

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ У ФРИЛАНСЕРОВ

Филиппова Аида Витальевна, студент, направление подготовки 37.03.01 Психология, Оренбургский государственный университет, Оренбург
e-mail: aidafilippova02@gmail.com

Научный руководитель: **Биктина Насима Нигматулиновна**, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социальной психологии, Оренбургский государственный университет, Оренбург
e-mail: biktina@rambler.ru

***Аннотация.** В статье были проанализированы особенности профессиональной мотивации у фрилансеров. Эмпирическое исследование проводилось на выборке из 40 человек: 20 женщин и 20 мужчин, проживающих в городе Оренбург. При проведении статистической обработки данных мы использовали непараметрический критерий U Манна-Уитни. Выяснилось, что среди факторов профессиональной деятельности у женщин преобладает группа мотивов – условия и структурирование работы, социальные контакты, взаимоотношения с коллегами и руководством, а у мужчин – высокий заработок, признание, власть и влияние, самосовершенствование. Достоверно значимые различия между мужчинами и женщинами установлены в выраженности внешнего отрицательного мотива. А такие характеристики, как интерес к работе, удовлетворённость достижениями в работе, уровень притязаний, разнообразие, креативность, сильны как у мужчин, так и у женщин.*

***Ключевые слова:** мотивация трудовой деятельности, фриланс, фрилансер.*

***Для цитирования:** Филиппова А. В. Особенности профессиональной мотивации у фрилансеров // Шаг в науку. – 2022. – № 2. – С. 82–85.*

FEATURES OF PROFESSIONAL MOTIVATION AMONG FREELANCERS

Filippova Aida Vitalevna, student, training program 37.03.01 Psychology, Orenburg State University, Orenburg
e-mail: aidafilippova02@gmail.com

Research advisor: **Biktina Nasima Nigmatulinovna**, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social Psychology, Orenburg State University, Orenburg
e-mail: biktina@rambler.ru

***Abstract.** The article analyzes the features of professional motivation among freelancers. The empirical study was conducted on a sample of 40 people: 20 women and 20 men living in the city of Orenburg. When conducting statistical data processing, we used the nonparametric U Mann-Whitney criterion. It turned out that among the factors of professional activity, a group of motives prevails among women – work conditions and structuring, social contacts, relationships with colleagues and management, and men – high earnings, recognition, power and influence, self-improvement. Significantly significant differences between men and women were established in the severity of the external negative motive. And such characteristics as interest in work, satisfaction with achievements in work, the level of claims, diversity, creativity, are strong in both men and women.*

***Key words:** work motivation, freelance, freelancer.*

***Cite as:** Filippova, A. V. (2022) [Features of professional motivation among freelancers]. *Shag v nauku* [Step into Science]. Vol. 2, pp. 82–85.*

На сегодняшний день меняются не только сферы и содержание трудовой деятельности, но и формы ее организации. Такие явления как самозанятость, дистанционная занятость становятся более распространёнными. Общей чертой является то, что снижается зависимость работника от работодателя.

Кандидат наук, Чаплашкин Н. В., в своих трудах рассмотрел явление фриланса как социального фе-

номена. Он проанализировал множество понятий из области нестандартной формы занятости. В результате чего, он вывел следующее определение фриланса, которое нам представляется наиболее точным: «Фриланс (свободная занятость) – это вид занятости на рынке товаров и услуг, характеризующийся самостоятельностью выбора формы и места ее реализации и низкой степенью зависимости от

работодателя. Занятый в данном виде деятельности работник (фрилансер) обладает высокой степенью свободы и возможностями самореализации и творческого роста, определением личного трудового распорядка» [7].

По данным переписи 2019 года выявили несколько самых актуальных областей, где задействован фриланс. «Первая область – это сфера информационных технологий и Digital-профессий (35% специалистов), на втором месте – копирайтеры и контент-менеджеры (32%), на третьем месте – маркетологи и финансисты (25%)» [1].

Тема фриланса раскрывается и в научной полемике: «Появились труды, описывающие фрилансеров и такие типы трудовых отношений, как удалённая работа, интернет-занятость и фриланс» [6].

«Ценности фрилансеров отличаются от ценностей остальной части работающего населения. В частности, это можно наблюдать по значимости для фрилансеров таких ценностей, как независимость, свобода, самостоятельность, а ещё по значимости творческой работы» [8].

Перепись фрилансеров, которая проводилась по всему миру впервые, дала понять следующее: «Данные опросов показывают, что «удобный график работы» является сегодня весьма актуальной проблемой и волнует значительную часть населения: 57% всех россиян, 56% жителей стран «большой семерки» и 60% всех фрилансеров» [6].

В основе мотивации лежат потребности человека, которые трансформируются в мотивы. Потребности влияют на наше поведение, ставят перед нами цели, которые мы стремимся достичь, все это преобразуется в мотив.

Есть два типа мотивации: внутренняя и внешняя. Некоторые сотрудники лучше реагируют на внутреннюю мотивацию, в то время как другие могут лучше откликаться на внешнюю мотивацию. Внешняя мотивация – обусловлена внешними обстоятельствами. Это означает, что мотивация человека стимулируется внешними факторами – наградами и признанием, т.е. видимыми знаками достижений, такими как карьера, деньги, статус и т.п. Данный вид мотивации представляет собой самый высокий стимул. А внутренняя мотивация означает, что человек мотивирован изнутри. Он сам хочет хорошо выполнять свою работу, так как результаты, которые он достигает, удовлетворяют его. При таком виде мотивации в трудовой деятельности преобладает личный интерес и желание.

Просто заставлять людей работать никогда не помогало стать успешным. Даже если у человека совершенно обычная рутинная работа, даже в таком случае важна его личная мотивация. Иначе, выполняя и такие простые действия, человек все же сможет совершить ошибку. Очевидно, что заставлять людей работать – крайне неэффективный вариант.

Секрет эффективного управления лежит в понимании их мотивации, поэтому руководство многих организаций задумывается о способах повышения мотивации своих сотрудников. Здесь важно учитывать, что сотрудники-мужчины и сотрудники-женщины обладают различными мотивационными факторами и, соответственно, по-разному относятся к трудовой деятельности.

Доктор психологических наук, Ильин Е. П., в своих работах провёл анализ исследований по мотивации профессиональной деятельности, связанных с полом, и выявил следующие особенности: «Для мужчин более важны: содержание и общественная значимость работы, её разнообразие, творческие возможности, какая выпускается продукция; они в большей степени осознают социальную значимость своего труда. Для женщин важнее взаимоотношения в коллективе, условия труда, размер заработка» [4].

Большая часть исследований показывает, что женщины в большей степени мотивированы аффилиацией, т.е. стремлением к объединению, тёплым отношениям с другими людьми, мужчины же – большее внимание уделяют таким аспектам, как власть и возможность влияния на других, продвижение в карьере, значимость работы для общества. Немаловажным будет отметить, что для женщины важно уважительное отношение со стороны руководства, а ещё возможность совмещения работы с семейной жизнью.

Интересно заметить, что различий в мотивационных факторах между мужчинами и женщинами на уровне управления почти не наблюдается. Это подтверждает теорию о том, что женщины-руководители, осознанно или нет, адаптируются к «мужскому» мышлению и обладают теми же ценностями, которые преобладают у мужчин на рынке труда.

Целью нашего исследования является выявление особенностей профессиональной мотивации у фрилансеров.

Для достижения поставленной цели мы выделили следующие задачи:

- проанализировать особенности мотивационной сферы;
- определить, существуют ли различия в мотивационных аспектах профессиональной деятельности у мужчин и женщин.

Предметом исследования выступила профессиональная мотивация фрилансеров.

Мы предположили, что существуют различия в мотивационных аспектах профессиональной деятельности у мужчин и женщин.

Эмпирическое исследование было проведено на выборке из 20 мужчин и 20 женщин 20–28 лет, занимающихся фрилансом в городе Оренбург.

В исследовании мы использовали следующие методики, разработанные и апробированные для анализа мотивационных факторов:

1. «Интегральная удовлетворённость трудом» Батаршева А. В. [3].
 2. Методика К. Замфир в модификации А. Реана [2; 5].
 3. «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартин [4].
- На первом этапе исследования особенностей

профессиональной мотивации между двумя независимыми выборками, мужчинами и женщинами, были собраны данные в баллах из трёх методик. А на следующем этапе с помощью непараметрического критерия *U* Манна-Уитни был выполнен анализ различий между выборками. Результаты выявленных различий представлены в таблице 1.

Таблица 1. Результирующие показатели по Манна-Уитни, связанные с полом

Шкалы	Показатели	
	<i>U</i> критерия Манна-Уитни	уровня значимости <i>p</i>
ВОМ	124,500	0,040
Высокий заработок	110,500	0,014
Условия работы	75,000	0,001
Структурирование работы	93,500	0,003
Социальные контакты	62,000	0,000
Взаимоотношения	76,000	0,001
Признание	61,000	0,000
Власть и влияние	31,000	0,000
Самосовершенствование	120,000	0,030

Источник: разработано автором

В ходе исследования были выявлены достоверно значимые различия в выраженности внешней отрицательной мотивации (ВОМ) из методики К. Замфир в модификации А. Реана. С помощью «Мотивационного профиля» были обнаружены различия в таких мотивах профессиональной деятельности, как высокий заработок, физические условия, структурированность деятельности, социальные контакты, взаимоотношения, признание, власть и влияние, а также самосовершенствование (рисунок 1). По другим мотивам достоверно значи-

мых различий нет. Выходит, что такие характеристики, как удовлетворённость достижениями в работе, интерес к деятельности, уровень притязаний в профессиональной деятельности (уровень трудности задач, которые человек ставит перед собой), общая удовлетворённость трудом, профессиональная ответственность, стремление к продвижению по службе, возможность полной самореализации в своей деятельности, разнообразие, креативность, сильны как у мужчин, так и у женщин.

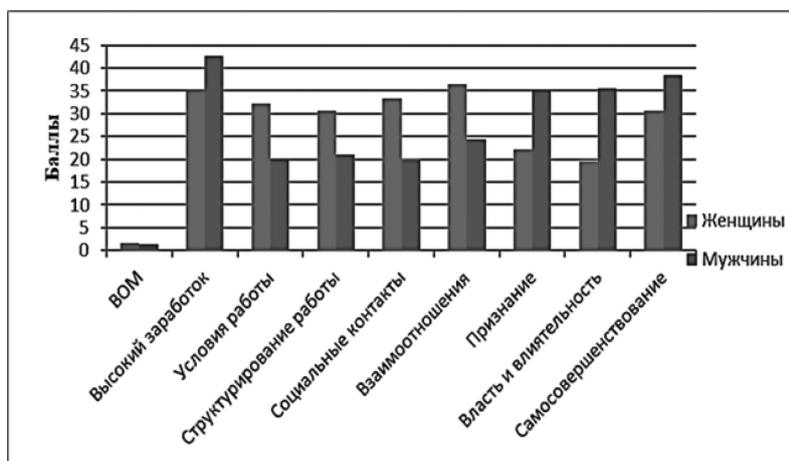


Рисунок 1. Сравнительные характеристики мотивов трудовой деятельности, связанные с полом

Источник: разработано автором

Если внешняя положительная мотивация (ВПМ) подкрепляется различного рода материальными вещами, то ВОМ связывается с наказанием. По некоторым данным, можно сказать, что второй вид мотивации делает сотрудников дисциплинированнее. По данным проведённого нами исследования видно, что у женщин ВОМ преобладает. И действительно, третья и четвёртая шкалы в методике 2, которые звучат как «стремление избежать критики и наказаний», оценивались женщинами более высокими баллами, чем у мужчин. Это связано с тем, что женщины больше внимания уделяют возможным неудачам, мужчины же более мотивированы достижениями успеха на работе, самосовершенствованием, а также властью и возможностью влиять на других.

Женщины уделяют больше внимания благоприятным условиям работы. Это связано с тем что, потребность в безопасности, характеризующаяся чувством защищённости в физическом и психологическом аспекте, образованная мотивом условия работы, у них преобладает.

Показатель выраженности в структурированности работы у женщин выше, чем у мужчин. Это

можно объяснить тем, что для женской психики наиболее важно осознание той работы, которую она выполняет, а также планирование, прописывание ходов достижения цели. А для мужчин характерно незамедлительно погружаться в решение вопросов и решать проблемы по мере их поступления. Также им важно понимать смысл порученного задания. Если особого смысла в порученном задании они не наблюдают, то и активность по выполнению задания снижается.

В теоретическом обзоре уже упоминался тот факт, что женщины более мотивированы аффилиацией: они имеют потребность выстраивать отношения, налаживать социальные контакты, нуждаются в поддержке от других людей. Именно поэтому у них более высокий уровень мотивов социальные контакты и взаимоотношения. Мужчины же напротив, очень самостоятельны и редко объединяются в группы.

В результате исследования мы сделали вывод, что существуют различия в профессиональной мотивации мужчин и женщин. Поэтому важно учитывать особенности различий при построении системы мотивации для сотрудников.

Литература

1. День фрилансера в России: как изменился фриланс за десять лет [Электронный ресурс]: VC.RU. – Режим доступа: <https://vc.ru/hr/67084-den-frilansera-vrossii-kak-izmenilsya-frilans-za-desyat-let> – (дата обращения: 13.04.2022).
2. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога. [Пер. с рум.] / К. Замфир; [Вступ. ст. А. Д. Мазылу, И. Т. Левькина]. – М.: Политиздат, 1983. – С. 142.
3. Марин Е. Б., Цой С. Ю. Ценностно-мотивационные факторы удовлетворенности трудом сотрудников системы здравоохранения // Вестник Кемеровского государственного университета. 2019. Т. 21. № 3. – С. 739–740.
4. Прохорова М. В., Прохоров В. М. Особенности внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика, № 3, 2016. – 54 с.
5. Селиверстова С. Ю. «Методика диагностики профессионально-ориентированной мотивации студентов вузов экономико-управленческого профиля с учётом профессионализации» // Мир науки, культуры, образования, № 2 (57), 2016. – 304 с.
6. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости // (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров). М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2009. – 74 с.
7. Чапашкин Н.В. Социальная сущность фриланса в России и его специфика // Российский академический журнал. – 2011. – Т. 18. – № 4. – С. 15–16.
8. Чурносова К. В., Вишняков А. И. К вопросу о трудовой мотивации // Шаг в науку. 2017. № 1. – С. 184–187.

Статья поступила в редакцию: 29.04.2022; принята в печать: 01.06.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.