

УДК 331.44

***ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОЦЕССА НАУЧНОЙ МОТИВАЦИИ КАК  
ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ  
УИС: ЗНАЧЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ***

***Туарменский В.В.,***

*кандидат педагогический наук,*

*доцент кафедры философии и истории*

*Академия ФСИН России,*

*г. Рязань, Россия*

***Пекарева В.В.,***

*студент 2-го курса*

*Академия ФСИН России,*

*г. Рязань, Россия*

***Печерский Д.В.,***

*студент 2-го курса*

*Академия ФСИН России,*

*г. Рязань, Россия*

**Аннотация:** В статье рассматривается потенциал формирования идеализированной модели мотивационного механизма для трансформирования научно-исследовательской деятельности; повышения эффективности и заинтересованности как среди студентов, так и преподавательского состава, независимо от их статусной определенности, на примере организации труда, учебного процесса и науки в УИС. Описанная методологическая база в контексте направления физиологических и психологических потребностей, позволяет актуализировать действия, при этом воссоздать мотивы в доктринальной среде с помощью материальных и духовных видов поощрений для достижения не только субъективных целей, но также глобальных перспектив (организационных, общественных, правовых). Авторы акцентируют внимание на проблематику научной деятельности при написании исследовательских работ, а также на их экономическое финансирование, складывающиеся из итоговых результатов, проделанной работы в УИС.

**Ключевые слова:** наука, мотивация, исследования, студенты, преподаватели, осознание, труд, потребность, уис.

***DETERMINANTS OF THE PROCESS OF SCIENTIFIC MOTIVATION  
AS FACTORS OF LABOR ACTIVITY ON THE EXAMPLE OF EMPLOYEES  
OF THE UIS: MEANING AND INFLUENCE***

***Tuarmensky V.V.,***

*Candidate of Pedagogical Sciences,*

*Associate Professor of the Department of Philosophy and History*

*Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia,*

*Ryazan, Russia*

***Pekareva V.V.,***

*2nd year student*

*Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia,*

*Ryazan, Russia*

***Pechersky D.V.,***

*2nd year student*

*Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia,*

*Ryazan, Russia*

**Annotation:** The article examines the potential of forming an idealized model of a motivational mechanism for transforming research activities; increasing efficiency and interest among both students and teaching staff, regardless of their status certainty, on the example of the organization of labor, educational process and science in the UIS. The described methodological framework, in the context of the directions of physiological and psychological needs, makes it possible to actualize actions and recreate motives in the doctrinal environment with the help of material and spiritual types of incentives to achieve not only subjective goals, but also global perspectives (organizational, social, legal). The authors focus on the problems of scientific activity when writing research papers, as well as on their economic financing, consisting of the final results of the work done in the UIS.

**Keywords:** science, motivation, research, students, teachers, awareness, work, need, uis.

Первопричинностью трудовой деятельности индивида служат его потребности, которые варьируются в зависимости от субъективных характеристик личности. В научных исследованиях термин «потребность» трактуют неоднозначно и обуславливают рядом бинарных множеств при определении данного понятия. Зачастую, дефиниционную составляющую категории потребность отождествляют с нуждой человека относительно какого-либо предмета материального мира объективно важного для поддержания жизнедеятельности и развития универсума, группы людей или всего общества в целом.

Потребности задают направление состояния психики человека, ощущаемое или осознаваемое им как «неудовлетворенность», которая является отражением дисгармонии между внутренним состоянием личности и внешними условиями его существования, проявляющиеся в интересах и мотивах различных сфер жизнедеятельности. В этой связи, процесс реконструирования или деформирования сознания детерминируется факторами из личной рефлексии субъекта, формирование которых задают вектор развития трудовой деятельности в контексте науки. При этом, потребности являются нормализующим базисом для существования в динамике социально-экономического дискурса. В случае выполнения условий не в полном объеме,

индивид ощущает определенную неполноту своей жизни, таким образом, им воспринимаются неудовлетворенные потребности. Если же все требования исполнены, индивид не ощущает неудобств, которые связаны с данными консигнациями жизнедеятельности, в итоге, эти потребности находят своё удовлетворение. Однако сатисфакция потребностей не исчезает, она лишь теряет актуальность для лица, удовлетворившего их на конкретном промежутке времени.

При рассмотрении потребностей сквозь призму узкого смысла ощущается нехватка чего-либо, чувство дискомфорта, связываемое восприятием какого-то конкретного объекта [7]. В случае исчезновения такого ощущения у индивидуума, следствием которого стал результат его действий или изменений во внешней среде, происходит утрата потребностей.

Стоит отметить, что наши поступки обусловлены потребностями, которые не удовлетворены, но они также определяются окружающей средой, условиями жизни, интересами. До того, как определить для себя четкую цель и методы ее достижения, человек оценивает относительную значимость недостигнутых аффилиаций, а также анализирует объективные возможности их удовлетворения в сложившихся условиях. Таким образом, ощутив недостаток разноплановых благ (социальных, экономических и т.д.), индивид приступает к действию только после осуществления им специфических функций (саморегулирование, стабилизация нейронных связей) по оценке своего внутреннего состояния и параметров окружающей среды. В результате этого формируется мотив [4, с 56], который задается потребителем «стартапом». Он является побуждением к деятельности индивида, группы лиц, связанной с желанием удовлетворить их потребности (рис. № 1).

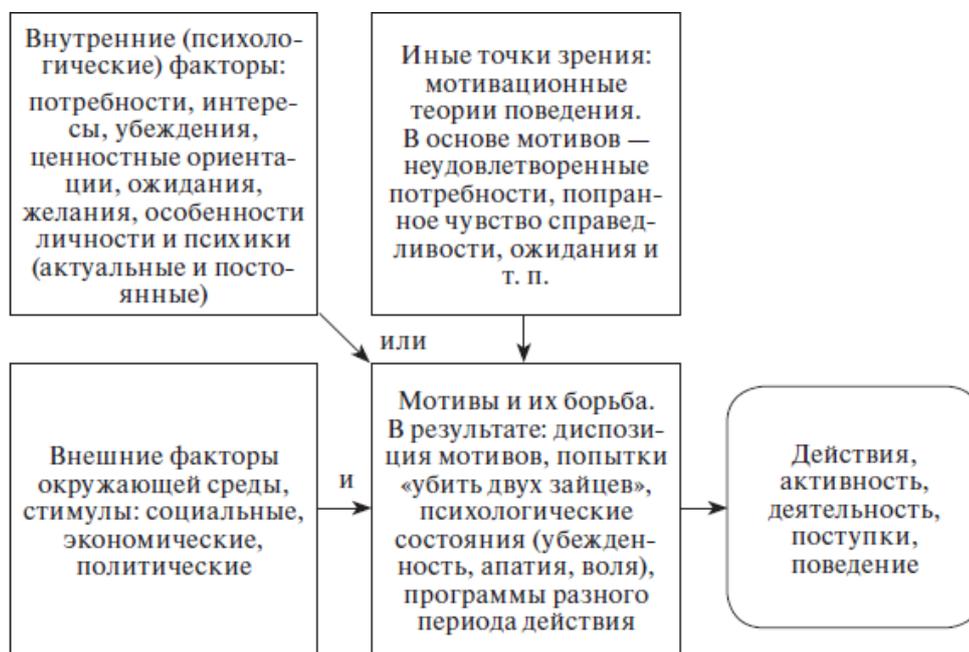


Рисунок 1 — Модель формирования мотива [1, 4]

Репродуктивной составляющей мотивации выступает система факторов, процессов и механизмов, обеспечивающих появление побуждения к достижению объективно важных для человека целей [2]. Мотивационный процесс всегда целенаправлен, он запускает физиологические или психологические потребности, которые актуализируют действия или же создают побуждения (мотивы), направленные на достижение поставленной цели или вознаграждения [8]. Заданные установки работником оцениваются руководством в качестве стимулирующих факторов, которые привлекают конкретного человека для реализации своего потенциала. Стимулирование как процесс состоит из стимулов или побуждений к действию. В качестве побудителя выступает интерес – форма осознания потребности. В развитии с этим, побудительную силу возможно отождествить с взаимобратимой системой «кнута» и «пряника», фундаментом которой выступает соотношение деятельности и вознаграждение за нее. Отсюда вытекает классификационный критерий стимула, подразделяющийся на материальный и моральный [1]. Смысл видовой разновидности сводится к простой схеме: «Когда кнут перестает использоваться – пряник начинает постепенно казаться несладким» (Гуран Агацарский).

Достижение ранее намеченных замыслов отражается удовлетворением потребностей путем действий и вследствие чего возникает устремленность в поведении лица. По прошествии определенного времени, как было указано ранее, руководство оценивает это поведение посредством вознаграждения или наказания. Итоги такой квалиметрии принимаются человеком, и осуществляется переосмысление «недостатка» в потребностях. Этот момент способствует перезапуску процесса мотивации. [5] Также целеполагание определяется диспозитивным побуждением конкретного индивидуума. В этой связи, проявляется должное осмысление того, что необходимо человеку для совершенствования себя в полном объеме.

Применение научного инструментария является одним из способов в достижении поставленных целей. Любая трудовая деятельность сопряжена с её доктринальным ответвлением. Уголовно-исполнительная система не стала исключением. Помимо реализации общей трудовой цели по исполнению наказаний персонал УИС максимально выполняет остальные прикладные функции (обеспечение законности, правопорядка; ресоциализация осужденных и др.), а некоторые из сотрудников материализуют опыт, умения и знания в теоретико-прикладные доктринальные труды. Данная особенная деятельность в контексте написания научных работ регламентируется отдельным приказом ФСИН России от 02.09.2020 № 606 «О научном обеспечении деятельности уголовно-исполнительной системы», что закрепляет социально-правовой статус и значение науки в УИС. Отрицательные рабочие моменты в виде излишней нагрузки, выполнения бессмысленных задач, безразличия к заслугам как в учебной, так и трудовой сферах тормозят реализацию качественных научных

исследований и отбивают желание посещать рабочие места или занятия в рамках образовательного процесса.

Для того, чтобы апробировать исследовательский дискурс необходимо сформировать некоторую разновидность компетенций, позволяющих связать свой жизненный путь с научным обиходом:

1) постановка понятийного аппарата, имеющего значение для написания научных изысканий в области собственных интересов;

2) практическое применение методологии научного познания во избежание противоречий и ошибочных положений в своих трудах (грамматических, орфографических, семантических);

3) систематический анализ и извлечение нужной информации из литературных источников (первоисточники, дополнительные доктрины).

Данные аспекты позволяют субъекту познания, в лице человека, принадлежащего любому из учреждений, относящихся к категории ФСИН, организовать и развивать собственную рефлексию в ракурсе научных исследований.

Обратной стороной нашей статьи, заключенной в фокусе научных мотиваций как со стороны рядового студента, так и значимых фигур академического сообщества, деятельность которых ориентирована на прогрессивное развитие доктринальных трудов и высказывания своего видения на развивающиеся общественные отношения для достижения истинности и стабильности, выступает центральная проблематика увеличения КПД (коэффициент полезного действия) в контексте написания теоретико-прикладных работ. Данная дилемма обуславливается отсутствием структурированного мыслительного механизма и экономического фундамента. Для того, чтобы воссоздать мотивационную заинтересованность как среди гражданского персонала (студенты; магистры; аспиранты и преподаватели, не имеющие специальных званий, так и лиц, их имеющих), необходима материальная стимуляция, представляющая собой вид деятельности, направленный на управление трудовым поведением сотрудников организации для достижения ее целей сквозь призму влияния на условия жизнедеятельности человека. В широком смысле стимулирование – это сумма требований к индивиду и соответствующая им система поощрений и наказаний [9]. Однако задачей любой организации является, в том числе и тех учреждений, которые относятся к уголовно-исполнительной системе, в большинстве случаев, не реконструирование благоприятных условий на рабочем месте для успешной деятельности сопровождающуюся научным ракурсом, а наоборот направление на увеличение «часовой» нагрузки, при этом избегая апробацию положительных санкций. Данная дихотомия в значительной мере усложняет профессорско-преподавательскому составу осуществлять написание сциентифических работ. Если обратиться к организациям, имеющим в составе своего наименования «НИИ», тогда вопрос о нагрузке в направлении преподавательской деятельности отходит на второй план. Уместным примером является Научно-

исследовательский институт при ФСИИ, сотрудники которого занимаются вопросами гносеологии, а не только учебной прагматики. Из этого следует ряд положений:

- 1) НИИ обладает более высокой процентной динамикой, нежели остальные учебные заведения в контексте доктринальных проработок;
- 2) вопрос материальной обеспеченности работников научно-исследовательского института имеет более корректную матричную структуру по отношению к организациям, не имеющим в своем названии данной аббревиатуры.

Таким образом, при отсутствии стимулирующих факторов и приемлемых условий ведения исследовательской деятельности, уровень качественной и количественной характеристик в дискурсе научной парадигмы приобретает форму стагнации и регрессивности, что становится следствием мотивационного отсутствия у субъектов познания.

Чтобы восполнить пробельность в области научного стимулирования, необходимо обратить внимание на педагогическую эффективность сотрудников при реализации своих способностей. Одним из полноценных аргументов в контексте данной проблематики воплотился в статье Ю.А. Реента «К вопросу о стимулировании труда научно-педагогических работников из числа гражданского персонала» [6]. В ней профессор Ю.А. Реент выделяет ряд позиций, позволяющих определить вариативность поведения сотрудников, не только ожидаемых вознаграждения, но и ценой (платой) за итоги труда и компонентами мотивационного ядра личности [3, с 137], которые соответствуют правилам внутреннего детерминанта и общим направленностям функционирования. В рамках нашего исследования нас интересуют положения за № 1 и 9 [6, с. 190, 192].

Первый амбуатор заключается в разработке как основных, так и дополнительных образовательных программ [6, с. 190]. Фактически данная позиция не зависит от воли профессорско-преподавательского состава. Это положение, по словам Ю. А. Реента, является недействующим («мертвым»). При этом, распределение учебно-методических пособий для изменений и дополнений характеризуется наличием стратификационной моделью, т.е. их (пособия) направляют на переработку более молодым преподавателям, нежели лицам, относящихся к возрастной категории, которые также обязаны заниматься данным видом деятельности. Отсюда следует, что при основной нагрузке в области образовательной эрудиции и форматировании учебных программ, добавляются поручения, не относящиеся к юрисдикции конкретного преподавателя. При этом, данная ситуация не обладает стимулирующими свойствами (материальными, моральными), что детерминируется истощаемостью и отсутствием работоспособности.

Девятая экспозиция позволяет издавать ряд пособий, монографий или учебников [6, с. 192]. Труд, направленный на написание исследовательских изысканий, превосходящий стандартную статью, индексируемую в РИНЦ,

является многолетним старанием и практическим опытом субъекта познания. Однако оценка научных трудов в научно-электронной библиотеки eLibrary не может превышать пятибалльной системы, что приводит к следствию обесценивания доктринальных исследований и приравниванию их к обычным статьям [6]. Такой подход, по мнению Ю. А. Реента, приведет к образованию пробелов в написании объемных изданий.

Итак, у каждого индивида есть свои неповторимые потребности, а также мотивы и именно этим объясняется разработка разнородных теорий мотивации. Любой сотрудник есть определенный набор потребностей, выступающих в качестве побудительных причин его поведения и действий, мотивы которого складываются из трех базовых составляющих:

- 1) осознание индивидом своих потребностей, удовлетворить которые он может посредством труда;
- 2) отражение перечня благ, которые сотрудник в состоянии получить в качестве вознаграждения за трудовую и научную деятельность;
- 3) осознание процесса, являющегося своеобразным посредником между потребностью и теми благами, которые нужны для ее удовлетворения.

#### **Библиографический список:**

1. Агапцов, С.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / С.А. Агапцов, А.И. Мордвинцев, Л.С. Шаховская. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 164 с.
2. Всё об организации труда, мотивации труда, развитию персонала, официальные документы. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.jobgrade.ru> (дата обращения: 01.07.2023 г.)
3. Егоршин, А.П. Управление персоналом. / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – Н.Новгород: НИМБ, 2003 г.
4. Максимцов, М.М. Менеджмент малого бизнеса: Учебник / М.М. Максимцов, В.Я.Горфинкель. – М.: Вузовский учебник, 2008 г.
5. Пекарева, В. В. Роль мотивации персонала и методы его стимулирования / В. В. Пекарева, Д. В. Печерский, В. В. Туарменский // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: практика и теория : сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 26 мая 2023 года. – Курск: Закрытое акционерное общество "Университетская книга", 2023. – С. 171-174. – EDN WQKEBJ.
6. Реент, Ю. А. К вопросу о стимулировании труда научно-педагогических работников из числа гражданского персонала / Ю. А. Реент // Уголовно-исполнительная система на современном этапе с учетом реализации Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года: Сборник тезисов выступлений и докладов участников Международной научно-практической конференции по проблемам исполнения уголовных наказаний. В 2-х томах, Рязань, 17–18 ноября 2022 года / Академия

ФСИН России. Том 1. – Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2022. – С. 189-194.

7. Тутушкина М. К. Практическая психология для менеджеров / Под ред. М. К. Тутушкиной. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 2002 г.

8. Центральная научная библиотека. Менеджмент. [Электронный ресурс]. URL:[http://www.0ck.ru/menedzhment\\_i\\_trudovye\\_otnosheniya/upravlenie\\_stimulirovaniem\\_truda\\_i.html](http://www.0ck.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/upravlenie_stimulirovaniem_truda_i.html). (дата обращения: 30.06.2023 г.).

9. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2014 г. – 224 с.

*Оригинальность 86%*