

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/2220-6469-2021-15-3-97-108
УДК 331.102(045)
J 24

Оценка мотивации трудовой деятельности дистанционных работников системы высшего образования*

Е.А. Пондо

Финансовый университет, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-4484-1982>

АННОТАЦИЯ

В статье предложена методика, которая включает: а) проведение опроса по разработанной авторской анкете, для определения мотивации дистанционных сотрудников организации в зависимости от экономических, цифровых, социально-психологических факторов, а также факторов внешней среды; б) расчет индекса мотивированности, позволяющий выявить наиболее значимые факторы влияния. Методика апробирована на учреждениях высшего образования ввиду наличия в данных организациях значительной доли дистанционных работников. В результате исследования выявлено, что наибольшее влияние на мотивацию дистанционных сотрудников образовательных организаций оказывают различные меры материального стимулирования.

Ключевые слова: дистанционный работник; учреждения высшего образования; цифровизация; мотивация труда; индексный метод

Для цитирования: Пондо Е.А. Оценка мотивации трудовой деятельности дистанционных работников системы высшего образования. *Мир новой экономики*. 2021;15(3):97-108. DOI: 10.26794/2220-6469-2021-15-3-97-108

ORIGINAL PAPER

Assessment of Employment Motivation of Remote Workers of the Higher Education System**

E.A. Pondo

Financial University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-4484-1982>

ABSTRACT

The article proposes a methodology for assessing the level of motivation of a remote employee of an organisation. It includes surveying according to the developed author's questionnaire, aimed at assessing the motivation of this group of employees depending on economic, digital, and socio-psychological factors and environmental factors; calculation of the motivation index, which allows identifying the most significant aspects of influence. The technique has been tested on the example of higher education institutions due to a considerable proportion of teleworkers in these organisations. As a result, the author revealed the most significant impact on the motivation of remote employees of educational organisations of various kinds of material incentives.

Keywords: telecommuter; higher education institutions; digitalisation; labour motivation; index method

For citation: Pondo E.A. Assessment of employment motivation of remote workers of the higher education system. *Mir novoi ekonomiki = The World of New Economy*. 2021;15(3):97-108. DOI: 10.26794/2220-6469-2021-15-3-97-108

* Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансовому университету в 2021 г.

** The article was prepared based on the results of research carried out at the expense of budgetary funds on a state order to the Financial University in 2021.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях формирования экономики знаний и цифровизации общественных отношений развитие любого государства невозможно без высококвалифицированных специалистов. В этой связи развитие сферы высшего образования, в том числе за счет обеспечения вузов профессиональными кадрами с высокой мотивацией к преподавательской и научно-исследовательской деятельности, приобретает особую значимость, которая существенно возрастает в условиях ускоренного перехода на дистанционный формат работы, вызванного распространением новой коронавирусной инфекции COVID-19. Об этом, в частности, свидетельствуют данные, полученные автором в ходе ежемесячного мониторинга сайта по поиску работы hh.ru в период с 2019 по 2021 г., который был направлен на выявление отраслей с наибольшей потребностью в дистанционных сотрудниках и показал, что образовательная сфера вошла в топ-5 секторов экономики в части размещения работодателями вакансий о дистанционной работе.

При этом следует отметить, что дистанционная занятость является относительно новым явлением, а влияние цифровой среды на процессы мотивации, по состоянию на текущий момент, не изучено в достаточной степени.

Целью настоящей работы является оценка уровня мотивированности дистанционных работников на примере учреждений высшего образования и выявление факторов, оказывающих наиболее сильное стимулирующее воздействие на эффективность выполняемых ими трудовых функций в рамках дистанционного формата занятости.

Обзор современных научных работ отечественных и зарубежных ученых позволил сделать вывод, что исследований, в той или иной степени затрагивающих вопросы оценки мотивации и удовлетворенности трудом, в различных отраслях и сферах экономической деятельности достаточно много (например, работы [1–4]). При этом в области управления персоналом следует отметить работы J. P. Wiegand, F. Drasgow, J. Rounds [5], G. Steffgen, P. E. Sischka, M. F. Henestrosa, [6], S. Jha, [7], Л. Г. Почебут и О. Е. Королевой [8]. Указанные исследования заслуживают особого внимания с позиции авторских подходов к решению таких научных задач, как:

1. Описание потенциальной неверной асимметрии в части сопоставления таких аспектов, как соответствие должности, удовлетворенность результатами работы и производительность труда.

2. Характеристика нескольких типов голосового поведения: уступчивый голос, представляющий категорию работников, соглашающихся с мнением большинства; оборонительный голос, позволяющий работнику защитить самого себя; просоциальный (конструктивный) голос, формирующий пул работников альтруистического типа, способных продуцировать конструктивные и творческие предложения во благо других работников организации.

3. Мониторинг изменений на рынке труда и их влияния на условия, в которых трудится работник, позволивший разработать ряд показателей качества работы, включающий, в том числе, показатели психосоциальных условий труда.

Кроме того, необходимо указать статьи, посвященные исследованию взаимосвязи уровня удовлетворенности трудом с производительностью труда, а также изучению взаимозависимости развития персонала и организационной справедливости в сфере здравоохранения, на том основании, что так же, как и образование, указанная отрасль является бюджетной сферой. Здесь следует отметить работы C. Blanchard, A. Baker, D. Perreault, L. Mask, M. Tremblay [9], B. Pungnirund [10], O. A. Lasebikan, O. Ede, N. N. Lasebikan, U. E. Anyaehie, G. C. Oguzie, E. D. Chukwujindu [11], C. C. Falguera, J. A. A. De los Santos, J. R. Galabay, C. N. Firmo, K. Tsaras, R. A. Rosales, L. J. Labrague, [12], E. L. A. Matsumoto-Takahashi, P. Tongol-Rivera, E. A. Villacorte, R. U. Angluben, M. Jimba, S. Kano [13].

Обозначенные исследования важны в части изучения произведенной оценки перспектив использования основных практик управления человеческими ресурсами, способных повысить эффективность персонала. К изъянам указанных работ следует отнести отсутствие анализа факторов, оказывающих воздействие на удовлетворенность трудом работника, с позиции влияния внешней среды, а также недостаток внимания к экономическим факторам.

Также нельзя не отметить работу А. Г. Тюрикова, О. С. Боровинских, К. А. Голубевой, Д. А. Кунижевой [14], посвященную анализу качества образовательных услуг через оценку перечня базовых личностно-профессиональных и универсальных

компетенций, приобретаемых уже в процессе обучения. Методика исследования заключается в проведении опроса преподавателей и студентов, работодателей и выпускников, а также контент-анализа требований по вакансиям на рынке труда с последующим использованием индексного метода, на основании которого была сформулирована и представлена шкала, способствующая определению уровня той или иной компетенции.

Таким образом, проведенный критический анализ работ позволяет говорить о наличии значительного количества исследований по рассматриваемой проблеме, однако следует отметить отсутствие комплексного подхода к оценке мотивированности сотрудников, а также низкую степень разработки темы оценки мотивации дистанционных работников.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Анкета, по которой поведился опрос, была разработана автором и ориентирована на оценку влияния 4 групп факторов (экономических, цифровых, социально-психологических и факторов внешней среды) на мотивацию персонала организации в условиях активного перехода на дистанционный формат работы с использованием цифровых технологий. Отбор факторов влияния проводился на основе обзора теоретических работ отечественных (база электронной научной библиотеки E-library и Киберленинка; источники, размещенные в Российской государственной библиотеке) и зарубежных авторов (цитатно-аналитические базы Scopus и Web of Science), а также анализа кейсов и учета текущих событий, оказывающих значительное влияние на исследуемый вопрос (пандемия коронавирусной инфекции COVID-19) [15].

Варианты ответов анкеты были сформулированы таким образом, чтобы была возможность (позволяющая проанализировать несоизмеримые показатели, не подлежащие суммированию¹) применить полученные данные для расчета индекса мотивированности. Таким образом, ответы содержат последовательную градацию [от факторов, наиболее сильно воздействующих на уровень мотивации труда дистанционного работника до оказывающих наименьшее влияние (коэффициенты от 1 до 0)] или же одинаковы по значимости,

чтобы респондент выбрал что-либо с учетом особенностей своего восприятия (коэффициенты от 6 до 1). Вопросный лист также содержал вопросы синонимичного типа для камуфляжа целей исследования, требующиеся для формирования, прослеживания и получения искреннего ответа по заявленной опросом тематике (табл. 1).

Далее для каждой группы вопросов была разработана формула расчета частного индекса мотивированности по каждому из вопросов, входящих в исследуемую группу факторов (1):

$$i_{\text{частных } k} = \sum S A_n * m_n, \quad (1)$$

где A_n — значения коэффициентов, присвоенные ответам;

m_n — процентное распределение ответов респондентов, преобразованное в числовое значение до тысячных;

n — количество вариантов ответа на вопрос анкеты;

k — количество вопросов, входящих в исследуемую группу факторов.

На следующем этапе был произведен расчет частного индекса мотивированности по исследуемой группе факторов (2):

$$I_{\text{частный}} = \sum i_{\text{частных } k}, \quad (2)$$

где $I_{\text{частный}}$ — общий индекс по группе факторов;

$i_{\text{частных } k}$ — частный индекс мотивированности по каждому из вопросов, входящих в исследуемую группу факторов.

Затем была внедрена уровневая шкала, позволяющая:

1) распределить полученные значения частных индексов по степени влияния исследуемой группы факторов на мотивацию трудовой деятельности дистанционных работников по уровням от высокого к низкому;

2) свести различные подходы, применяемые при определении весовых коэффициентов частных индексов мотивированности в единую систему измерения;

Общий индекс мотивированности дистанционных сотрудников предложено рассчитывать как сумму четырех вышеуказанных частных индексов (3):

$$I_{\text{общий}} = i_{\text{econ}} + i_{\text{dig}} + i_{\text{s-p}} + i_{\text{ext}}, \quad (3)$$

¹ URL: <https://finzz.ru/indeksnyj-metod-analiza-primery-kratko.html>.

Таблица 1 / Table 1

**Примеры вопросов и ответов, подлежащих индексной оценке /
Examples of questions and answers to be indexed**

| Количество вопросов | Пример ответов на вопрос | Присвоенные коэффициенты | Примечание |
|--|--|--------------------------|---|
| Экономические факторы | | | |
| Что вас больше всего привлекает в дистанционной работе? | | | |
| 5 | Заработная плата | 6 | Распределение коэффициентов будет зависеть от ответов респондентов в той или иной организации |
| | Денежная премия | 5 | |
| | Экономия денежных средств, расходуемых на проезд до места работы и обратно | 4 | |
| | Объявление благодарности | 3 | |
| | Оплата согласно нормам часов за ставку заработной платы | 2 | |
| | Льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания | 1 | |
| Цифровые факторы | | | |
| Как изменилась ваша трудовая мотивация в рамках перехода на дистанционную работу в связи с введением режима самоизоляции из-за распространения коронавирусной инфекции COVID-19? | | | |
| 5 | Существенное повышение уровня мотивации | 1 | Распределение коэффициентов не меняется в зависимости от ответов респондентов |
| | Незначительное повышение уровня мотивации | 0,75 | |
| | Не повлияет на уровень мотивации | 0,5 | |
| | Незначительное понижение уровня мотивации | 0,25 | |
| | Существенное понижение уровня мотивации | 0 | |
| Социально-психологические факторы | | | |
| Считаете ли вы, что дистанционные технологии мотивируют наиболее эффективно выполнять трудовые обязанности, а также способствуют успешному установлению рабочих контактов? | | | |
| 5 | Полностью согласен(а) | 1 | Распределение коэффициентов не меняется в зависимости от ответов респондентов |
| | Частично согласен(а) | 0,66 | |
| | Частично не согласен(а) | 0,33 | |
| | Полностью не согласен(а) | 0 | |
| Факторы внешней среды | | | |
| Является ли для вас важным мотивирующим фактором работа в престижной организации, занимающей высокие рейтинговые позиции? | | | |
| 5 | Мотивирует к работе и позволяет почувствовать свою значимость | 1 | Распределение коэффициентов не меняется в зависимости от ответов респондентов |
| | Незначительно мотивирует, но приятно работать в таком месте | 0,5 | |
| | Нет, это не является стимулом к труду для меня | 0 | |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Таблица 2 / Table 2

Процентное распределение ответов на вопрос экономического блока по каждой организации /
Percentage distribution of answers to the question of the economic block for each organisation

| Заданные ответы на поставленный вопрос | | Распределение ответов респондентов по организациям, в % | | |
|--|--|---|------|------|
| № | Экономические факторы | А | В | С |
| 1 | Заработная плата | 37,5 | 28,1 | 29,7 |
| 2 | Денежная премия | 26 | 33,4 | 26,8 |
| 3 | Экономия денежных средств, расходуемых на проезд до места работы и обратно | 16,1 | 10 | 12,9 |
| 4 | Объявление благодарности | 7,3 | 8,5 | 6,3 |
| 5 | Оплата согласно нормам часов за ставку заработной платы | 5,5 | 7,1 | 8,4 |
| 6 | Льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания | 3 | 5,5 | 4,6 |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

где i_{econ} — индекс мотивации дистанционных работников по группе экономических факторов;

i_{dig} — индекс мотивации дистанционных работников по цифровой форме трудовой деятельности;

i_{s-p} — индекс мотивации дистанционных работников по социально-психологической группе факторов;

i_{ext} — индекс влияния внешней среды на мотивацию дистанционных работников.

Трактовка индекса полученных значений также производится в рамках уровневой шкалы.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Разработанная авторская анкета была распространена в сентябре-декабре 2020 г. среди дистанционных работников трех образовательных организаций: ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», ФГБОУ ВО «Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)», ФГБОУ ВО «Московский государственный университет пищевых производств».

В связи с имеющимися ограничениями в отношении возможных публикационных действий, связанных с политикой конфиденциальности организаций — участников опроса, анализируемым учреждениям высшего образования в randomном порядке было присвоено буквенное значение (А,

В, С), в дальнейшем использующееся в настоящей работе в целях соблюдения политики секретности и недопущения утечки информации.

Проводимый в обозначенных организациях опрос представлял собой исследование с репрезентативной выборкой, рассчитанной на основании полученной локальной информации о численности персонала в той или иной структуре. Респонденты, прошедшие опрос, были представителями профессорско-преподавательского и научного состава, а также административно-управленческого персонала. Всего было опрошено 847 человек.

На основании проведенного обзора научных исследований, посвященных подходам к методике оценки мотивации работников и уровня удовлетворенности трудом, автором был сделан вывод о существенном влиянии экономических факторов. Ответы респондентов подтвердили факт наибольшего влияния на мотивацию работников дистанционной формы труда группы экономических факторов. Проиллюстрируем расчет индекса мотивированности на примере частного индекса мотивации дистанционных работников по группе экономических факторов (i_{econ}).

Процентное распределение ответов респондентов на первый вопрос экономического блока анкеты представлено в табл. 2.

Таблица 3 / Table 3

Пример расчет индекса мотивации дистанционных работников по экономической группе факторов по каждой из организаций, принимающих участие в исследовании / An example of calculating the motivation index of teleworkers by the economic group of factors for each of the organisations participating in the study

| № | Организация | Расчет индекса мотивированности дистанционных работников экономическими результатами труда | Итоговое значение по организации | Итоговое значение по отрасли |
|---|-------------|---|----------------------------------|------------------------------|
| 1 | A | $(6 \cdot 0,375) + (5 \cdot 0,26) + (4 \cdot 0,161) + (3 \cdot 0,073) + (2 \cdot 0,055) + (1 \cdot 0,03) = 4,553$ | $I_{econ A} = 4,553$ | $I_{econ/edu} = 12,872$ |
| 2 | B | $(6 \cdot 0,334) + (5 \cdot 0,281) + (4 \cdot 0,1) + (3 \cdot 0,085) + (2 \cdot 0,071) + (1 \cdot 0,055) = 4,257$ | $I_{econ B} = 4,257$ | |
| 3 | C | $(6 \cdot 0,297) + (5 \cdot 0,268) + (4 \cdot 0,129) + (3 \cdot 0,084) + (2 \cdot 0,063) + (1 \cdot 0,046) = 4,062$ | $I_{econ C} = 4,062$ | |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Таблица 4 / Table 4

Максимальный и минимальный коэффициенты, полученные в ходе расчета индекса мотивации дистанционных работников по экономической группе факторов по организациям / The maximum and minimum coefficients obtained in the course of calculating the motivation index of teleworkers by the economic group of factors by organisations

| № | Организация | max | min |
|---|-------------|-------|-------|
| 1 | A | 2,25 | 0,03 |
| 2 | B | 2 | 0,055 |
| 3 | C | 1,782 | 0,046 |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Для последующего расчета индекса мотивации по экономической группе факторов (i_{econ}) необходимо распределить числовые коэффициенты между представленными ответами респондентов в порядке уменьшения значения коэффициента при снижении процентного соотношения ответов опрошенных работников.

Распределение будет осуществляться с помощью дифференциации коэффициентов между одинаковыми по значимости ответами на поставленный в анкете вопрос по экономической группе факторов, следовательно, необходимо учесть, что в данном случае значение «0» будет присвоено только тому ответу, который не был выбран респондентами ни разу.

Следует подчеркнуть, что данное действие отражает содержательность и ценность каждого

ответа на вопрос из экономического блока, именно поэтому автор выбирает целостное значение, использующееся и в дальнейших расчетах.

Максимальный показатель ответа, который дало наибольшее количество респондентов, будет «6», а отношение максимального показателя к количеству ответов будет представлять собой «средний шаг». При этом необходимо отметить, что, несмотря на то, что максимальное значение уже было присвоено, в общем количестве ответов его необходимо учитывать для получения минимального коэффициента, не равного нулю: $6/6 = 1$.

На следующем этапе был произведен расчет индекса (табл. 3).

Результаты расчета показали, что общий индекс мотивации дистанционных работников по

Таблица 5 / Table 5

**Расчет величины рабочей части уровневой шкалы по организациям /
Calculation of the size of the working part of the level scale by organisations**

| № | Организация | Формула расчета величины рабочей части уровневой шкалы (V) | Величина рабочей части уровневой шкалы |
|---|-------------|--|--|
| 1 | A | $V = \max - \min$ | 2,22 |
| 2 | B | | 1,945 |
| 3 | C | | 1,736 |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Таблица 6 / Table 6

**Расчет величины шага между уровнями по организациям /
Calculation of the size of the step between levels by organisation**

| № | Организация | Формула расчета величины шага между уровнями (V шага) | Величина шага между уровнями |
|---|-------------|---|------------------------------|
| 1 | A | $V \text{ шага} = V/3$ (количество уровней) | 0,74 |
| 2 | B | | 0,648 |
| 3 | C | | 0,578 |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

экономической группе факторов в образовательных организациях ($I_{\text{econ/edu}}$) составляет 12,872.

Далее были рассчитаны максимальный и минимальный коэффициенты индекса мотивации дистанционных работников по экономической группе факторов по организациям (табл. 4).

Полученные данные позволили вычислить величину рабочей части уровневой шкалы, представляющей собой разницу между максимальным и минимальным числовыми коэффициентами, полученными в ходе расчета индекса мотивированности дистанционных работников экономическими результатами труда (табл. 5).

Далее было задано количество уровней, и установлена величина шага как отношение величины работающей части шкалы к числу уровней. Число уровней определялось исследователем. При расчете обозначенного индекса в настоящем исследовании была применена трехуровневая классификация индексных значений: высокий, средний и низкий, означающих степень мотивации трудовой деятельности дистанционного работника посредством полученных ответов респондентов в ходе проведенного опроса.

Вычисляем величину шага между уровнями (табл. 6).

Проведенные расчеты позволили присвоить следующие значения обозначенным уровням путем вычитания величины шага между уровнями из максимального значения коэффициента (рассчитанного в рамках искомого индекса) и последующего вычитания величины шага между уровнями из полученного до этого значения (табл. 7).

На следующем этапе были определены факторы, которые по результатам расчета обозначенного индекса оказывают различное влияние на мотивацию дистанционных работников организаций — участников исследования.

Аналогичная схема расчета была использована для расчета остальных частных и общего индекса мотивированности (табл. 8).

ВЫВОДЫ

На основании полученных результатов расчета общего индекса мотивированности можно заключить, что наиболее мотивированными к трудовой деятельности среди образовательных организаций являются работники организации

Таблица 7 / Table 7

Значения, присвоенные каждому из трех уровней (высокий, средний, низкий), по организациям /
Values assigned to each of the three levels (high, medium, low) by organisation

| № | Организация | Значения, присвоенные каждому уровню |
|---|-------------|---|
| 1 | A | Высокая степень влияния: от 1,51 до 2,25 Средняя степень влияния: от 0,76 до 1,50 Низкая степень влияния: от 0,03 до 0,75 |
| 2 | B | Высокая степень влияния: от 1,352 до 2 Средняя степень влияния: от 0,703 до 1,351 Низкая степень влияния: от 0,055 до 0,702 |
| 3 | C | Высокая степень влияния: от 1,204 до 1,782 Средняя степень влияния: от 0,625 до 1,203 Низкая степень влияния: от 0,046 до 0,624 |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Таблица 8 / Table 8

Расчет общего индекса мотивированности дистанционных работников на базе образовательных организаций / Calculation of the general motivation index of teleworkers based on educational organisations

| № | Организация | Расчет $I_{\text{общий}} = i_{\text{econ}} + i_{\text{dig}} + i_{\text{s-p}} + i_{\text{ext}}$ | Значения |
|---|-------------|---|----------|
| 1 | A | 4,553+2,683+2,711+6,528 | 16,475 |
| 2 | B | 4,257+3,434+2,535+7,132 | 17,358 |
| 3 | C | 4,062+2,915+2,99+7,097 | 17,064 |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

В, а наименее мотивированными — работники организации А.

Расчет частных индексов мотивации дистанционных работников выявил ряд отличий между организациями в части воздействия тех или иных факторов на мотивацию сотрудников. Так, высокую степень влияния на персонал организации А оказывает фактор заработной платы и готовность к глобальным трансформациям, а для организаций В и С главенствующие — факторы денежной премии и заработной платы.

Отличительной особенностью образовательной организации В от других организаций — участников исследования в части факторов, оказывающих среднюю степень влияния на мотивацию трудовой деятельности, стал фактор конкурентных преимуществ работника.

Следует отметить, что сотрудники организации С — единственные — отнесли фактор установления

рабочих контактов к группе с низким влиянием на мотивацию.

Обобщенные результаты проведенного исследования, отражающие высокую, среднюю или низкую степень влияния тех или иных факторов в разрезе организаций, представлены на рисунке.

Опираясь на данные исследования, полученные в ходе расчета индекса мотивации дистанционных работников по экономической группе факторов, можно отметить, что респонденты всех организаций, принимающих участие в исследовании, выделяли, безусловно, высокую степень влияния факторов заработной платы и денежной премии при низкой степени влияния на мотивацию иных факторов, входящих в данную группу.

Данные, полученные в ходе проведенного исследования в части расчета индекса восприятия дистанционными работниками цифровой формы трудового взаимодействия, выявили следующее

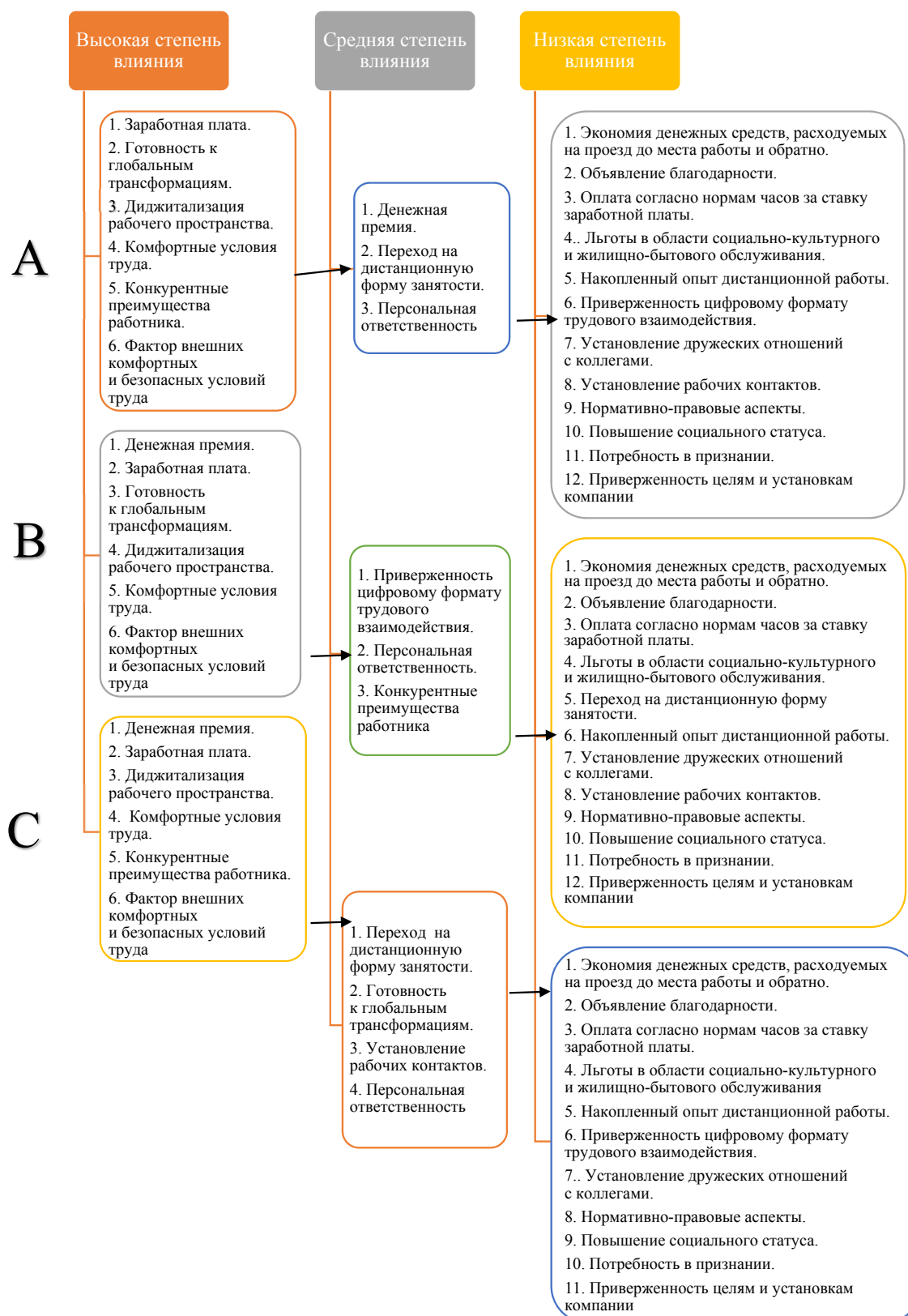


Рис. / Fig. Факторы, имеющие высокую, среднюю или низкую степень влияния на мотивацию дистанционных работников организаций – участников опроса / Factors that have a high, medium or low degree of influence on the motivation of teleworkers of organisations – survey participants

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

распределение факторов мотивации трудовой деятельности, заложенных в вопросы, по уровням влияния на мотивацию дистанционных работников. Так, работники образовательных учреждений реже отмечали переход на дистанционную работу и приверженность цифровому формату трудового взаимодействия как факторы, оказывающие высокую степень влияния на мотивацию дистанционных работников. При этом следует отметить общую для всех организаций — участников исследования готовность к глобальным трансформациям.

Результаты расчета индекса мотивации дистанционных работников социально-психологическими факторами показали, что большинство сотрудников организаций, принимавших участие в исследовании, в большей степени мотивированы комфортными условиями труда. При этом респонденты отметили пониженный уровень влияния персональной ответственности на дистанционного работника при существенном мотивирующем факторе — сохранении конкурентных преимуществ на фоне цифровой трансформации экономики.

Кроме того, результаты исследования выявили у всех респондентов низкую степень влияния на мотивацию трудовой деятельности такого социально-психологического фактора, как установление дружеских отношений с коллегами. При этом данный фактор имеет наименьшее влияние в совокупности с фактором установления рабочих контактов.

Что касается индекса влияния внешней среды на мотивацию дистанционных работников, все организации — участники исследования выделили высокую степень влияния фактора внешних комфортных и безопасных условий труда и низкую степень влияния остальных анализируемых факторов внешней среды, в числе которых: нормативно-правовые аспекты, повышение социального статуса, потребность в признании, приверженность целям и установкам компании. При этом отсутствуют ка-

кие-либо факторы, оказывающие среднюю степень влияния на дистанционных работников.

Полученные результаты расчета индекса влияния внешней среды на мотивацию дистанционных работников подтверждаются данными исследования кадровой компании Unity, которая провела опрос 647 работников из различных российских организаций. Так, 78% опрошенных сообщили о комфортных условиях труда, выраженных в возможности в домашней обстановке сконцентрироваться на важных рабочих вопросах и процессах, а 56% отметили комфортное рабочее место как один из элементов дистанционной работы, положительно влияющих на эффективность труда².

В заключение следует отметить, что общий индекс мотивированности работников требует детального рассмотрения на базе каждой отдельно взятой организации. Высокий уровень мотивации работников может говорить как о нахождении организации в процессе серьезных структурных преобразований (что влечет за собой повышение уровня мотивации трудящихся к сохранению ими рабочих мест и, как следствие, резкий скачок уровня производительности труда), так и о серьезном уровне развития персонала, который выражен в высокой степени вовлеченности работников различных структур компании в смежные внутренние рабочие процессы, что способствует повышению общего уровня мотивации отдельно взятого работника обозначенной организации. Кроме того, исследование проводилось в рамках изучения цифровой формы трудового взаимодействия, и представляется вероятным, что высокий уровень мотивации трудовой деятельности может быть у работников организаций, применявших дистанционную форму повсеместно, в том числе до пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, вовлекшей ряд структур в дистанционный процесс внезапно и незапланированно.

² URL: <https://pro.rbc.ru/demo/5e90352d9a7947a0fa9c1df8>.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Verchenko Y., Borisova A., Bruzhukova O. Assessment of personnel motivation as an effective tool for ensuring the success of food industry enterprises. *E 3S Web of Conferences*. 2020;175:15002. DOI: 10.1051/e3sconf/202017515002
2. Endovitskaya E. V. Assessment of the company's staff creativity as the basis for their adjustment to the terms of the digital economy. In: Popkova E., Sergi B., eds. *Digital economy: Complexity and variety vs. rationality*. ISC 2019. Cham: Springer-Verlag; 2020:489–498. (Lecture Notes in Networks and Systems. Vol. 87). DOI: 10.1007/978-3-030-29586-8_56

3. Khribich A., Kacem R.H., Dakhlaoui A. Causality nexus of renewable energy consumption and social development: Evidence from high-income countries. *Renewable Energy*. 2021;169:14–22. DOI: 10.1016/j.renene.2021.01.005
4. Nigro H. O., González Císaro S.E. Activity-based travel as a social signal of the City Satisfaction Index. Study case in a medium-sized city of Argentina. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*. 2020;7:100207. DOI: 10.1016/j.trip.2020.100207
5. Wiegand J.P., Drasgow F., Rounds J. Misfit matters: A re-examination of interest fit and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*. 2021;125:103524. DOI: 10.1016/j.jvb.2020.103524
6. G., Sischka P.E., de Henestrosa M.F. The quality of work index and the quality of employment index: A multidimensional approach of job quality and its links to well-being at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(21):7771. DOI: 10.3390/ijerph17217771
7. Jha S. Understanding mindfulness outcomes: A moderated mediation analysis of high-performance work systems. *Humanities and Social Sciences Communications*. 2021;8(1):1–13. DOI: 10.1057/s41599-021-00708-x
8. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь; 2002. 298 с.
9. Blanchard C., Baker A., Perreault D., Mask L., Tremblay M. The importance of keeping employees satisfied: Three prevailing factors for health organization leaders. *Journal of Health Organization and Management*. 2020;34(1):23–39. DOI: 10.1108/JHOM-04-2019-0084
10. B. Impact of effective implementation of HR practices on employee performance in pharmacy business in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*. 2020;11(2):621–630. DOI: 10.5530/srp.2020.2.90
11. O.A., Ede O., Lasebikan N.N., Anyaehie U.E., Oguzie G.C., Chukwujindu E.D. Job satisfaction among health professionals in a federal tertiary hospital in Nigeria. *Nigerian Journal of Clinical Practice*. 2020;23(3):371–375. DOI: 10.4103/njcp.njcp_292_19
12. Falguera C.C., De los Santos J.A.A., Galabay J.R., Firmo C.N., Tsaras K., Rosales R.A., Mirafuentes E.C., Labrague L.J. Relationship between nurse practice environment and work outcomes: A survey study in the Philippines. *International Journal of Nursing Practice*. 2021;27: e12873. DOI: 10.1111/ijn.12873
13. Matsumoto-Takahashi E.L.A., Tongol-Rivera P., Villacorte E.A., Angluben R.U., Jimba M., Kano S. Factors determining job satisfaction of malaria community microscopists in Palawan, the Philippines: A cross-sectional mixed-methods study. *International Health*. 2021;13(1):22–29. DOI: 10.1093/inthealth/ihaa015
14. Тюриков А.Г., Боровинских О.С., Голубева К.А., Кунижева Д.А. Формирование внутренней и внешней независимой оценки качества образовательных услуг в вузе. *Власть*. 2018;26(9):147–152. DOI: 10.31171/vlast.v26i9.6172
15. Пондо Е.А. Ведущие факторы мотивации дистанционных работников образовательных и финансовых учреждений. *Горизонты экономики*. 2021;(1):48–61.

REFERENCES

1. Verchenko Y., Borisova A., Bruzhukova O. Assessment of personnel motivation as an effective tool for ensuring the success of food industry enterprises. *E 3S Web of Conferences*. 2020;175:15002. DOI: 10.1051/e3sconf/202017515002
2. Endovitskaya E.V. Assessment of the company's staff creativity as the basis for their adjustment to the terms of the digital economy. In: Popkova E., Sergi B., eds. Digital economy: Complexity and variety vs. rationality. ISC 2019. Cham: Springer-Verlag; 2020:489–498. (Lecture Notes in Networks and Systems. Vol 87). DOI: 10.1007/978-3-030-29586-8_56
3. Khribich A., Kacem R.H., Dakhlaoui A. Causality nexus of renewable energy consumption and social development: Evidence from high-income countries. *Renewable Energy*. 2021;169:14–22. DOI: 10.1016/j.renene.2021.01.005
4. Nigro H. O., González Císaro S.E. Activity-based travel as a social signal of the City Satisfaction Index. Study case in a medium-sized city of Argentina. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*. 2020;7:100207. DOI: 10.1016/j.trip.2020.100207
5. Wiegand J.P., Drasgow F., Rounds J. Misfit matters: A re-examination of interest fit and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*. 2021;125:103524. DOI: 10.1016/j.jvb.2020.103524

6. Steffgen G., Sischka P.E., de Henestrosa M.F. The quality of work index and the quality of employment index: A multidimensional approach of job quality and its links to well-being at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(21):7771. DOI: 10.3390/ijerph17217771
7. Jha S. Understanding mindfulness outcomes: A moderated mediation analysis of high-performance work systems. *Humanities and Social Sciences Communications*. 2021;8(1):1–13. DOI: 10.1057/s41599-021-00708-x
8. Pochebut L. G., Chiker V. A. Organizational social psychology. St. Petersburg: Rech'; 2002. 298 p. (In Russ.).
9. Blanchard C., Baker A., Perreault D., Mask L., Tremblay M. The importance of keeping employees satisfied: Three prevailing factors for health organization leaders. *Journal of Health Organization and Management*. 2020;34(1):23–39. DOI: 10.1108/JHOM-04-2019-0084
10. Pungnirund B. Impact of effective implementation of HR practices on employee performance in pharmacy business in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*. 2020;11(2):621–630. DOI: 10.5530/srp.2020.2.90
11. Lasebikan O.A., Ede O., Lasebikan N.N., Anyaehie U.E., Oguzie G.C., Chukwujindu E.D. Job satisfaction among health professionals in a federal tertiary hospital in Nigeria. *Nigerian Journal of Clinical Practice*. 2020;23(3):371–375. DOI: 10.4103/njcp.njcp_292_19
12. Falguera C.C., De los Santos J.A.A., Galabay J.R., Firmo C.N., Tsaras K., Rosales R.A., Mirafuentes E.C., Labrague L.J. Relationship between nurse practice environment and work outcomes: A survey study in the Philippines. *International Journal of Nursing Practice*. 2021;27: e12873. DOI: 10.1111/ijn.12873
13. Matsumoto-Takahashi E.L.A., Tongol-Rivera P., Villacorte E.A., Angluben R.U., Jimba M., Kano S. Factors determining job satisfaction of malaria community microscopists in Palawan, the Philippines: A cross-sectional mixed-methods study. *International Health*. 2021;13(1):22–29. DOI: 10.1093/inthealth/ihaa015
14. Tyurikov A.G., Borovinskikh O.S., Golubeva K.A., Kunizheva D.A. Formation of the system of internal and external independent estimate of educational services quality in higher institution. *Vlast' = The Authority*. 2018;26(9):147–152. (In Russ.). DOI: 10.31171/vlast.v26i9.6172
15. Pondo E.A. Leading factors of motivation of remote workers of educational and financial institutions. *Gorizonty ekonomiki*. 2021;(1):48–61. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Екатерина Александровна Пондо — аспирантка Департамента психологии и развития человеческого капитала Факультета социологии и политологии, Финансовый университет, Москва, Россия

Ekaterina A. Pondo — Post-graduate student of the Department of Psychology and Human Capital Development, Faculty of Sociology and Political Science, Financial University, Moscow, Russia
ice-world@mail.ru

Статья поступила 15.04.2021; после рецензирования 24.05.2021; принята к публикации 05.06.2021.
Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.

The article was received on 15.04.2021; revised on 24.05.2021 and accepted for publication on 05.06.2021.
The author read and approved the final version of the manuscript.