

УДК 159

*М.А. Воробьёва, Т.Д. Макарова***ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ САМОМОТИВАЦИИ У СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ – ГОСУДАРСТВЕННОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

Существующая система мотивации недостаточно стимулирует государственных гражданских служащих, что ведет к снижению качества оказания государственных услуг, в свою очередь, формируя негативное отношение у потребителей государственных услуг к госаппарату и в их сознании – отрицательный образ современного чиновника. В статье рассматриваются и анализируются факторы, влияющие на формирование самомотивации у студентов по направлению государственное муниципальное управление в Уральском и Южно-Уральском государственных университетах. Если рассматривать понятие *самомотивации*, то это, прежде всего, мотивация себя на выполнение необходимых задач и достижение поставленных целей. Это внутренняя мотивация человека, которая при грамотном подходе может оказаться гораздо более эффективной и действенной, чем внешняя. Следовательно, необходимо разобраться в том, что движет человеком, что стимулирует его к деятельности, а что ограничивает ее; и тогда можно будет попытаться разработать эффективную систему мотивации, направляющую его в поведение и действие нужным организации образом. Важно, что запустить механизм самомотивации можно уже на начальной стадии обучения студентов, перед их выходом в профессиональную жизнь; выяснить, что ими движет и как ещё можно повлиять на повышение статуса профессии государственного служащего. Исследование методом анкетирования позволяет выявить причины, стимулы, основные мотиваторы, факторы выбора студентов этого направления и их будущей профессии.

Ключевые слова: студенты, профессия, мотивация, самомотивация, выбор, качества личности, факторы, государственные служащие, муниципальное управление.

У каждого человека в определённый период жизни появляется вопрос: «Куда я пойду дальше учиться после школы? Кем мне стать? Какую профессию лучше выбрать лучше для будущей жизни?». Эти вопросы возникают у каждого человека. Кто-то отвечает на них уже в школьные годы и целенаправленно начинает готовиться на эту профессию, а кто-то полагается на судьбу и ждёт удачу: куда поступлю, тем и буду!

Проблема выбора профессии и выявление индивидуальных особенностей личности, которые могли бы помочь в выборе профессионального пути, стояла перед старшеклассниками всегда, а сейчас она особенно актуальна в связи с изменениями, происходящими в нашем обществе. С каждым годом меняются требования к поступлению в Вуз, к определённой профессии и, конечно, к профессиям государственных служащих.

Основные цели государственных гражданских служащих – это решение задач государства, удовлетворение публичных интересов на основе принципов и положений, установленных в Конституции РФ, федеральных законов и законов субъектов Федерации, а также обеспечение благосостояния общества [1; 2].

Что движет старшеклассниками при выборе профессии ГМУ (Государственного и муниципального управления), какие потребности и мотивы доминируют? Потребность во власти? желание быть «на коне»? Что хотят они получить от этой профессии?

«Власть принадлежит спокойным», говорил Максимилиан Робеспьер. Такой лидер способен четко формулировать цели и помогать всему коллективу их достигать, а также обеспечивать необходимыми ресурсами и вселять уверенность в подчиненных, настраивая их на эффективную работу[3].

Хорошими госслужащими становятся люди, которые научились на любую работу мотивировать себя сами, не ожидая помощи извне. Единственное, чем может управлять человек – это самомотивация как главный, основной инструмент для развития основных качеств: самореализации, самоактуализации и всего, что связано с высшими потребностями, по А. Маслоу [11]. Внутренняя сила человека, приводящая его к действию и заставляющая идти по намеченному пути или к намеченной цели. Свой личностный профессиональный, стратегический план есть у каждого, но далеко не у каждого хватает силы воли, настойчивости, энтузиазма и смелости его осуществить [7; 9].

На развитие самомотивации влияет множество факторов: генетический (здоровье человека), социальный (воспитание), личностный (что я хочу и могу); а искусство самомотивации заключается в том, чтобы умело управлять этими факторами, стимулами: «срочно», «важно» и «интересно». Ре-

зультат этого процесса достигается лишь в том случае, когда «я должен» и «мне надо» заменяются на «я могу» и «хочу сам» [5].

На формирование самомотивации влияют и другие факторы:

- личностные особенности: люди- «живчики» более энергичны от природы, но менее организованы; люди-«тормоза» с детства не блещут энтузиазмом, зато отличаются целеустремленностью;
- психологические блоки, порождаемые прежде всего низкой самооценкой;
- возраст: старики и дети менее мотивированы, чем зрелые личности;
- уровень развития: примитивные субъекты, амбиции которых уживаются с ленью, апатией и самооправданием типа: «А если ничего не хочется?»

Цель исследования – выявление факторов, влияющих на формирование самомотивации у студентов по направлению государственное муниципальное управление.

Выборка участников исследования. В исследовании приняли участие студенты бакалавриата двух высших учебных заведений: Южно-Уральского государственного университета (г. Челябинск) и Уральского государственного педагогического университета (г. Екатеринбург) – четвертого года обучения.

Методы эмпирического исследования. Для выявления факторов самомотивации была разработана анкета, содержащая девять вопросов. Методология исследования базируется на теории мотивации А. Маслоу, ERG-теория Альдерфера, теории приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга; процессуальных теориях – ожиданий В. Врума и – справедливости Адамса; на моделях Портера-Лоулера и нового государственного менеджмента, школах человеческих отношений, социальных систем, и на концепции мотивации служения.

Анкетирование проводилось в январе-феврале 2018 г.

Методы анализа данных – математическая и описательная статистика.

Научная новизна исследования заключается в том, что наряду наличием многих исследований, посвященными изучению мотивации человека и его поведения, теоретическая база совершенствования системы мотивации чиновников недостаточна. В работе анализируются факторы, влияющие на выбор студентами этого направления: выявлены цель получения диплома и причины, по которым студенты не рассматривают государственную службу как будущее место работы.

Результаты эмпирического исследования.

Таблица 1

Показатели возрастных и гендерных данных студентов

Образовательное учреждение	Возраст	Мужчины (%)	Женщины (%)
ЮУрГУ	18–20 лет	13 чел. (50 %)	13 чел. (50 %)
УрГПУ	20–23 лет	10 чел. (46 %)	12 чел. (54 %)

Результаты анкетирования по конкретным вопросам представлены в табл. 2-10.

Таблица 2

Ответы на первый вопрос

<i>1 вопрос. Укажите цель получения выпускниками школ высшего образования</i>				
Ответы	ЮУрГУ		УрГПУ	
	Мужчины (%)	Женщины (%)	Мужчины (%)	Женщины (%)
Получение диплома, как документа, дающего определенные преимущества на рынке труда	98 %	100 %	98 %	100 %
Возможность включиться в общественную жизнь	2 %	–	–	–
Получить отсрочку от призыва на действительную военную службу	–	–	2 %	–
Свой вариант	–	–	–	–

Из табл. 2 видно, что большинство опрошенных (98 % – 100 %) отметили получение диплома как дающего преимущество на рынке труда. Отмечена актуальность поиска работы на фоне молодежной безработицы в обоих городах.

Таблица 3

Ответы на второй вопрос

<i>2 вопрос. Укажите Вашу цель поступления в ВУЗ по направлению ГМУ</i>				
Ответы	ЮУрГУ		УрГПУ	
	Мужчины (%)	Женщины (%)	Мужчины (%)	Женщины (%)
Получить интересную специальность	70 %	96 %	86 %	94 %
Желание членов семьи	20 %	4 %	4 %	6 %
Свой вариант	10 %	–	10 %	–

По ответам табл. 3 можно судить о том, что сегодня серьезное внимание уделяется и государственной службе в целом, и подбору в этой сфере профессиональных кадров. Получение данной специальности как интересной, было отмечено большинством студентов (70 %–86 % мужчин, 96 %–94 % женщин) обоих университетов, но больший интерес проявили студентки. Отмечено желание членов семьи (4 %–20 %). В своем варианте студенты дали такие ответы: «образование мечты», «свой собственный личный план», «поиск себя», «не знаю».

Таблица 4

Ответы на третий вопрос

<i>3 вопрос. Что Вы думаете делать после завершения обучения бакалавриата?</i>				
Ответы	ЮУрГУ		УрГПУ	
	Мужчины (%)	Женщины (%)	Мужчины (%)	Женщины (%)
Продолжить обучение в магистратуре (аспирантуре)	72 %	70 %	68 %	72 %
Идти работать в органы государственной службы	8 %	22 %	28 %	28 %
Свой вариант	20 %	8 %	4 %	–

По этому вопросу 68 % – 72 % респондентов предполагают дальнейшее обучение в магистратуре для получения завершеного высшего образования. Студенты хотят добиться более высоких показателей и быть успешными, что подтверждает потребность к самореализации. Меньшая часть студентов (8 % – 28 %) после бакалавриата займется поиском работы. Тем не менее, в своем варианте (4 % – 20 %) студенты ответили: «еще не думали».

Таблица 5

Ответы на четвёртый вопрос

<i>4 вопрос. У Вас есть родственники, состоящие (состоявшие) на государственной службе?</i>				
Ответы	ЮУрГУ		УрГПУ	
	Мужчины (%)	Женщины (%)	Мужчины (%)	Женщины (%)
Да	20 %	40 %	6 %	4 %
Нет	80 %	60 %	94 %	96 %

Из ответов табл. 5 видно, что проблема самомотивации студентов не только влияет на их выбор, но и заставляет задуматься о перспективах устройства на государственную службу. Высокий процент ответов подтверждает, что управлять людьми – это самостоятельный, зрелый выбор, сделанный студентами осознанно, а не по указанию родственников.

Из данных табл. 6 следует, что у студентов есть потребность в признании и статусе (а это качество относится к интеллектуальным лидерам, которые имеют возможность и энергию что-то менять в организации, обществе). Престиж их самомотивирует к развитию этих качеств и ведёт к самореали-

зации [3]. Престижность государственной службы и в утвердительном, и в возможном вариантах отмечена большинством (96 % – 100 %) опрошенных. Отметим, что в рамках данного анкетирования не раскрыт вопрос о концепции престижности профессии и ее критериях.

Таблица 6

Ответы на пятый вопрос

<i>5 вопрос. Считаете ли Вы работу на государственной службе престижной?</i>				
Ответы	ЮУрГУ		УрГПУ	
	Мужчины (%)	Женщины (%)	Мужчины (%)	Женщины (%)
Да	86 %	70 %	30 %	30 %
Нет	2 %	2 %	–	2 %
Скорее да, чем нет	10 %	24 %	70 %	66 %
Скорее нет, чем да	2 %	4 %	–	2 %

Таблица 7

Ответы на шестой вопрос

<i>6 вопрос. Собираетесь ли Вы пойти на государственную службу после завершения обучения?</i>				
Ответы	ЮУрГУ		УрГПУ	
	Мужчины (%)	Женщины (%)	Мужчины (%)	Женщины (%)
Да	66 %	74 %	20 %	26 %
Нет	4 %	6 %	6 %	–
Скорее да, чем нет	14 %	18 %	62 %	70 %
Скорее нет, чем да	16 %	2 %	12 %	4 %

Из ответов в табл. 7 следует: *утвердительно* государственную службу предпочли студенты ЮУрГУ (66 %–74 %), в то время как студенты УрГПУ (62 %–70 %) отметили ее как *возможную*. Отмечен процент отказа (4 %–20 %). Возможно, что здесь на самомотивацию студентов выпускного курса бакалавриата повлияло обучение, содержание профессии и пройденные практики, показавшие реальную ситуацию в данной сфере.

Таблица 8

Ответы на седьмой вопрос

<i>7 вопрос. Каковы главные причины, по которым Вы не рассматриваете государственную службу в качестве будущего места работы?</i>				
Ответы	ЮУрГУ		УрГПУ	
	Мужчины (%)	Женщины (%)	Мужчины (%)	Женщины (%)
Обязательное наличие связей для поступления на госслужбу	70 %	70 %	36 %	64 %
Ограниченная возможность проявления инициативы	10 %	–	12 %	–
Ограниченная возможность карьерного роста	8 %	10 %	4 %	6 %
Относительно невысокий уровень оплаты труда	12 %	20 %	48 %	30 %
Свой вариант	–	–	–	–

В табл. 8 фактор знакомств и блата набрал самый высокий процент (без этого фактора у нас в стране зачастую трудно устроиться на работу, и как таковой он сложился в нашей стране исторически). Хотя на сегодняшний день ситуация меняется, тем не менее, фактор знакомства отметило большинство студентов (36 % – 70 %). Также серьезный процент мы получили по невысокому уровню оплаты труда (12 %–48 %). Это, несомненно, влияет на самомотивацию студентов.

Таблица 9

Ответы на восьмой вопрос

<i>8 вопрос. Что является для Вас наиболее привлекательным на государственной службе?</i>				
Ответы	ЮУрГУ		УрГПУ	
	Мужчины (%)	Женщины (%)	Мужчины (%)	Женщины (%)
Интересное содержание работы и профессиональная реализация	36 %	46 %	24 %	6 %
Возможность приносить пользу обществу	20 %	20 %	16 %	44 %
Получение гарантированного социального пакета	–	10 %	–	32 %
Близость к власти и возможность влияния на принятие решений в органах власти	24 %	4 %	14 %	–
Возможность установить нужные связи для себя	16 %	10 %	34 %	8 %
Стабильность и уверенность в будущем	4 %	10 %	12 %	10 %
Свой вариант	–	–	–	–

В табл. 9 наблюдается разнообразие ответов: интересное содержание работы и профессиональную реализацию отметило большинство (36 %–46 %) студентов ЮУрГУ, в то время как студенты УрГПУ здесь составили меньшинство (6 % женщины, 24 % – мужчины). Относительно возможности приносить пользу обществу выделены студентки (44 %) четвертого года обучения, что подтверждает осознанный выбор ими профессии и интеллектуальный подход к будущим изменениям. Высокий процент был получен (32 %) у них же в связи с гарантированным социальным пакетом.

По критериям близости к власти и установлению нужных связей лидируют студенты-мужчины (24 % и 16 % – 14 % и 34 %) обоих университетов. Также всеми опрошенными отмечена стабильность и уверенность в будущем (4 % – 12 %)

Таблица 10

Ответы на девятый вопрос

<i>9 вопрос. Предположим, что Вы работаете в сфере государственного и муниципального управления по выбранной специальности. Согласились бы Вы перейти на новое рабочее место с более низкой заработной платой, но с более интересными для Вас обязанностями?</i>				
Ответы	ЮУрГУ		УрГПУ	
	Мужчины (%)	Женщины (%)	Мужчины (%)	Женщины (%)
Да	8 %	12 %	12 %	32 %
Нет	60 %	50 %	18 %	10 %
Скорее да, чем нет	12 %	8 %	28 %	40 %
Скорее нет, чем да	20 %	30 %	42 %	18 %

Вопрос компромисса между низкой зарплатой и интересными обязанностями показал следующее: большинство респондентов ЮУрГУ *утвердительно* откажется (50 % – 60 %) и *возможно* откажется (20 % – 30 %) от низкой зарплаты, в то время как в УрГПУ *утвердительно* откажется 10 % – 18 % и *возможно* откажется 18 % – 42 %. Переход на работу с более интересными обязанностями *утвердительно* и *возможно* рассматривают (32 %, 40 % женщины – 28 % мужчины) студенты УрГПУ.

Обсуждение результатов

Результаты проведенного исследования позволяют сделать выводы о том, что на развитие и формирование самомотивации у студентов направления государственного муниципального управления влияет большинство факторов социального блока:

1. Влияние сложившейся ситуации на рынке труда;
 2. Интересное содержание работы;
 3. Наличие социальных гарантий, уверенности в будущем;
 4. Потребность в признании и статусе.
 5. Желание принести пользу обществу.
- А также факторы личностного блока:
6. Трудности при поступлении на государственную службу (возможности, потенциал);
 7. Гендерные особенности.

Выводы

В ходе исследования были выявлены факторы двух блоков: социального и личностного. На развитие самомотивации студентов влияют внутренние мотиваторы, побуждающие их выполнять действия по достижению поставленной цели. Студенты стремятся сделать свою будущую профессию престижной, значимой и полезной для общества. На формирование самомотивации влияют также и гендерные особенности, но в меньшей степени.

Исследование позволяет внести коррективы и дополнительную информацию в отношении студентов к этому направлению: профессия находится в системе «человек–человек», а это значит, что она потребует от них большой энергии и отдачи, а также – что основная обязанность госслужащих – приносить пользу обществу. Готовы ли они к этой профессии?

Возможности дальнейшего исследования

Предлагаемый анализ ответов студентов несёт качественную информацию к совершенствованию ОПОП по направлению государственное муниципальное управление. Качество государственного аппарата зависит от качества деятельности государственных служащих, которая, в свою очередь, зависит от того, какое поведение они выбирают. Ответы студентов могут быть базовой составляющей для развития самомотивации будущих гос.служащих и всего процесса развития личности. Следовательно, необходимо разобраться, что движет человеком, что стимулирует его к деятельности, а что ограничивает ее, и тогда можно попытаться разработать эффективную систему мотивации, а затем и самомотивации, которая будет направлять его к цели и позитивным изменениям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный Закон «О системе государственной службы в Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ.
2. Федеральный Закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ
3. Акимова Е.Ю. Проблема имиджа государственных служащих в современном обществе. URL: http://vestnik.yspu.org/releases/2011_1pp/52.pdf
4. Данилина М.В., Подлиннова А., Силаев А. Портрет государственного служащего: социальные и психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 1. URL: <http://human.snauka.ru/2015/01/8195>
5. Воробьева М.А., Воробьева И.А. Особенности профессиональной зрелости современных подростков. Научно-практической конференции «Государство, Общество и Церковь: образование и культура – как основа обеспечения национальной безопасности России» Новосибирск. 29–30 мая 2017 г.
6. Ирхин Ю.В. Современные системные управленческие компетенции и мотивации государственных служащих как фактор модернизации госслужбы. Доклад. 2011 // Экспертная сеть по вопросам государственного управления. URL: <http://www.gosbook.ru/node/53948>
7. Кононов Е В. Опыт развитых государств в сфере оценки и стимулирования труда государственных служащих в соответствии с результатами этой деятельности // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. № 4 (24). Ст. № 2403. 2010. URL: <http://eee-region.ru/article/2403/>
8. Ладыгин В.В. Вопросы эффективности современных методов стимулирования государственных гражданских служащих // Вопросы государственного и муниципального управления. 2011. № 4.
9. Мотивирующие факторы на государственной гражданской службе. Аналитический обзор. НИУ ВШЭ, 2007 // Экспертная сеть по вопросам государственного управления. URL: <http://www.gosbook.ru/node/16818>
10. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем»; Изд-во ЭКМОС, 2000.
11. Maslow, A.H. A theory of human motivation // Psychological Review. 1943. Vol 50 (4). 370-396
12. McClelland, D.C. The achieving society. New York, NY: Irvington Publishers, 1976.

M.A. Vorobyeva, T.D. Makarova

**FACTORS AFFECTING THE FORMATION OF SELF-MOTIVATION IN STUDENTS
OF THE TRAINING DIRECTION - STATE MUNICIPAL MANAGEMENT**

The existing system of motivation does not sufficiently stimulate state civil servants, which leads to a decrease in the quality of public services, which in turn forms a negative attitude of consumers of state services to the state apparatus and a negative image of the modern official is formed in their minds. The article considers and analyzes factors influencing the formation of self-motivation among students in the direction of state municipal administration in the Urals and South Ural State Universities. If we consider the concept of self-motivation, it is, first of all, motivating oneself to perform necessary tasks, to achieve the set goals. It is the inner motivation of a person who, with a competent approach, can be much more effective and efficient than the external one. Therefore, it is necessary to understand what motivates and stimulates a person to activity, and what limits it, and then one can try to develop an effective system of motivation that will guide the person to the behavior and action that the organization needs. It is important that the self-motivation mechanism can be started at the initial stage of training for students, before going into professional life, to find out what motivates them and how else it can influence the rise of the status of a civil servant's profession. Research by the questionnaire method provides insight into the reasons, incentives, the main motivators, the factors of students' choice in this direction and their future profession.

Keywords: students, profession, motivation, self-motivation, choice, personal qualities, factors, civil servants, municipal government.

Воробьева Марина Анатольевна,
кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры философии и акмеологии
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
педагогический университет»
620017, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26
E-mail: vorobyeva_marina@mail.ru

Vorobyeva M.A.,
Candidate of Psychology, Associate Professor,
at Department of Philocophy and Acmeology
Ural State Pedagogical University
26, prosp. Kosmonavtov, Yekaterinburg, Russia, 620017
E-mail: vorobyeva_marina@mail.ru

Макарова Татьяна Дмитриевна,
кандидат экономических наук, доцент
ФГАОУ ВО «Южно-Уральский
государственный университет
(национальный исследовательский университет)
454080, Россия, г. Челябинск, просп. Ленина, 76
E-mail: mak-arova@mail.ru

Makarova T.D.,
Candidate of Economics, Associate Professor
South Ural State University
(National Research University)
76, prosp. Lenina, Chelyabinsk, Russia, 454080
E-mail: mak-arova@mail.ru