

УДК 316.3:377:001.895

Зейналов Гусейн Гардашоглы

доктор философских наук,
профессор кафедры философии
Мордовского государственного
педагогического института имени М. Е. Евсевьева
ZGGO@mail.ru

Стародубцева Любовь Викторовна

кандидат социологических наук,
доцент кафедры менеджмента и
экономики образования Мордовского
государственного педагогического
института имени М. Е. Евсевьева
malis5@yandex.ru

Gusein G. Zeinalov

doctor of philosophy, professor.
Department of Philosophy
Mordovian State Pedagogical Institute
named after M. E. Evseviev
ZGGO@mail.ru

Lyubov' V. Starodubtseva

candidate of sociology, docent,
Department of management
and economy of education,
Mordovian State Pedagogical Institute
named after M. E. Evseviev
malis5@yandex.ru

**ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ МОТИВАЦИИ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ МОРДГПИ)**

**PROBLEMS OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL MOTIVATION OF
INNOVATIVE ACTIVITY OF THE UNIVERSITY TEACHING STAFF (FOR
EXAMPLE MORDGPI)**

Аннотация. Авторы поднимают проблему социально-психологической мотивации успешной инновационной деятельности в высшей школе. В целях определения ошибок и дальнейших перспектив инновационного развития необходим анализ инновационных процессов в вузе, выявление их эффективности. В Мордовском государственном педагогическом институте им. М. Е. Евсевьева проводятся анкетные опросы работников, направленные на изучение динамики инновационных процессов в вузе, проблем социально-психологической мотивации инновационной деятельности. На основании

результатов опроса сделано предположение о том, что управление инновациями должно быть направлено на решение двух задач – формирование и повышение готовности сотрудников к инновационной деятельности и мотивацию обеспечения их включенности в инновационную деятельность.

Ключевые слова: инновационная деятельность, мотивация, социально-психологическое обеспечение, успешная инновационная деятельность, социальное управление, МордГПИ.

Abstract. *The authors raise the problem of the social-psychological motivation of successful innovation activity at higher school. Mistake reasons determination and further prospects of innovation development require analysis of innovation processes in higher school evaluating their efficiency. In Mordovian State Pedagogical Institute named after M. E. Evseviev questionnaire questioning of staff is conducted, directed on study of the dynamics of innovation processes in higher school, problems of social-psychological motivation of innovation activity. On the base of the results of analysis it is possible to note that the social management of innovation activity must be directed on the decision of two problems – developing and increasing the readiness of employees to innovation activity and motivation of provision of their inclusion in innovation activity.*

Keywords: *innovative activity, motivation, social and psychological support, successful innovation activity, social management, MordSPI.*

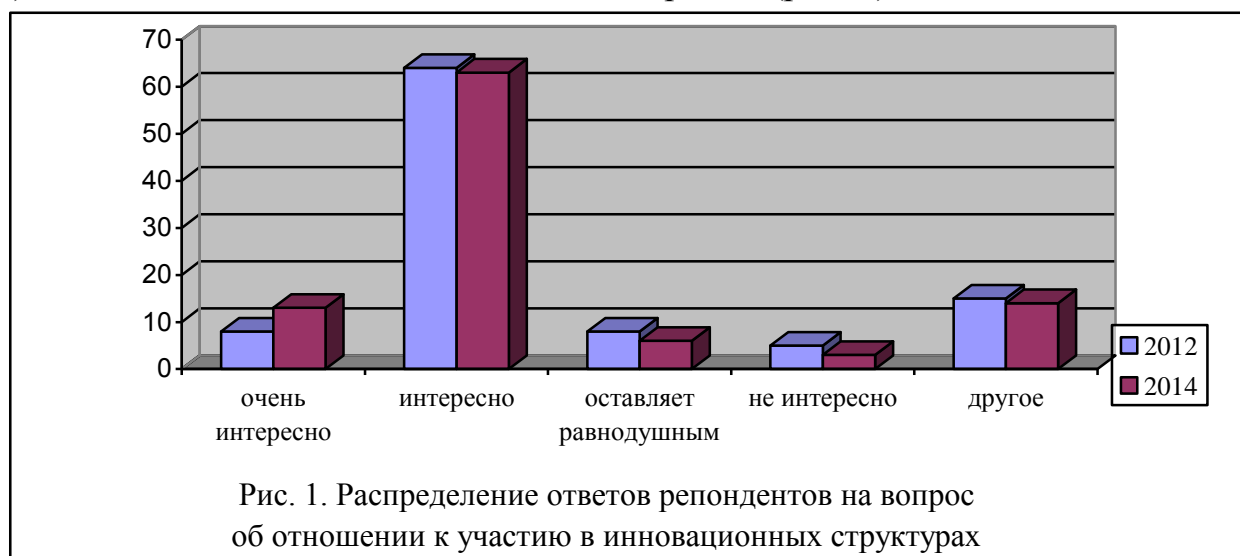
Современное высшее профессиональное образование в России претерпевает существенные изменения. Инновации направлены на решение как тактических задач, связанных с качеством образования, так и стратегических, сопряженных с приближением образования к социально-экономическим проблемам страны и региона. Возможности решения задач по достижению более высокого уровня качества образования актуализируют мотивацию творческой деятельности специалиста, так как именно мотивы побуждают, направляют и регулируют поведение и деятельность личности. Некоторые из них могут сохранять устойчивость в течение длительного времени [1].

Инновации являются необходимым и неизбежным процессом в любой организации, и непременно влекут за собой определенные изменения во внутренней среде организации. Решающее значение для обеспечения инновационного климата в организации имеет поддержка новаторства со стороны руководства. Руководитель должен обладать способностью побуждать людей, будь то словами или собственным примером, к полному проявлению своих потенциальных возможностей, также необходимо умение предоставлять сотрудникам поле деятельности и свободу для реализации их устремлений [2].

Со стороны руководства МордГПИ делается очень многое для повышения эффективности инновационных структур и активизации сотрудников в данном направлении. Стратегические решения принимаются на основе мониторинговых анализов деятельности инновационных структур вуза. В Мордовском государственном педагогическом институте им. М. Е. Евсевьева в 2012 г. и 2014 годах в этом направлении были проведены анкетирования работников вуза. Цель данных исследований – изучение динамики

инновационных процессов в вузе, выявление их эффективности, определение ошибок и дальнейших перспектив [3]. Участие в анкетировании приняли в 2012 году 132 чел. – 33- 35 % от общего количества сотрудников, а в 2014 году 190 человек – 55 – 60% от общего количества сотрудников.

Главное в инновационной деятельности состоит в том, чтобы сотрудник понял позитивную роль инноваций в жизни общества и их ценностное значение в своей профессиональной деятельности. Ответы на вопрос об отношении к работе в инновационных структурах свидетельствуют о том, что для большинства участников опроса инновации несут положительный характер. Они получают от них определенную пользу в работе. Социальные позиции сотрудников по отношению к инновациям можно охарактеризовать с помощью таких основных показателей как: принятие или непринятие инноваций и конкретная роль в инновационных процессах. Так, 72 % сотрудников в 2012г. и 76 % сотрудников в 2014 г. ответили, что участие в инновационной деятельности им «очень интересно» и «интересно». Они стали более внимательно относиться к своей работе. Снизился процент тех, кого участие в инновационной деятельности оставляет равнодушными (8 % в 2012г. и 6 % в 2014 г.). Только минимальное количество сотрудников (5 % в 2012г. и 3 % в 2014 г.) заявили, что для них инновации неинтересны (рис. 1).



Глубокий анализ результатов мониторингов 2012 и 2014 годов выявил не только проблемные точки инновационных процессов, но и зависимость деятельности сотрудника от мотивации его труда. На вопрос «Как участие в деятельности инновационных структур влияет на Вашу загруженность на работе?» в 2012 году 63% респондентов отметили о значительном повышении нагрузки, а в 2014 году эта цифра дошла до 76%. Следовательно, в ходе ускоренного внедрения новаций проявляются также негативные моменты, что, в свою очередь, приводит к внутренним, латентно действующим сопротивлениям инновациям. Это – сложное социально-психологическое явление, часто происходит не на сознательном, а на подсознательном уровне, не осмысленно, вытекает из непредвиденных сторон изменений,

дополнительных расходов на поддержку своего профессионализма и нестабильности самих инновационных процессов. Поэтому на определенном уровне большое значение обретает социально-психологическая мотивация инноваций.

Применительно к труду понятие мотивов и мотивации отражает субъективные факторы побуждения к трудовой деятельности сотрудника в системе образования. Существует взаимосвязь между мотивацией труда и удовлетворённостью трудом, так как наличие позитивных мотивов к труду создает эффект разумной необходимости труда и, соответственно, приносит удовлетворение от результатов.

В Мордовском государственном педагогическом институте им. М. Е. Евсевьева для улучшения психологического климата, разработки системы мер и методов мотивации персонала с 05.05.2015 г. по 30.05.2015 г. было проведено анкетирование работников вуза. Участие в опросе приняли 136 человек, или 35 % от общего количества сотрудников. Распределение участников анкетирования по возрасту следующее: до 25 лет – 7%, от 25 до 35 лет – 21%, от 36 до 45 лет – 44 %, от 46 лет и старше – 27%. На вопрос анкеты «Какие меры со стороны института могут повысить Ваш профессионализм в рамках инновационных структур» большинство участников опроса (45%) ответили – освобождение от определенных (рутинных) сфер деятельности, 12% участников опроса ответили, что это популяризация профессиональной деятельности, 10% – регулярное обучение инновационной деятельности с целью формирования и развития необходимых компетенций, 24% – систематические стажировки в ведущих отечественных вузах, 8% – облегчение учебной нагрузки (рис. 2).



В результате было выявлено, что инновационное обновление управления в МордГПИ тесно связано с развитием мотивации труда. С целью обеспечения устойчивости инновационных процессов в вузе и преодоления психологического сопротивления персонала инновациям были выделены основные группы методов социально-психологического характера [4].

Методы ценностного ориентирования деятельности. Они направлены на повышение ценности инноваций в восприятии и поведении их в сознании сотрудников. В сознании конкретного представителя коллектива новшество представляется как способ разрешения производственных проблем. На основе данного метода проводится сравнительный анализ результатов деятельности сотрудников и рациональная оценка «плюсов» и «минусов» предлагаемого новшества, возможных последствий его внедрения на основе. В институте создается все условия для психологической подготовки людей к правильному восприятию новшеств.

Методы мотивации инновационной активности сотрудника. На уровне поведения мотивация достижения проявляется на основе социальной мобильности: частые поездки, желание накопить капитал, надежда на повышение уровня образования, предпринимательская активность и т.д. В социальных установках сотрудников МордГПИ наблюдается стремление к новшествам, высокое чувство ответственности, планирование действий, рациональный расчет, готовность к риску.

Еще одна группа методов – *методы социально-психологической поддержки.* Здесь особо выделяются следующие методы: психологическое обеспечение нововведений согласно принципу «один в поле не воин»; целенаправленное повышение авторитета участников нововведений; развитие соревновательных отношений в процессе подготовки доведения нововведений; развитие неформальных контактов участников нововведений.

Литература:

1. Косалс Л. Я. Социальный механизм инновационных процессов. Новосибирск, 1989. С. 89-90.

2. Данакин Н. С. Социальное управление инновациями в сфере профессионального образования: монография. Белгород, 2009. С. 137–139.

3. Зейналов Г. Г., Кадакин В. В. Мордовский государственный педагогический институт на региональном рынке образовательных услуг. *Alma mater (Вестник высшей школы)*. 2014. № 12. С. 45-52.

4. Данакин Н. С. Социальное управление инновациями в сфере профессионального образования: монография. Белгород, 2009. С. 137–139.

References.

1. Kosals L. Social mechanism of innovations processes, Novosibirsk, 1989. P. 89-90.

2. Danakin N.S. Social management of innovations in the sphere of professional education : monograph. Belgorod, 2009. P. 137–139.

3. Zeinalov G.G., Kadakin V.V. The Mordovian State Pedagogical Institute on the regional market of educational services // *Alma mater (Bulletin of the higher school)*. 2014. № 12. P. 45-52.

4. Danakin N.S. Social management of innovations in the sphere of professional education : monograph. Belgorod, 2009. P. 137–139.