На примере исследования уровня мотивации сотрудников Южного федерального университета демонстрируется практический кейс и методика комплексного анализа мотивации (уровня вовлеченности, оценки экономических, социальных и психологических индикаторов поведения индивидов в организации). Предложенная методика позволяет выявлять негативные тренды, определять зоны роста и совершенствования системы мотивации в академической сфере.

Ключевые слова: вовлеченность; внутренняя и внешняя мотивация; теория вытесненной мотивации; мотивация в академической сфере; субъективное благополучие; удовлетворенность трудом; профессиональная идентичность

Measuring academic motivation

Elena V. Mikhalkina

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia, e-mail: evmikhalkina@sfedu.ru

Lyudmila S. Skachkova

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia, e-mail: lsskachkova@sfedu.ru

Citation: Mikhalkina E.V., Skachkova L.S. (2021). Measuring academic motivation. *Terra Economicus* 19(3): 121–134. DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-3-121-134

Conventional management practices in universities do not rely upon modern theories that explain the varieties of employee behavior. We generalize different theories of motivation to develop a comprehensive toolkit for measuring academic motivation. Our analysis shows that it is possible to motivate academic employees without additional financial reward. The review of literature on economic, psychological and social models of human behavior in the academic field confirms these findings. We studied the sources on the theories of professional identity, internal and external motivation, the theory of displacement and de-motivation, narrative economics, the theory of subjective well-being, as well as practical issues related to employee engagement. We propose a new approach and the system of indices for measuring various aspects of effective or ineffective employee behavior in universities. The case of the Southern Federal University (Russia) exemplifies the study of the employee motivation relying on our analytical framework. The analysis involves the factor of engagement, as well as that of the assessment of economic, social and psychological indicators of employee behavior. Our methodology makes it possible to reveal negative trends in motivating employees, identify the ways to improve academic motivation.

Keywords: engagement; intrinsic and extrinsic motivation; motivation crowding theory; academic motivation; subjective well-being; job satisfaction; professional identity

JEL codes: J24, J28

Введение

Современные университеты сталкиваются и будут сталкиваться с рядом вызовов и угроз: цифровизация, платформенные решения, новая профессиональная структура, увеличение количества новых игроков рынка образовательных услуг (например, корпоративных университетов); цели устойчивого развития и др. – все это, безусловно, вынуждает к постоянным преобразованиям и обуславливает необходимость перманентного опережающего развития и в академической сфере. Система высшего образования испытывает «шок будущего». В 70-х годах прошлого века футуролог Э. Тоффлер предсказал «паразитально чувствительные и мгновенно действующие коммуникации», использование труда «за пределами», удаленные форматы работы и обучения (Toffler, 1970: 203). Все эти перемены или движение к ним осуществляется в плоскости совершенствования образовательных форматов и технологий, т.е. пересмотра количественных и качественных пропорций инвестиций в формирование человеческого капитала, но что происходит с человеческим капиталом в самой академической сфере, меняется ли поведение тех, кто участвует в производстве и передаче этого стремительно меняющегося знания и информации, меняются ли их способности, цели, потребности, мотивы, и, самое главное, есть ли желание у академического персонала меняться, конкурировать с внешним рынком образовательных услуг и участвовать в программах развития своих университетов? В рамках данной

статьи авторы предлагают оригинальный измерительный инструментарий мотивации в академической сфере, результаты его апробации, а также некоторые суждения по поводу возможных направлений развития мотивационной политики в академической сфере.

Методология исследования мотивации в академической сфере: можно ли заставить работать без финансовых стимулов?

*Экономические, социологические и психологические предикторы
поведения человека в организации*

В. Автономов отмечает, что для экономики, психологии и социологии характерно свое представление о человеке и логике его поведения (Автономов, 2020). Как пишет Р. Блум, «у каждой из общественных наук есть свой “Homo logicus”» (Blum, 1991: 111). Представители классической экономической школы (А. Смит, Д. Рикардо и др.), а также неоклассики признавали доминирование рациональности в поведении человека. «Экономический человек» руководствуется собственным интересом, эгоизмом, «привычками и инстинктами», стремится к богатству и материальным ценностям, является «однотипным рациональным максимизатором целевой функции» (Автономов, 2020: 357). И в этой связи, основным мотиватором является повышение заработной платы, рабочее поведение находится в зависимости от материальных выгод. Б. Фрей и Р. Джеген отмечают, что в рамках рационального подхода действует «эффект цены»: чем выше денежные стимулы, тем больше предложение, т.е., чем выше заработная плата, тем эффективнее должен работать человек (Freu, Jegen, 2001). Апологеты и последователи концепции Homo economicus не обращают внимание на неэкономические факторы поведения человека в организации: интерес к работе, коммуникации на рабочем месте, эмоции при взаимодействии в трудовом коллективе, настроение, внешняя среда (влияние семьи, друзей, окружающих). Но эти факторы невозможно и нелогично исключить из подлинной жизни индивидов. В. Автономов предлагает объяснять поведение индивидов и на основе модели социального и психологического человека (Автономов, 2020). Так, с точки зрения модели социального человека, его поведение определяется социальными нормами и ценностями взаимодействия между сотрудниками в организации. Это могут быть: внутренняя иерархия, алгоритмы принятия решений, тип коммуникаций, обратная связь от руководителя и др. С точки зрения модели психологического человека на его поведение влияют предпочтения и потребности, т.е. субъективные факторы психологической комфортности, так называемый психологический контракт.

Профессиональная идентичность

Дж. Аккерлоф и Р. Крэнтон, изучая феномен профессиональной идентичности, пришли к следующим важным результатам (Akerlof, Kranton, 2010). Если работник разделяет миссию организации, чувствует себя составной частью организации, *то денежные стимулы для выполнения работы и роста производительности не являются эффективными и нужными*. Более эффективными стимулами являются внешние стимулы, поддерживающие самоидентификацию работников (внутреннюю мотивацию). Под самоидентификацией Дж. Аккерлоф и Р. Крэнтон понимают стремление или факт принадлежности к какой-либо социальной группе (критерии могут быть разные, в том числе принадлежность к профессиональной группе). По мнению исследователей, люди довольно часто с большей или меньшей осознанностью рассматривают себя в качестве членов той или иной социальной группы и руководствуются нормами поведения, принятыми в ней. При этом внешние (социальные) нормы могут превращаться индивидами во внутренние нормы, и этот процесс получил название процесса интернализации норм (т.е. нормы социальных групп индивиды начинают воспринимать как свои собственные). Главный вывод Дж. Аккерлофа и Р. Крэнтона относительно самоидентификации связан с тем, что для того, чтобы обеспечить добросовестное выполнение своих обязанностей работниками, идентифицирующими себя со своей фирмой, не всегда нужно использовать финансовые стимулы (заработная плата, премии). Но при этом необходимо инвестировать в формирование у работников нужной самоидентификации (внутренней мотивации) – в превращение аутсайдеров в инсайдеров, ощущающих родство со

своей организацией (Akerlof, Kranton, 2010). Л. Клименко и Л. Скачкова на основе исследования субъективного благополучия 356 сотрудников российских университетов также обнаружили, что «доходы для научно-педагогических работников уступают по значимости ценностям интересной работы, реализации способностей, творчества, признания (Klimenko, Skachkova, 2020: 55).

Теория вытесненной мотивации

Прямые финансовые стимулы могут воздействовать эффективно только на «базовую» мотивацию индивидов в организации («буду делать только то, что не выходит за рамки моих должностных обязанностей»), но не иметь никакого воздействия на внутреннюю мотивацию, которая предполагает выполнение дополнительных рабочих задач и функций по своей собственной воле и желанию. В последнем случае для характеристики этого вида мотивации задействуют категорию «вовлеченность», широко используемую в практике современных организаций. Вовлеченность предполагает такое поведение человека, которое демонстрирует самостоятельное и активное участие в реализации стратегии и тактических задач организации, предложении новых проектов, инициатив. Ряд исследователей обращают внимание на негативные эффекты влияния финансовых стимулов на внутреннюю мотивацию (вовлеченность), речь идет о теории вытесненной мотивации (Motivation crowding theory). В соответствии с теорией вытесненной мотивации, непродуманное использование некоторых инструментов внешней мотивации может привести к снижению или полному исчезновению внутренней мотивации.

Экономисты Р. Солоу (Solow, 1971) и К. Эрроу (Arrow, 1974) вслед за социологом Р. Титмусом обратили внимание на феномен отрицательного воздействия внешних стимулов на внутреннюю мотивацию. В частности, Р. Титмус обнаружил, что введение платы за донорство (внешняя мотивация) подорвало систему социальных ценностей и, в результате, привело к падению или исчезновению желания добровольно сдавать кровь (Titmuss, 1970). М. Леппер и Д. Грин назвали подобные явления «скрытыми издержками вознаграждения» (Lepper, Greene, 1978). Как отмечают Б. Фрей и Р. Джеген (Freu, Jegen, 2001), наличие таких странных фактов привело к тому, что у социальной психологии и у экономики появился общий объект исследования – «эффект вытеснения». Было доказано, что при возникновении «эффекта вытеснения» повышение «денежных стимулов» будет приводить к уменьшению, а не к увеличению отдачи, и в этом случае важно полагаться на другой тип стимулов – воздействующих на внутреннюю мотивацию. Б. Фрей и Р. Джеген (Freu, Jegen, 2001: 599) на основе исследования результатов метаанализа лабораторных экспериментов по тестированию эффекта вытесненной мотивации А. Руммеля и Р. Файнберга (Rummel, Feinberg, 1988), Ю. Вирсема (Wiersma, 1992), Х. Танга и В. Холла (Tang, Hall, 1995), Е. Деси, Р. Костнера и Р. Райана (Deci et al., 1999) сформулировали следующие выводы:

Во-первых, все внешние воздействия, в том числе позитивные (оплата труда), могут сопровождаться и негативными воздействиями на внутреннюю мотивацию индивида в организации, в частности, *подрываются механизмы саморегуляции*. Если у индивидов, например, была очень сильно выражена внутренняя мотивация – любовь и интерес к работе, то в случае использования только одного инструмента внешней мотивации – повышения заработной платы – может наступить ситуация, когда люди начнут нести меньшую ответственность за свое поведение в организации, и вовлеченность в реализацию дополнительных проектов может быть затруднительна без внешнего финансового стимула.

Во-вторых, когда внешнее воздействие мотивации направлено на постоянный контроль, то самоопределение и самоуважение индивида страдают, и, в результате, также может возникнуть «эффект вытеснения». В случае, когда внешние воздействия направлены на поддержку, происходит обратный эффект – повышается внутренняя мотивация. И наиболее эффективной мотивационной стратегией может являться *не стратегия увеличения заработной платы*, а стратегия развития поддержки сотрудников (например, забота организации о развитии сотрудника, забота о его здоровье, забота о тех аспектах его жизни, которые важны для него). Таким образом, в случае использования разнообразных инструментов стимулирования и дифференцированной политики инвестиций в мотивационные программы, можно не только избежать эффекта вытеснения, но и добиться положительного эффекта воздействия на внутреннюю мотивацию.

Теория субъективного благополучия

Важно понимать, что человек ежедневно приходит и работает в организации с неким «бэкграундом» (уровень здоровья, отношения в семье, увлечения, интересы, жилищные условия и др.), который не исчезает и который остается с индивидом в процессе выполнения его обязанностей и целей на рабочем месте. То есть речь идет обо всех сферах жизнедеятельности человека, степень удовлетворенности которыми может существенно влиять и на его мотивацию, и на его продуктивность на рабочем месте. А. Освальд, Е. Прото и Д. Сгроу отмечают, что сотруднику, имеющему высокий уровень субъективного благополучия, свойственны высокая продуктивность, стабильность, он реже увольняется с работы, имеет меньшее количество больничных (Oswald et al., 2015: 801). К. Крекел, Дж. Вард и Ж.Э. Де Нев, пытаясь ответить на вопрос, приводит ли более высокий уровень благополучия сотрудников к повышению производительности труда и к увеличению чистой прибыли бизнеса, представляют метаанализ 339 независимых исследований, в том числе содержащих информацию о благополучии 1882131 сотрудников и результативности 82248 бизнес-единиц из 230 независимых организаций в 49 отраслях (Krekel et al., 2019). Исследователи обнаруживают значительную, сильную положительную корреляцию между удовлетворенностью сотрудников своей компанией, различными сферами своей жизни (уровнем благополучия) с производительностью и лояльностью клиентов, а также сильную отрицательную корреляцию с уровнем текучести персонала.

Ряд исследователей субъективного благополучия чаще всего выделяют аффективный (переживание счастья в данный момент времени) и когнитивный (суждение о благополучии) компоненты (Welzel, Inglehart, 2010; Seligman, 2002; Kahneman, Deaton, 2010; Diener, 1984; Bradburn, 1969). Л. Скачкова, Л. Клименко, Е. Яковлева, Ю. Филоненко, Д. Щетинина (Klimenko, Skachkova, 2020; Филоненко, Яковлева, 2019; Скачкова, Щетинина, 2019) на основе анализа результатов фокус-групп, глубинных интервью и стандартизированного онлайн-опроса научно-педагогических работников российских федеральных университетов также разработали двухаспектную структуру их субъективного благополучия, включающую аффективный и когнитивный компоненты. Первый представляет собой совокупность чувств и настроений человека, уровень превышения положительных эмоций над отрицательными, общий уровень восприятия счастья. Второй связан со степенью субъектности в конструировании жизненных стратегий, степенью ощущения свободы, ощущения смысла жизни, религией, осознания ценности и смысла профессиональной деятельности, общей оценкой качества жизни, оценкой профессиональной сферы, оценкой институтов.

Измерение мотивации в академической сфере

Принципы построения измерительного инструментария

Опираясь на предшествующий анализ различных оснований и причин эффективного или неэффективного поведения индивидов в организации, для оценки мотивации в академической сфере авторами предлагаются следующие принципы построения измерительного инструментария.

Дуальность. Деление мотивации на внутреннюю и внешнюю позволяет разграничить поведение работника. В основе внутренней мотивации лежит *стремление* индивида чувствовать себя инициатором своих действий, самостоятельно определять и контролировать свое поведение в организации, *стремление* быть эффективным в чем-либо, а также любовь и интерес к работе. В качестве индикатора внутренней мотивации выступает категория *вовлеченности персонала*, характеризующая рабочее поведение индивида, не связанное с выполнением своих должностных обязанностей, а связанное с выполнением дополнительных *проектов развития и мероприятий* по улучшению показателей организации. Внешняя мотивация означает систему стимулов (экономических, социальных и психологических), которые создают условия для индивидов в организации как для выполнения должностных обязанностей в соответствии с трудовым контрактом, так и для роста вовлеченности (например, система социальной поддержки сотрудников).

Междисциплинарность. Влияние на систему мотивации не только экономических, но и социальных, и психологических предикторов поведения человека в организации, что влечет за собой расширение спектра индикаторов для оценки мотивации.

Субъективность. Использование *субъективных метрик* для измерения уровня мотивации индивидов в организации (удовлетворенность уровнем оплаты труда, удовлетворенность условиями труда, удовлетворенность системой развития в организации и др.), что, безусловно, может давать более полную и обоснованную информацию относительно направлений совершенствования системы мотивации.

Руководствуясь вышеобозначенной методологией и принципами, авторами предлагаются следующие индикаторы мотивации академических работников (см. табл. 1).

Таблица 1
Эмпирические индикаторы субъективной оценки мотивации в академической сфере¹

		Эмпирические индикаторы²	
Внутренняя мотивация	Вовлеченность	Индикаторы вовлеченности	
		Осведомленность о проектах, программах и стратегиях развития университета. Дополнительные усилия на рабочем месте: участие в новых проектах, инициативах, выходящих за рамки должностных обязанностей. Участие в дополнительных видах деятельности, приносящей дополнительный доход. Влияние на управленческие решения	
Внешняя мотивация	Психологические		
	Уровень субъективного благополучия	Удовлетворенность жизнью. Уровень счастья. Удовлетворенность различными сторонами жизни	
	Психологическое самочувствие	Оценка уровня стресса. Оценка баланса между работой и личной жизнью. Оценка психологического комфорта на рабочем месте (диагностика источников беспокойства негативных эмоций на рабочем месте)	
	Экономические		
	Удовлетворенность профессией	Удовлетворенность работой в целом. Готовность рекомендовать университет в качестве работодателя. Намерение оставаться работать в университете в ближайшие 5 лет	
	Удовлетворенность системой оплаты труда и социальными льготами	Оценка действующей в университете системы вознаграждения	
	Удовлетворенность рабочим графиком и условиями труда	Оценка организации труда сотрудников, технического оснащения рабочих мест и др. условия труда	
	Социальные		
	Социальное самочувствие	Удовлетворенность нормами и ценностями, взаимодействиями социальных групп в университете	
	Оценка выполнения условий социально-трудовых отношений	Удовлетворенность процессом согласования решений. Оценка документооборота. Оценка деятельности профсоюза	
Оценка реализации возможностей коммуникаций	Оценка институтов формирования социального капитала (взаимоотношение с руководством, коллегами)		

Источник: составлено авторами.

¹ При разработке конструкта измерения мотивации авторы опирались не только на анализ существующих исследований, но также на результаты собственного анализа результатов проектной сессии с различными категориями персонала (научно-педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательные персонал, научные работники), организованной авторами с целью сбора мнений, суждений, точек зрения, необходимых для исследования вовлеченности в реализацию новой программы развития Южного федерального университета. В проектной сессии приняли участие 37 сотрудников университета.

² Разработано авторами.

Данная система индикаторов была положена в основу разработки опросника, включавшего в себя 74 переменных. Каждому индикатору соответствовала определенная группа вопросов, при формулировке которых авторы использовали собственные разработки на основе предшествующих исследований (Михалкина, Скачкова, Дюжиков, 2020), анализ результатов проектной сессии сотрудников ЮФУ, а также апробированные вопросы Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», исследования вовлеченности Gallup³, AON⁴, исследования вовлеченности А.А. Токаревой и С.Г. Баронене (Токарева, Баронене, 2019). В качестве шкалы для измерения эмпирических индикаторов использовалась дискретная шкала Лайкерта (полностью согласен, скорее согласен, скорее не согласен, совсем не согласен, затрудняюсь ответить).

*Результаты измерения мотивации в академической сфере
(кейс Южного федерального университета)*

Эмпирической базой для апробации предложенного инструментария выступили результаты стандартизированного онлайн-опроса, в котором в 2021 году г. приняло участие 428 сотрудников из 56 подразделений Южного федерального университета. Выборка носила детерминированный характер, и при ее проектировании использовался квотно-пропорциональный метод. Выборка формировалась на основе анализа фактического распределения разных категорий работников по должностям и штатному расписанию в целом по университету. Затем рассчитывались пропорции по категориям сотрудников в подразделениях, и эти пропорции переносились на детерминированный объем выборки – 500 чел.⁵ Распределение по категориям (профессорско-преподавательский состав, административно-управленческий персонал, научные работники, учебно-вспомогательный персонал) представлено в табл. 2.

Таблица 2

Выборка опроса, %

	План по выборке	Факт по выборке
Административно-управленческий персонал	16	14
Научные сотрудники	26	23
Профессорско-преподавательский состав	35	42
Учебно-вспомогательный персонал	23	21

Источник: составлено авторами.

Индексы рассчитываются следующим образом. Например, если на вопрос «Я стараюсь быть в курсе новых направлений и целей развития университета» следующее распределение ответов респондентов: «полностью согласен» – 51,2, «скорее согласен» – 37,1, «скорее не согласен» – 6,1, «совсем не согласен» – 1,4, «затрудняюсь ответить» – 4,2, то индекс по данному критерию рассчитывается как сумма вопросов «полностью согласен» и «скорее согласен», т.е. 88,3⁶. Общий индекс рассчитывается как среднее арифметическое индексов, сформированных по каждому критерию в соответствии с эмпирическими индикаторами, представленными в табл. 2.

Анализ вовлеченности

Расчет индекса вовлеченности проводился на основе анализа ответов на шесть вопросов, диагностирующих отношение респондентов как к собственным дополнительным действиям, на-

³ Survey Questions: Gallup's 12 Items (<https://www.gallup.com/access/323333/q12-employee-engagement-survey.aspx> – дата обращения: 1 июня 2021 г.)

⁴ 2017 Trends in Global Employee Engagement. Aon Hewitt Consulting Performance, Reward & Talent (<https://www.aon.com/germany/zstraining/culture-and-engagement.jsp> – дата обращения: 2 июня 2021 г.)

⁵ Запланированное количество респондентов – 501 чел., фактическое – 428 чел.

⁶ Прим. авторов. Структурные индексы.

правленным на развитие университета, так и к фактическим действиям и усилиям, которые они предпринимали в рамках программ и проектов развития университета (рис. 1).

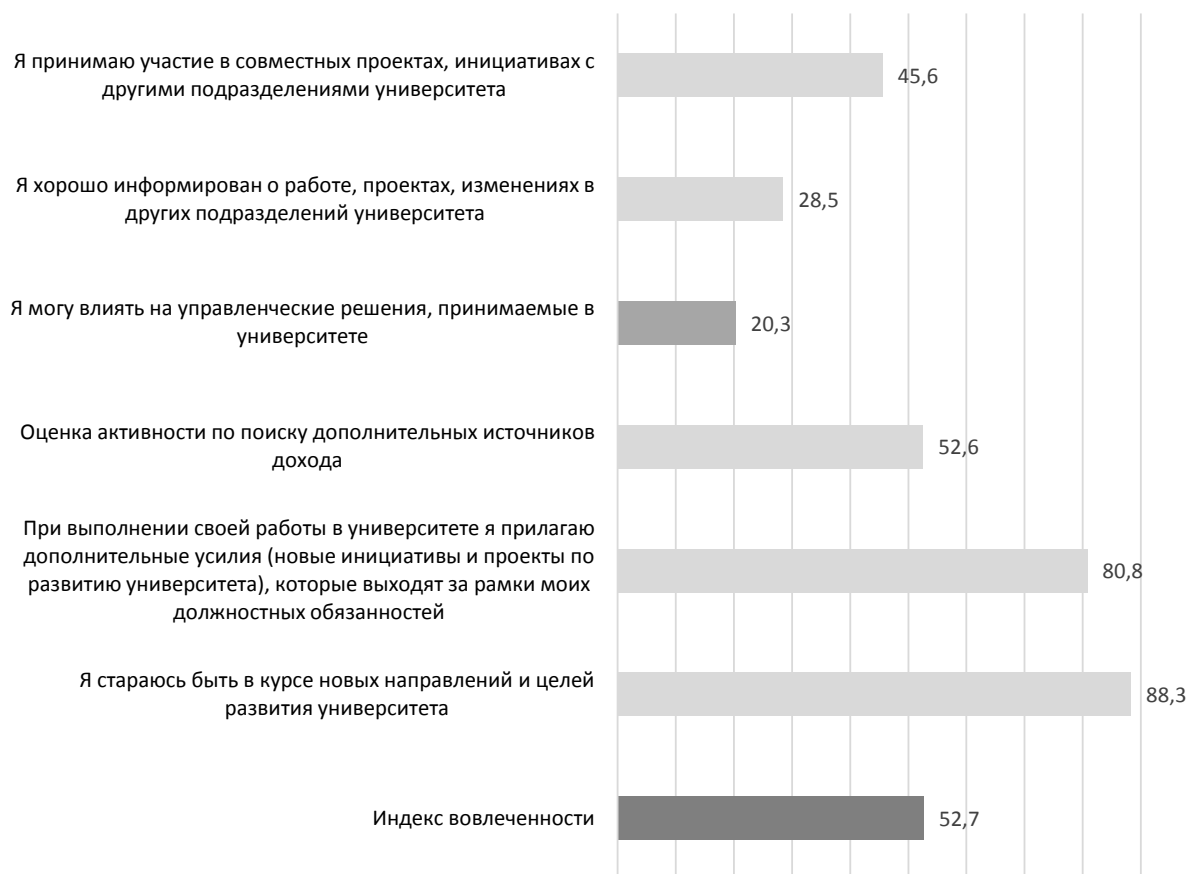


Рис. 1. Анализ вовлеченности: частные и общие индексы

Источник: расчеты авторов.

Очевидно, что невысокий уровень вовлеченности (52,7) сформировался, во-первых, за счет низкой информированности и неактивного участия в проектах, инициативах и мероприятиях других подразделений университета, отличных от тех, в которых работают информанты; во-вторых, низкой уверенности в том, что дополнительные усилия на рабочем месте могут повлиять на управленческие решения. Интересен тот факт, что респонденты достаточно высоко оценили свои дополнительные усилия (80,8), т.е. они действительно считают, что на своих рабочих местах они совершают действия, превышающие их стандартные должностные обязанности, но степень их фактического участия по поиску дополнительных источников дохода (гранты, хоздоговорная работа, экспертная деятельность, участие в ДПО) не является высокой (52,6). Иными словами, механизм саморегуляции, самомотивации сотрудников в целом требует совершенствования.

Наименьший индекс вовлеченности обнаружен среди учебно-вспомогательного персонала (37,2), который на 15,5 п.п. ниже, чем индекс вовлеченности в целом по университету, что безусловно подтверждает слабый механизм мотивации данной категории персонала, который обуславливает и высокий уровень текучести на данной позиции, и такая ситуация может быть типичной для большинства российских вузов (см. рис. 2).

Наиболее вовлеченными являются сотрудники от 30 до 60 лет. Индекс вовлеченности в этой возрастной группе на 5,3 и 5,4 п.п. превышал этот показатель в возрастных группах до 30 лет и старше 60 лет соответственно. Невысокий уровень вовлеченности в возрастной группе до 30 лет связан с низким уровнем активности в области поиска дополнительных источников до-

хода (38,7 против 56,2 и 55,0 в более старших по возрасту подгруппах). По мнению авторов, этот аспект мог бы стать ориентиром в формировании политики в области мотивации молодых специалистов. Возможно, не хватает навыков и квалификации, механизмов и инструментов в организации такой деятельности.

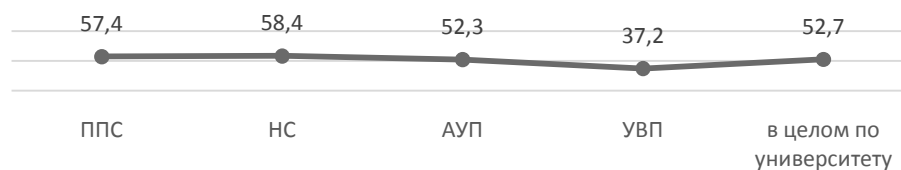


Рис. 2. Индекс вовлеченности по категориям персонала

Источник: расчеты авторов.

Анализ психологических индикаторов

Для оценки субъективного благополучия измерялся индекс удовлетворенности жизнью в целом, индекс счастья и индекс удовлетворенности различными сторонами жизни. В свою очередь, для оценки удовлетворенности жизнью и счастья использовались апробированные вопросы и шкалы из Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS HSE)⁷: «Скажите, пожалуйста, вы счастливы?» и «Насколько вы удовлетворены жизнью в целом в настоящее время?». В целом по ЮФУ индекс счастья составил 68,9, индекс удовлетворенности жизнью – 77,8. Данные показатели значительно превышают показатели отрасли «Образование» в РФ (на 19 п.п. и 20 п.п. соответственно!) (рис. 3).

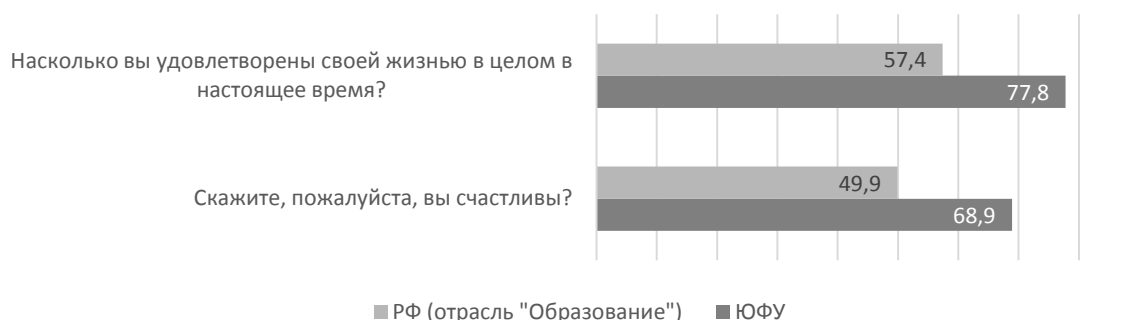


Рис. 3. Сравнение индексов субъективного благополучия сотрудников ЮФУ и в отрасли «Образование»

Источник: составлено по: «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый НИУ ВШЭ и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/rlms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>) и расчетам авторов.

Наиболее удовлетворены своей жизнью в целом профессорско-преподавательский состав и научные сотрудники (80,6 и 82,8 соответственно). Эти показатели выше средних в сравнении с ЮФУ и выше показателей по отрасли «Образование» в целом, а наименее удовлетворенными и счастливыми являются сотрудники, принадлежащие к группе учебно-вспомогательного персонала. Эта же категория сотрудников является и наименее вовлеченной по сравнению с другими категориями персонала в программу развития университета (рис. 4).

Достаточно высокие оценки получили различные стороны жизни в академической сфере федерального университета (индекс благополучия – 75,6) (табл. 3). Наименьшую оценку получил показатель «здоровье, физическая форма» (58,2), а наивысшую получили «семья, близкие отношения» (86,0) и «друзья» (84,3).

⁷ Прим. авторов. Здесь и далее по тексту для сравнения с показателями ЮФУ авторы используют данные 28-й волны RLMS HSE (2019 г.).



Рис. 4. Индексы счастья и удовлетворенности по категориям академического персонала
 Источник: расчеты авторов.

Таблица 3

Индекс благополучия сотрудников ЮФУ

Индекс благополучия (оценка различных сторон жизни)	75,6
Семья, близкие отношения	86,0
Статус профессии	72,9
Хобби и увлечения	73,4
Друзья	84,3
Обучение, саморазвитие	77,1
Здоровье, физическая форма	58,2
Быт, жилищные условия	77,3

Источник: расчеты авторов.

Таким образом, уровень субъективного благополучия (удовлетворенность жизнью в целом, различными ее сторонами, индекс счастья) в университете достаточно высок, а общий индекс вовлеченности имеет низкие значения. Вероятно, сотрудники достаточно комфортно себя чувствуют в университете, реализуют свои собственные проекты, которые работают на личные показатели, не связанные с программой развития университета. Безусловно, часть этих показателей учитывается при оценке деятельности университета в целом, но в случае, если бы интересы сотрудников и интересы, изложенные в программах развития современных университетов, пересекались либо были бы предельно близки, эффект оказался бы значительно выше.

Комфортность существования академического персонала также подтверждается низким уровнем стресса (39,7), возможностью совмещать работу и личную жизнь (68,9). Дискомфорт в университете испытывают из-за выполнения большого объема работы (40,7), а испытывают ежегодное разочарование при получении вознаграждения за рейтинг (39).

Анализ экономических индикаторов

Индекс удовлетворенности профессией рассчитывался на основе трех показателей: удовлетворенность своей работой в целом, готовность рекомендовать университет в качестве работодателя друзьям и знакомым, желание продолжать работать в университете следующие 5 лет (табл. 4). Данный показатель оказался достаточно высоким и составил 73,3. Наибольший вклад в этот показатель вносит показатель удовлетворенности работой в целом (82,7), который на 9,2 п.п. превышает аналогичный показатель по отрасли «Образование» (рис. 5).

Таблица 4

Индекс удовлетворенности профессией

Индекс удовлетворенности профессией	73,3
Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены вашей работой в целом?	82,7
Я готов рекомендовать университет в качестве работодателя своим друзьям и знакомым	75,2
Я не рассматриваю возможность смены места работы в ближайшие 5 лет	61,9

Источник: расчеты авторов.

Только 46% сотрудников довольны системой вознаграждения, но этот показатель выше на 12,1 п.п., чем в целом по отрасли «Образование» (рис. 5). Наиболее удовлетворены системой оплаты труда такие категории персонала, как профессорско-преподавательский состав и научные сотрудники (50,6% и 50,5% соответственно), в наименьшей степени – административно-управленческий аппарат. Значение индекса удовлетворенности системой оплаты труда этой категории работников приближается к значению по отрасли «Образование» и составляет 33,9. Незрелая в университете система социальных льгот, только 42,1% сотрудников положительно оценивают ее организацию.

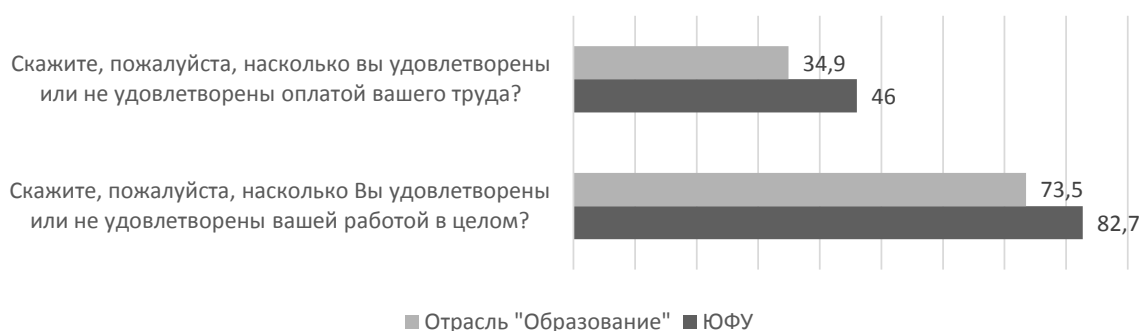


Рис. 5. Сравнительный анализ удовлетворенности работой и системой оплаты труда в ЮФУ и в отрасли «Образование»

Источник: составлено по: «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый НИУ ВШЭ и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/rlms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>) и расчетам авторов.

Индекс удовлетворенности условиями труда в университете имеет среднее значение (65). Наименьшую удовлетворенность вызывают: техническое оснащение рабочего места, где сотрудник может готовиться к лекциям, выполнять научные исследования, работать со студентами (56,1); изменение условий работы в связи с введением дистанционных форм организации работы, по мнению 56,3% сотрудников трудовая нагрузка в связи с этими изменениями существенно увеличилась.

Анализ социальных индикаторов

Индекс социального самочувствия, который выражает удовлетворенность нормами и ценностями, сложившимися в результате сосуществования, взаимодействия социальных групп в университете, имеет среднее значение – 68,9, (табл. 5).

Отметим, что наиболее высокий индекс социального самочувствия зафиксирован в группе административно-управленческого аппарата (79,6), а качество обратной связи от руководителя они оценивают практически по максимальному значению (94,9). Индекс выполнения социально-трудовых отношений в университете зафиксирован на низком уровне – 38,4, что обусловлено низкой оценкой респондентами индикаторов, формирующих этот показатель, а именно:

простоты и скорости согласования решений в университете – 35,3, наличия фактов недобросовестной конкуренции – 40,4; наличия значимых изменений, снизивших бесполезную «бумажную» работу – 39,3; оценки целесообразности обращения в профсоюз как эффективного способа отстаивать свои права – 31,1.

Таблица 5

Индекс социального самочувствия

Индекс социального самочувствия	68,9
В университете присутствует атмосфера сотрудничества (разные подразделения эффективно взаимодействуют для достижения результата)	55,8
Я всегда могу рассчитывать на объективную обратную связь со стороны руководителя	81,8
Я своевременно получаю информацию обо всех изменениях в университете	69,1

Источник: расчеты авторов.

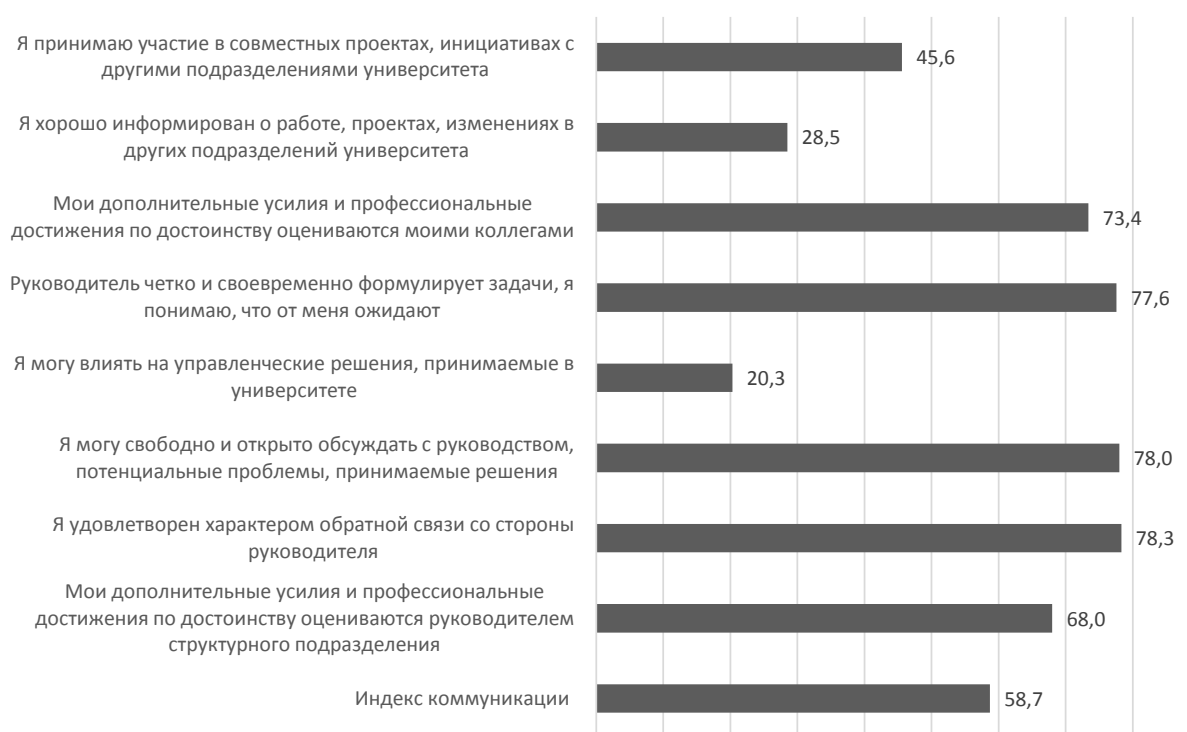


Рис. 6. Индекс коммуникаций

Источник: расчеты авторов.

Индекс коммуникаций (рис. 6), являющийся общим эмпирическим индикатором оценки институтов формирования социального капитала (взаимоотношение с руководством, коллегами), установлен на уровне 58,7. Среди индикаторов, отрицательно повлиявших на его уровень, находятся индикатор уверенности сотрудников в том, что они могут влиять на управленческие решения (20,3), а также уровень информированности о работе, проектах и изменениях в других подразделениях университета (28,5).

Заключение

Несмотря на то, что апробация измерительного инструментария проводилась только на основе данных одного федерального университета, авторы полагают, что некоторые выводы и суждения являются типичными и для других российских университетов. В частности, авторы пред-

лагают обратить внимание на важный результат исследования: при достаточно низком уровне вовлеченности имеет место высокое значение уровня психологического комфорта как в целом, так и на рабочем месте (высокий уровень удовлетворенности жизнью, высокий уровень счастья, высокий уровень субъективного благополучия, низкий уровень стресса, высокие показатели профессионального самочувствия и т.д.). Опираясь на ряд исследований, приведенных в данной статье, высокий уровень психологических индикаторов должен был бы приводить и к высокому уровню вовлеченности. Сотрудники университета достаточно комфортно себя чувствуют, реализуют свои собственные проекты, но они чаще работают не на программу развития, а на свои собственные индивидуальные цели. Безусловно, часть таких личных показателей и целей довольно удачно встраивается в процесс оценки деятельности университета в целом. И основная причина сложившейся ситуации, по мнению авторов, связана с отсутствием уверенности у сотрудников в том, что их предложения и цели по поводу развития университета будут учтены при принятии управленческих решений в университете.

Литература / References

- Автономов В. (2020). *В поисках человека: очерки по истории и методологии экономической науки*. М.; СПб: Изд-во Института Гайдара; Факультет свободных искусств и наук СПбГУ. [Avtonomov V. (2020). *In Search of Human: Essays on the History and Methodology of Economics*. Moscow; St. Petersburg: Gaidar Institute Publishing House; Faculty of Liberal Arts and Sciences, St. Petersburg State University (in Russian)].
- Михалкина Е.В., Скачкова Л.С., Дюжиков С.А. (2020). Удовлетворенность трудом в академической сфере // *Terra Economicus* **18**(3): 160–181. [Mikhalkina E.V., Skachkova L.S., Dyuzhikov S.A. (2020). Job satisfaction in the academic field. *Terra Economicus* **18**(3): 160–181 (in Russian)]. DOI: <http://dx.doi.org/10.18522/2073-6606-2020-18-3-160-181>
- Скачкова Л.С., Щетинина Д.П. (2019). Контуры субъективного благополучия научно-педагогических работников // *Региональная экономика: теория и практика* **17**(11): 2026–2038. [Skachkova L.S., Shchetinina D.P. (2019). Contours of the subjective well-being of scientific and pedagogical workers. *Regional Economy: Theory and Practice* **17**(11): 2026–2038 (in Russian)]. DOI: 10.24891/re.17.11.2026
- Токарева А.А., Баронене С.Г. (2019). Методика исследования вовлеченности сотрудников университета // *Университетское управление: практика и анализ* **23**(1–2): 11–32. [Tokareva A.A., Baronene S.G. (2019). Research methodology for the involvement of university staff. *University Management: Practice and Analysis* **23**(1–2): 11–32 (in Russian)]. DOI: 10.15826/umpa.2019.01-2.001
- Филоненко Ю.В., Яковлева Е.А. (2019). Субъективное благополучие научно-педагогических работников современных университетов в рамках концепции баланса жизни и труда // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены* (3): 68–85. [Filonenko Yu.V., Yakovleva E.A. (2019). Subjective well-being of scientific and pedagogical workers of modern universities within the framework of the concept of balance of life and work. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes* (3): 68–85 (in Russian)]. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.05
- Akerlof G., Kranton R. (2010). *Identity Economics: How Identities Shape Our Work, Wages, and Well-Being*. Princeton, NJ: Princeton University Press. DOI: 10.1515/9781400834181
- Arrow K.J. (1974). *The Limits of Organization*. New York: W.W. Norton.
- Blum R. (1991). Die Zukunft des Homo Oeconomicus, s. 111–131. In: Biervert von B., Held M. (Hrsg.) *Das Menschenbild der Ökonomischen Theorie*. Frankfurt a.M.; N.Y.: Campus Verl.
- Bradburn N.M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine, 318 p.
- Deci E.L., Koestner R., Ryan R.M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin* **125**(6): 627–668. DOI: 10.1037/0033-2909.125.6.627

- Diener E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin* **95**(3): 542–575. DOI: 10.1037/0033-2909.95.3.542
- Frey B., Jegen R. (2001). Motivation crowding theory. *Journal of Economic Surveys* **15**(5): 590–611. DOI: 10.1111/1467-6419.00150
- Kahneman D., Deaton A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *PNAS* September 21 **107**(38): 16489–16493. DOI: 10.1073/pnas.1011492107
- Klimenko L., Skachkova L. (2020). Subjective well-being of Russian faculty: An empirical study. *Educational Studies Moscow* (4): 37–63. DOI: 10.17323/1814-9545-2020-4-37-63
- Krekel C., Ward G., De Neve J.-E. (2019). *Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance*. Sa d Business School WP 2019-04. DOI: 10.2139/ssrn.3356581
- Lepper M.R., Greene D. (1978). *The Hidden Costs of Reward: New Perspectives on the Psychology of Human Motivation*. Psychology Press. DOI: 10.4324/9781315666983
- Oswald A.J., Proto E., Sgropi D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics* **33**(4): 789–822. DOI: 10.1086/681096
- Rummel A., Feinberg R. (1988). Cognitive Evaluation Theory: A meta-analytic review of the literature. *Social Behavior and Personality: An International Journal* **16**(2): 147–164. DOI: 10.2224/sbp.1988.16.2.147
- Seligman M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: The Free Press, 336 p.
- Solow R.M. (1971). Blood and Thunder. *Yale Law Journal* **80**(2): 170–183. DOI: 10.2307/795132
- Tang S.H., Hall V.C. (1995). The overjustification effect: A meta-analysis. *Applied Cognitive Psychology* **9**: 365–404. DOI: 10.1002/acp.2350090502
- Titmuss R.M. (1970). *The Gift Relationship: From Human Blood to Social Policy*. London: George Allen and Unwin.
- Toffler A. (1970). *Future Shock*. New York: Bantam Books.
- Welzel C., Inglehart R. (2010). Agency, values, and well-being: A human development model. *Social Indicators Research* **97**(1): 43–63. DOI: 10.1007/s11205-009-9557-z
- Wiersma U.J. (1992). The effects of extrinsic rewards in intrinsic motivation: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* **65**: 101–114. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1992.tb00488.x