

УДК 316.334:371.12(470.51)(045)

*Н.И. Обухова*

## **ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ**

Представленная статья является промежуточным результатом проведенного в 2022 г. исследования в Удмуртской Республике, которое было направлено на изучение условий, влияющих на ценностно-мотивационные ориентации работников общеобразовательных организаций в условиях неопределенности.

Актуальность. Современные условия, характеризующиеся сложной неопределенностью политической и социально-экономической ситуации, делают очевидной необходимость разработки проблематики управления и возможности влияния на ценностно-мотивационные ориентиры граждан, включая и субъектов образовательного процесса. Непростые ситуации и сложные обстоятельства влияют на выбор жизненных установок, которые могут трансформироваться под воздействием изменений. В этой связи попытка определения узких мест образовательной отрасли региона для принятия управленческих решений представляется актуальной.

Цель. Обоснование влияния социально-экономических и политических условий на трансформацию ценностно-мотивационных ориентаций работников образовательных организаций системы общего образования Удмуртской Республики в условиях неопределенности.

Методология. Теоретико-методологической основой исследования явились разработки отечественных и зарубежных исследователей в области изучения ценностных, смысловых ориентаций человека. Проведен количественный двухфазный опрос работников образовательных организаций. Объем выборочной совокупности в первой фазе исследования составил 5220 человек, во второй – 1332 человека.

Результаты исследований показали, что ценностно-мотивационные ориентиры учительского сообщества Удмуртской Республики являются регулятором группового и индивидуального поведения, а также представляют собой жизненные принципы, определяющие цели, установки, качество и реализацию жизненных планов. Внимание государственного и регионального менеджмента к личностным ценностно-мотивационным ориентирам работников образовательных организаций важно и целесообразно для совершенствования организационной политики. Программы постоянного мониторинга управленческих решений по управлению отраслью, которые должны быть приняты на основе результатов социологических исследований, будут способствовать решению многих существующих проблем образовательных практик и снижению управленческих отраслевых рисков в регионе.

*Ключевые слова:* ценностно-мотивационные ориентации, образование, условия неопределенности, учительское сообщество, Удмуртская Республика.

DOI: 10.35634/2587-9030-2023-7-1-18-26

### **Ссылка на статью:**

Обухова Н.И. Эмпирический анализ ценностно-мотивационных ориентаций работников образовательных организаций в условиях неопределенности // Вестн. Удм. ун-та. Социология. Политология. Международные отношения. 2023. Т. 7, вып. 1. С. 18–26. <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2023-7-1-18-26>

### **Введение**

Понимание механизмов управления образовательной организацией, сетью организаций или отраслью целого региона в условиях неопределенности остается не достижимым без уточнения ключевых понятий, таких как: «ценность», «ценностные ориентации» и «ценностно-мотивационные ориентации» – по отношению к основным профессиональным группам. Кроме того, процессы управления должны основываться на анализе тех факторов, которые могут оказывать влияние на их трансформацию в учительской среде.

Любое общество в конкретном историческом контексте характеризуется определенным набором ценностей, которые аналитически могут быть выстроены в иерархической последовательности и рассмотрены в качестве механизма социального регулирования. Этот набор ценностей определяет социально значимые и принимаемые критерии поведения и морали, на основе которых действуют требования нормативно-правового регулирования и контроля, функционируют общественные институты, взаимодействуют социальные группы и индивиды в повседневной жизни.

Что касается условий «неопределенности» в контексте представленной работы, то о них можно говорить как о комплексе фактов и обстоятельств, служащих побудительным сигналом для создания конкретного исторического фона. Можно сказать о том, что обширный диапазон гуманитарного и социально-экономического знания, существующего в условиях мощных геополитических потрясений современности, а также нарабатанный инструментарий теоретического социального анализа – находятся в состоянии кризиса, возможно, предшествующего появлению обновленного облика социо-гуманитарной науки и ее иного принятия обществом. «Среда современного мира обладает высокой волатильностью (скорость изменений возросла в геометрической прогрессии), неопределенностью, непредсказуемостью, сложностью, противоречивостью. Время реакции на одно и то же событие сократилось, принятие решений требует теперь большей срочности, действия – быстроты, скорости – стремительности. То есть наш мир сегодня и все его институциональные системы, в том числе и система образования, вынуждены существовать в новых условиях» [1, с. 11–22].

В этих условиях совершенно очевидна актуальность разработки проблематики ценностно-мотивационных ориентиров в социологии управления. Ценности, ценностные ориентации, ценностно-мотивационные ориентации могут представлять собой характерный поведенческий паттерн, который определяет образ действий, мышления и другие процессы как отдельной отраслевой группы, так и отдельно взятой личности.

Рассматривая представителей образовательных организаций отдельно взятого региона – Удмуртской Республики, следует помнить о том, что речь идет о тех ценностно-мотивационных ориентациях, которые, скорее всего, определяют ключевые или основные поведенческие шаблоны для представителей отрасли. Кроме того, изменения сопровождаются появлением новых нормативно-правовых установок. Конъюнктура времени определяет наложение новых шаблонов на ценностные представления. Необходимость изучения ценностно-мотивационных категорий с точки зрения социологического знания вызвана еще и тем, что общественные институты, находящиеся в состоянии неопределенности, испытывают очевидную потребность в прогнозировании и моделировании ресурсов социального и отраслевого развития.

## Методы исследования

Одним из самых многочисленных профессиональных сообществ в современном мире, в том числе и в России, является сообщество учителей. Учитель – это главная фигура в образовательной системе, поскольку без учителя государство и общество практически не имеют возможности прямого воздействия на детей. Учитель остро чувствует и транслирует изменения, происходящие в обществе. Изменения в жизни социума отражаются на системе образования, в рамках которой осуществляют свою деятельность субъекты, имеющие определенный правовой и социально-экономический статус. Поскольку образовательная среда самым непосредственным образом связана с системой социально-государственного управления, весь комплекс социальных, экономических, политических и культурных трансформаций, предписываемых участникам образовательных отношений, относится, в первую очередь, к профессиональной группе школьных учителей. В процессе повседневных профессиональных практик учитель может быть актором трансформаций, проводником, союзником производимых изменений, может одобрять и поддерживать вводимые новшества, но также может стать их противником и оппозиционером. И это еще раз является свидетельством того, насколько стратегически и тактически значимыми оказываются актуализированный анализ социально-экономического положения учителя, прояснение его ценностно-мотивационных ориентаций и самоидентификации в системе социально-профессиональных ценностей.

Тема благополучия или неблагополучия учительского сообщества как социальной группы остается дискурсивной на протяжении последних десятилетий и сводится к тому, что оплата учительского труда является недостаточной и приводит к снижению социального статуса педагога. Соответственно, мнение, прежде всего, учителей, а также представителей ряда социальных групп и движений о необходимости повышения заработной платы рассматривается как панацея для решения любых проблем. С этим, отчасти, нельзя не согласиться, поскольку низкий уровень заработной платы приводит к оттоку и дефициту школьных учителей. Кадровый дефицит в сфере школьного образования России на современном этапе развития составляет около 250 тыс. человек [2, с. 26–28]. Здесь, однако, следует обратить внимание на то, что эта проблема характерна не только для России, но и для многих экономически развитых стран.

Разумеется, для повышения мотивации профессиональной занятости учителей метод экономического стимулирования представляется наиболее простым, обеспечивающим привлекательность профессии педагога, привлечение лучших кадров в школы и устранение проблемы кадрового дефицита. Но проблема далеко не односторонняя. Результаты проведенных исследований свидетельствуют о том, что большинство учителей работает в школах не только за зарплату, хотя, конечно, она влияет на их моральное удовлетворение от профессиональной деятельности. По результатам опроса, проведенного в январе 2022 года в Удмуртской Республике среди учителей, более 71 % респондентов хотят работать в школе, несмотря ни на что, даже будучи не удовлетворенными своей заработной платой. 28,9% получают удовлетворение от результатов своего труда, 15 % рассматривают педагогику своим призванием, 13,3 % считают учительство социально значимой профессией, 21,8 % ощущают социальную защищенность (рис. 1).

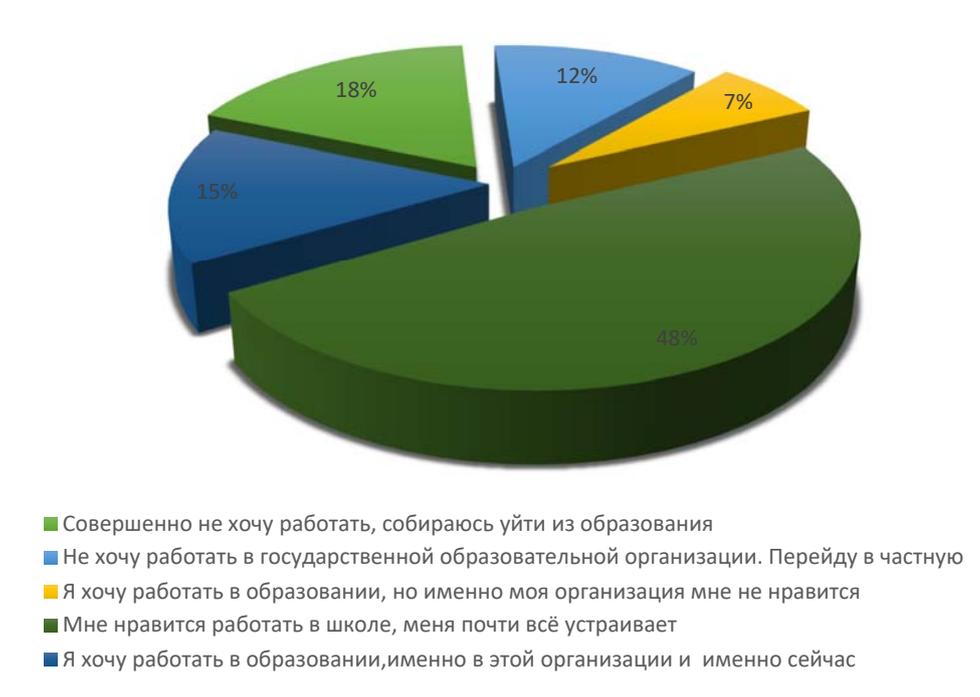


Рис. 1 Структура ответов на вопрос о желании работать в образовательной организации, %

В этой связи представляется уместным вопрос: существуют ли какие-то механизмы для устранения кадровых дефицитов?

Удмуртия как небольшой регион России является, с одной стороны, уникальным примером того, как живет и работает российское учительство. С другой стороны, учительство отдельно взятого региона может отражать региональную специфику социальных настроений профессиональной группы. Соответственно, представляется актуальным социологический анализ факторов, воздействующих на содержание ценностных ориентаций школьных педагогов, а также исследование динамики и трансформации их мотивационных ориентаций. Для выстраивания общей стратегии развития отрасли по решению проблемы кадрового дефицита представляется и определение степени соответствия системы ценностно-мотивационных ориентаций учителей предъявляемым профессиональным требованиям.

Результаты исследования обозначенных процессов могут быть использованы при принятии управленческих решений, в соответствии с программными и стратегическими документами образования, с целью активизации вовлечения учительства в решение вопроса кадрового дефицита. Соответственно, в Удмуртской Республике было проведено масштабное количественное исследование, объектом которого стала социально-профессиональная группа учителей образовательных учреждений общего среднего образования Удмуртской Республики. Предметом исследования – изменения ценностно-мотивационных ориентаций учителей Удмуртской Республики. Цель исследования была обозначена как выявление возможностей управленческого воздействия на систему ценностно-мотивационных ориентаций работников общего образования для развития кадрового потенциала. В ходе исследования было проведено двухфазное анкетирование учителей.

На первом этапе в социологическом опросе приняли участие работники системы образования Удмуртской Республики – учителя школ. Опрос был проведен в январе 2022 года. В выборку вошли 5220 респондентов, из них 3039 чел. – педагогов сельских школ и 2181 чел. – горожан. На втором этапе анкетирования было опрошено 1332 респондента, с пропорциональным сокращением выборки.

### Социально-демографические характеристики

Российское учительство – самая многочисленная социoproфессиональная группа. По опубликованным данным Росстата, в Российской Федерации работает более 625 тысяч воспитателей детских, более 1 миллиона 251 тысячи учителей, более 213 тысяч педагогов дополнительного образования. В январе 2021 года, по данным Министерства образования и науки, в государственных и муниципальных образовательных организациях Удмуртской Республики трудились 32 837 педагогических и руководящих работников, в том числе педагогических работников в образовательных организациях общего, дополнительного, профессионального и дошкольного образования.

Опубликованная статистика по РФ свидетельствует о процессах сокращения численности учителей. Педагогов в школах становится меньше, а средний возраст учителя растет. В 2021 году он составил 45-47 лет [3], в то время как средний возраст рабочей силы составил 41,5 года [4]. Это приводит к выводам о том, что для более молодого поколения профессия педагога не привлекательна, но она очевидно привлекательна для части учителей более зрелого возраста. Тенденция изменений возрастной динамики педагогов в Удмуртской Республике аналогична. Старение преподавательского корпуса в регионе – объективная реальность. По результатам проведенного первого этапа исследований с выборочным массивом 5220 респондентов, выявлена преобладающая группа учителей с возрастом 41+ (рис. 2).

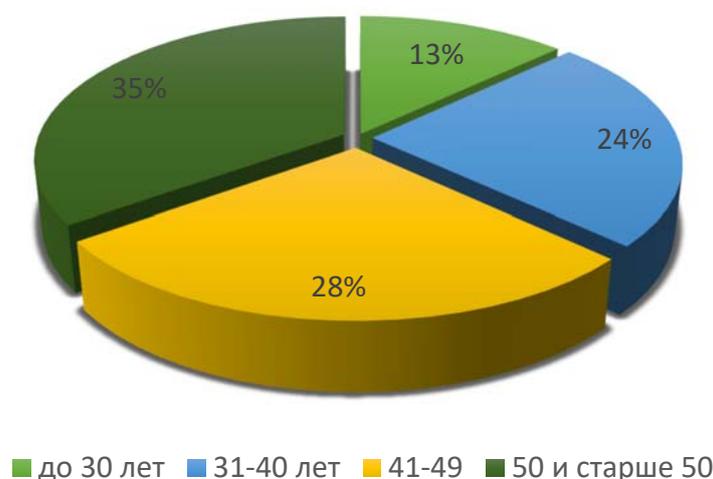


Рис. 2. Возрастная структура учителей в образовательных организациях Удмуртской Республики в январе 2022 года, %.

На втором этапе было предусмотрено более дробное разделение массива респондентов в 1332 человека на возрастные группы. Соответственно, лидерство также оказалось у представителей возрастной группы учителей в диапазоне 41–50 лет (рис. 3).

Еще одним заметным триггером необходимых изменений, характеризующим корпус педагогов Удмуртской Республики, является то, что большинством учителей и работников системы образования являются женщины. Разумеется, это не может рассматриваться иллюстрацией именно сегодняшней ситуации, тем не менее, совершенно очевидно то, что феминизация отрасли высока. Вопрос о том, нужны ли здесь радикальные преобразования, остается открытым. Ниже представлены сравнительные табличные данные, демонстрирующие процентный состав мужчин и женщин, занятых в сфере общего среднего образования в РФ и Удмуртской Республике. В Удмуртии в системе образования женщин трудится несколько больше, чем в целом по стране (табл. 1).

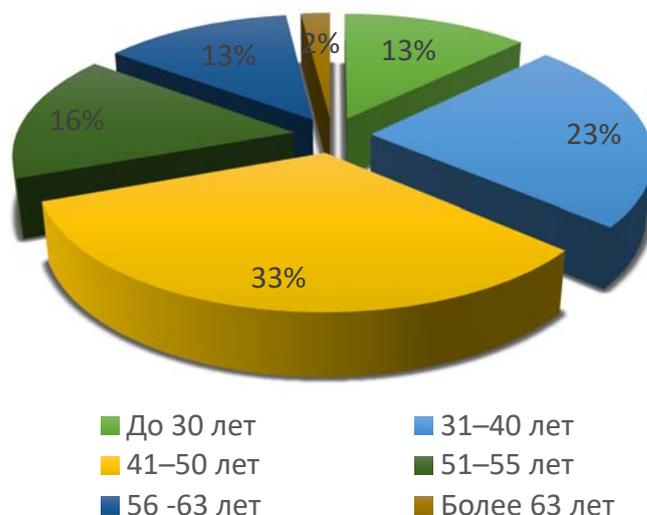


Рис. 3. Возрастная структура учителей в образовательных организациях Удмуртской Республики в октябре 2022 года, %.

Таблица 1

**Процентное соотношение мужчин и женщин в составе педагогических работников в Российской Федерации и в Удмуртской Республике (%) [5]**

	Мужчины	Женщины	Всего
Российская Федерация	11,7	88,3	100,0
Удмуртская Республика	6,4	93,6	100,0

Ответ на вопрос о семейном положении показал, что большинство респондентов состоит в браке – 68,7 %. Больше половины учителей имеет на своем иждивении несовершеннолетних детей, 26 % – одного, 20,2 % – двух, 5,7 % – трех и более человек.

Анализируя стаж и опыт работы участников опроса, можно сделать вывод о том, что большая часть работников отрасли имеет длительный стаж работы, со средней продолжительностью в 18,8 лет. Вероятно, это отчасти объясняет то, что, несмотря на нехватку учителей в школах, качество образования пока находится на удовлетворительном уровне. Средний стаж работы в одной школе для учителей Удмуртской Республики составил несколько более десяти лет. У 41,3 % опрошенных стаж в одной школе больше 15 лет, 11-15 лет – у 12,7 %, 6-10 – у 16,6 %; 4-5 – у 10,6 %; до трех лет – стаж у 18,8 %.

### Портретные характеристики типичного учителя в регионе

Таким образом, можно проиллюстрировать портрет типичного учителя, педагога системы общего образования Удмуртской Республики. Прежде всего, это – женщина. Ее возраст составляет 43 года. Она замужем. У нее двое детей. Стаж ее работы в школе достаточно продолжителен и составляет около 19 лет. Она не склонна менять места занятости и на последнем месте работы уже задержалась почти на десять лет.

Учителя достаточно стабильны относительно места работы. Они проявляют постоянство и, в основном, не склонны часто менять одну образовательную организацию на другую. Хотя это имеет место быть. Возможно, это может свидетельствовать о том, что коллективы образовательных организаций имеют устойчивую внутреннюю среду. Люди, работающие в одном и том же коллективе много лет, адаптированы и ориентированы на сотрудничество в большей степени, чем на конфликтное взаимодействие. Можно было бы предположить, что длительная совместная жизнь людей в одном коллективе должна влиять на сплоченность и повышать уровень корпоративной солидарности учителей. Однако, согласно проведенному опросу, только 26 % педагогов считают свой трудовой коллектив командой. Более 46 % считают, что коллективом единомышленников можно назвать лишь малую его часть. 14,6 % респондентов

тов убеждены в том, что школьные коллективы разобщены, а 2,4 % совсем не хотят быть частью команды, даже если она есть. С одной стороны, возможно, выбирая постоянство занятости, школьные педагоги отдают предпочтение скрытому неприятию вместо открытого противостояния и смены рабочего коллектива. С другой стороны, это может быть иллюстрацией высокого уровня социальной культуры педагогов. Возможно, что и уровень корпоративной солидарности тоже оказывается достаточным. Такой вывод позволяют сделать следующие полученные данные: учителям был задан вопрос: «Следите ли Вы за тем, как развиваются конкурсные испытания, в которых принимают участие Ваши коллеги?». 27,9 % учителей подтвердили, что они участвуют в поддержке очно или онлайн и всегда ставят «лайк» в социальных сетях. 63,4 % выбрали ответ: «Я знаю, что эти конкурсы проходят. Специально не отслеживаю. Если вижу в сетях информацию обязательно реагирую на нее». И только 8,7 % респондентов ответили, что они не участвуют и никогда не поддерживают своих коллег в конкурсных испытаниях.

### О ценностно-мотивационных ориентациях

Одной из важных задач исследования определено изучение того, что является главным ценностным мотиватором для работы в школе. В ходе анкетирования респондентам задавался вопрос, который был нацелен на изучение представлений школьных педагогов о статусе профессии учителя и его динамике, о материальном и моральном стимулировании.

До пояснения важности материального стимулирования следует обратить внимание на итоги вопроса о нагрузках. На вопрос «С какой степенью нагрузки Вы работаете по основному месту работы?» были получены следующие ответы: на одну ставку работают более 48 % учителей. При этом 29,3 % из этого числа опрошенных – городские учителя. Остальные работают с нагрузкой от одной до двух ставок, от двух до трех, от трех ставок и более. Здесь 18,8 % – представителей сельских школ, хотя в общем выборочном массиве сельских учителей было больше – 58,2 %. Это значит, что городские учителя загружены больше и у них меньше возможностей для «переключения» на домашнюю занятость, воспитание детей, семейный досуг и саморазвитие. Соответственно, они больше работают, больше устают, испытывают переутомление и подвержены выгоранию.

Переутомление всегда является результатом усталости и сказывается на результатах дальнейшей деятельности, понижая интерес к работе и усиливая недовольство. Со временем это может приводить к преобладанию отрицательных эмоций, недовольству, повышенной раздражительности и апатии. Не случайно большая часть педагогов не испытывает оптимизма по поводу престижа профессии в ближайшие годы. Большая часть опрошенных – 51,7 % считает, что престиж профессии останется прежним, 35,2 % – уверены в том, что престиж еще более снизится. И только 13,1 % педагогов выразили надежду на то, что профессия учителя станет более престижной. Здесь также представляет интерес выявленная зависимость, состоящая в том, что те, кто имел гораздо больший стаж работы проявили гораздо меньше оптимизма в отношении роста престижа профессии в будущем.

Что касается реалий сегодняшнего дня, то и здесь не все радужно. Участников опроса просили указать следующее: используя трехбалльную шкалу, необходимо оценить то, как, с их точки зрения, общество сегодня оценивает значимость и важность профессии учителя. 1 означала «высоко», 2 – «средне», а 3 – «низко». При обработке полученных данных была получена средняя оценка. Она оказалась низкой. Половина опрошиваемых учителей считает, что общественная оценка профессии школьного педагога низкая. О средней оценке заявили 39,3 % учителей. Высокую оценку поставили лишь 5,1 % опрошенных.

Не добавил позитива и разработанный комплекс материалов от Министерства Просвещения РФ для проведения уроков о важном. Получив комплекты документов и материалов учителя, считают, что работать со всем этим стало сложнее. Только 1,7 % учителей абсолютно согласились, что, благодаря разработкам, позволяющим выстроить полноценный воспитательный процесс, работать стало легче и проще. 11,1 % – просто согласились, 31,5 % – не согласились, а 41,6 % – оказались совершенно не согласны. Затруднились с ответом на четко поставленный вопрос – 14,1 % респондентов.

В использованный инструментарий проводимого исследования были включены вопросы, которые касались культурной среды сообщества педагогов. В частности, необходимо было ответить на вопрос о посещении театров, музеев и других культурных объектов. Эта сфера интересов была затронута не случайно, поскольку именно она характеризует культурные потребности и предпочтения социопрофессиональной группы, косвенно свидетельствуя и о материальном положении респондентов. Участникам опроса задавался вопрос: «Насколько часто Вы посещаете театры, музеи, выставки, концерты,

кинотеатры?» Значительная часть респондентов – 27,8 % ни разу там не была за последний год. 62,3 % опрошенных посетили места культурного отдыха один или два раза за этот период, 9,7 % участников опроса каждый месяц стараются куда-то выходить: в театр, музей, концерт или кинотеатр. Но «стараться» и «быть» – не тождественны.

В процессе проведения исследования была предусмотрена попытка измерить и уровень социального настроения, которое непосредственным образом определяет ценностно-мотивационный фон и ориентиры. Социальное самочувствие учителей замерялось по ответам на вопрос: «Оцените, насколько Вы довольны своей жизнью» (табл. 2).

Таблица 2

**Структура ответов на вопрос: «Оцените, насколько Вы довольны своей жизнью» (%)**

затруднились ответить на вопрос определенно	16,0
в большей или меньшей степени – недовольны	14,3
больше довольны, чем нет	50,1
отметили, что они абсолютно довольны своей жизнью	19,6
Итого	100,0

Также респондентам был задан важный вопрос, непосредственно связанный с социальным и психологическим настроением, влияющим на ценностно-мотивационные ориентиры. Учителей попросили указать, насколько они тревожатся за свое будущее: только 2,8 % засвидетельствовали, что они абсолютно спокойны; 28,1 % ответили, что «Я спокоен, может быть, иногда чувствую легкое волнение». 61,6 % ответили, что испытывают чувство тревоги и волнения. Затруднились ответить на вопрос – 2,8 % респондентов.

Анализируя полученные данные, есть основания говорить о том, что состояние удовлетворенности граждан и социальных групп является отдельным предметом интереса социологии управления. На основе результатов исследования, можно сделать вывод о том, что изучение этой темы требует отдельного внимания, в частности связанного и с дальнейшей научной перспективой. Но уже на данном этапе можно с уверенностью утверждать, что определение удовлетворенности жизнью работниками общеобразовательных организаций – это синтез ресурсов, позволяющий каждому из них ощущать уверенность в сегодняшнем дне, иметь потенциал для сохранения себя и своего ресурсного стабильного состояния в ближайшем и отдаленном будущем.

## Заключение

Таким образом, на данном этапе анализа заявленной темы можно говорить о том, что данное исследование имеет практическую направленность, поскольку способно выделить основные реперные точки, которые могут быть особо значимыми в проведении образовательной политики. В условиях серьезных турбулентных периодов, несмотря на большую нагрузку и недостаточное материальное вознаграждение, школа, являясь проводником абсолютной государственной идеологии, остается гаванью устойчивости и определенности. В связи с этим, вероятно, учителя, обремененные семьей, опытом и детьми, предпочитают оставаться работать именно здесь. Что же касается молодежи, то на данном этапе социально-экономического развития, молодежь предпочитает либо не задерживаться в школе, либо изначально не выбирает школу как основу своего жизненного кредо.

Степень ясности ценностно-мотивационных ориентиров в данном случае очевидна и может проявляться в силе жизненной позиции каждой отдельной личности. Желание стабильности, ощущение безопасности усиливают единение, солидарность и сопричастность одному профессиональному сообществу, влияя на общие групповые ориентиры и настроения. Ценностно-мотивационные ориентиры учительского сообщества Удмуртской Республики совершенно очевидно являются проявлением группового и индивидуального поведения. Поэтому внимание государственного и регионального менеджмента к личностным ценностно-мотивационным ориентирам работников образовательных организаций является значимым и целесообразным с точки зрения совершенствования организационной политики. Посредством обеспечения действия правил, устанавливающих заботу и нормы бережного отношения к учителям и педагогам, формируется традиция эффективного управления ценностями и снижаются противоречия между должным и сущим.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Обухова Н.И. VUCA-мир и образовательная среда // Научно-методический электронный журнал «Калининградский вестник образования». 2021. № 3. С. 11–22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vuca-mir-i-obrazovatel'naya-sreda?ysclid=lelebsifsk963002734>.
2. Школьное образование в контексте национальных целей и приоритетных проектов: аналитический доклад / Т.А. Мерцалова, С.Г. Косарецкий, К.М. Анчиков и др. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 96 с. URL: [https://www.hse.ru/data/2022/10/05/1742825809/YD\\_school\\_2022.pdf](https://www.hse.ru/data/2022/10/05/1742825809/YD_school_2022.pdf).
3. Министр просвещения назвал средний возраст учителей в школах // Российская газета 23.03.2021. URL: <https://rg.ru/2021/03/23/ministr-prosveshcheniia-nazval-srednij-voznrast-uchitelej-v-shkolah.html> (дата обращения: 19.07.2021).
4. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2022. Стат. сб. // Росстат. М., 2022. 151с. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf)
5. Духанина Л. Мужчин-педагогов становится больше! // Учительская газета. 2022, 15 марта. № 11. URL: <https://ug.ru/muzhchin-pedagogov-stanovitsya-bolshe/> (дата обращения: 19.07.2021).

Поступила в редакцию 17.11.2022

Обухова Наталья Игоревна, кандидат исторических наук, доцент,  
заместитель директора Международного института управления и бизнеса  
ФГБОУ ВО Российский биотехнологический университет «Росбиотех»  
125080, Россия, г. Москва, ул. Врубеля, 12 (8-03)  
E-mail: [obuhovani@mgupp.ru](mailto:obuhovani@mgupp.ru)

*N.I. Obukhova*

**EMPIRICAL ANALYSIS OF VALUE-MOTIVATIONAL ORIENTATIONS OF EMPLOYEES  
OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS UNDER CONDITIONS OF UNCERTAINTY**

DOI: 10.35634/2587-9030-2023-7-1-18-26

The presented article is an intermediate result of a study conducted in 2022 in the Udmurt Republic, which was aimed at studying the conditions that affect the value-motivational orientations of employees of educational organizations in conditions of uncertainty.

Relevance. Modern conditions, characterized by the complex uncertainty of the political and socio-economic situation, make it obvious that there is a need to develop management issues and the possibility of influencing the value-motivational orientations of citizens, including those involved in the educational process. Difficult situations and complex circumstances affect the choice of life attitudes, which can be transformed under the influence of changes. In this regard, an attempt to determine the bottlenecks of the educational industry in the region for making managerial decisions seems relevant.

Goal. To substantiate the influence of socio-economic and political conditions on the transformation of value-motivational orientations of employees of educational organizations of the general education system of the Udmurt Republic in conditions of uncertainty.

Methodology. The theoretical and methodological basis of the study was the development of domestic and foreign researchers in the field of studying the value, semantic orientations of a person. A quantitative two-phase survey of employees of educational organizations was carried out. The sample size in the first phase of the study was 5220 people, in the second - 1332 people.

The results of the research showed that the value-motivational guidelines of the teaching community of the Udmurt Republic are the regulator of group and individual behavior, and also represent life principles that determine goals, attitudes, quality and implementation of life plans. The attention of state and regional management to personal value-motivational orientations of employees of educational organizations is important and expedient for improving organizational policy. Programs for continuous monitoring of managerial decisions on the industry management, which should be taken on the basis of the results of sociological research, will help to solve many existing problems of educational practices and reduce management industry risks in the region.

*Keywords:* value-motivational orientations, education, conditions of uncertainty, teaching community, Udmurt Republic.

## REFERENCES

1. *Obukhova N.I.* VUCA-mir i obrazovatel'naya sreda [VUCA-world and educational environment] // Nauchno-metodicheskiy elektronnyy zhurnal «Kalinigradskiy vestnik obrazovaniya». 2021, № 3. S.11-22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vuca-mir-i-obrazovatel'naya-sreda?ysclid=lelebsifsk963002734>. (In Russian).
2. Shkol'noye obrazovaniye v kontekste natsional'nykh tseley i prioritnykh proyektov: analiticheskiy doklad [School education in the context of national goals and priority projects: an analytical report] / T.A. Mertsalova, S.G. Kosaretskiy, K.M. Anchikov i dr. M.: NIU VSHE, 2022. 96 s. URL: [https://www.hse.ru/data/2022/10/05/1742825809/YD\\_school\\_2022.pdf](https://www.hse.ru/data/2022/10/05/1742825809/YD_school_2022.pdf). (In Russian).
3. Ministr prosveshcheniya nazval sredniy vozrast uchiteley v shkolakh [The Minister of Education called the average age of teachers in schools] // Rossiyskaya gazeta – 23.03.2021. —URL: <https://rg.ru/2021/03/23/ministr-prosveshcheniia-nazval-srednij-vozrast-uchitelej-v-shkolah.html> (accessed 19.07.2021). (In Russian).
4. Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabotitsa v Rossii (po rezul'tatam vyborochnykh obsledovaniy rabochey sily) [Labor force, employment and unemployment in Russia (according to the results of sample labor force surveys)]. 2022. Stat.sb. / Rosstat. M., 2022. 151с. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf)
5. *Dukhanina L.* Muzhchin-pedagogov stanovitsya bol'she! [There are more and more male teachers!] // Uchitel'skaya gazeta, №11. 15 marta 2022 g. URL: <https://ug.ru/muzhchin-pedagogov-stanovitsya-bolshe/> (accessed 19.07.2021). (In Russian).

**For citation:**

Obukhova N.I. Empirical analysis of value-motivational orientations of employees of educational organizations under conditions of uncertainty // Bulletin of Udmurt University. Sociology. Political Science. International Relations. 2023. Vol. 7, iss. 1. P. 18–26. <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2023-7-1-18-26> (In Russ.).

Received 17.11.2022

Obukhova N.I., Candidate of History, Associate Professor,  
Deputy Director in Educational work in International Institute of Management and Business  
Rosbiotech Moscow State University  
Vrubelya st.,12 (8-03), Moscow, Russia, 125080  
E-mail: [obuhovani@mgupp.ru](mailto:obuhovani@mgupp.ru)