

Взаимосвязь трудовой мотивации и статуса профессиональной идентичности у мужчин и женщин — муниципальных служащих



Цаплин Евгений Валерьевич

Аспирант кафедры личности в системах управления, эксперт центра разработок и аналитики факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС; Москва, Российская Федерация
e-mail: caplin.evgeniy@mail.ru

Аннотация

В статье исследуются половые особенности трудовой мотивации мужчин и женщин — муниципальных служащих с разным статусом профессиональной идентичности. В качестве диагностических инструментов использовались тест «Структура трудовой мотивации» (А.Г. Шмелёв с соавторами) и «Методика исследования профессиональной идентичности» (Л.Б. Шнейдер). Выборка составила 220 муниципальных служащих (79 мужчин, 141 женщина). Выявлены значимые различия по полу в трудовых мотивах: мужчины со статусом «достигнутая идентичность» более ориентированы на социальное признание заслуг, женщины с тем же статусом ориентированы на внутреннее ощущение хорошо сделанной работы; мужчины со статусом «псевдоидентичность» ориентируются на следование устоявшимся в профессиональной культуре правилам и традициям, женщины с тем же статусом более направлены на следование внутренним ориентирам и гибкую трактовку культурно-заданных правил и традиций исходя из собственных убеждений. Полученные результаты имеют значение для разработки программ дифференцированной адаптации и удержания кадров на муниципальной службе.

Ключевые слова

• муниципальная служба • профессиональная идентичность • статусы профессиональной идентичности • мотивационные особенности • трудовая мотивация • половые особенности •

Введение

Актуальность изучения проблем мотивации муниципальных служащих с социальной и научной точки зрения связана с нарастающей социальной и управленческой сложностью и одновременно возрастающей значимостью муниципальной службы как ключевого звена, обеспечивающего устойчивое функционирование территорий, реализацию социальной политики на местах и непосредственное взаимодействие государства с населением, так как именно муниципальные служащие играют главную роль в решении повседневных задач граждан, в обеспечении доступности государственных услуг, поддержании общественного порядка, а также в формировании доверия граждан к институтам власти.

В то же время, как показывают статистические данные, существует тенденция к снижению численности как государственных, так и муниципальных служащих. Так, в статистическом сборнике Федеральной службы государственной статистики (Росстат) за 2023 г. приводится информация о снижении численности кадров государственных органов Российской Федерации и органов местного самоуправления в субъектах Российской Федерации с 361,2 тыс. человек в 2010 г. до 309,2 тыс. в 2022 г.¹ При этом численность мужчин в органах местного самоуправления в субъектах Российской Федерации снизилась с 85 267 человек (24,2% в общей численности работников в органах местного самоуправления в субъектах РФ) в 2013 г.² до 67 363 человек (21,8%) в 2022 г.,³ численность женщин в органах местного самоуправления в субъектах Российской Федерации за тот же период снизилась с 267 003 человек (75,8%)¹ до 241 809 человек (78,2%)², а укомплектованность штатов в органах местного самоуправления в субъектах Российской Федерации в 2013 году составляла 96%¹.

Таким образом, снижается численность кадрового состава органов местного самоуправления в целом и численность мужчин в нём по сравнению с численностью женщин, которая, наоборот, растёт, что нарушает гендерный баланс в кадровом составе.

Снижение численности кадрового состава органов местного самоуправления в целом может быть следствием как целенаправленной политики снижения численности служащих, так и высокой текучести кадров, т.е. незапланированного увольнения работников из организации ввиду их неудовлетворенности условиями труда или неудовлетворенности организации эффективностью деятельности работника [18, с. 1207].

В то же время и сама проблема текучести кадров, и проблема нарушения гендерного баланса могут быть связаны как с внешними, экономическими факторами (в частности, низким уровнем заработной платы сотрудников органов местного самоуправления), так и с внутренними, психологическими факторами, среди которых особое место занимают трудовая мотивация и профессиональная идентичность муниципальных служащих [28].

Степень разработанности проблемы мотивации работников является достаточно высокой. Исследователи рассматривают мотивацию труда как «стремление работника удовлетворить потребности, получить определенные блага, посредством трудовой деятельности» [22, с. 108]. Трудовая мотивация влияет на удовлетворенность трудовой деятельностью, результативность, включенность

¹ Труд и занятость в России. 2023: Стат.сб./Росстат Т78 М., 2023. – 180 с. URL: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2023.pdf (дата обращения: 29.04.2025).

² Труд и занятость в России. 2013: Стат.сб./Росстат URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/B15_36/Main.htm (дата обращения: 29.04.2025).

³ Труд и занятость в России. 2023: Стат.сб./Росстат Т78 М., 2023. – 180 с. URL: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2023.pdf (дата обращения: 29.04.2025).

в профессиональное сообщество [9; 21; 23]. Эффективное управление трудовой мотивацией позволяет объединить цели организации с интересами и нуждами работников и может свести уровень текучести персонала до минимума [2; 7; 22].

Изучаются особенности мотивации работников различных сфер деятельности, например, работников сельскохозяйственной отрасли [1], работников медицинских организаций коммерческой и государственной сферы [19] и др.

Мотивы трудовой деятельности муниципальных служащих также являются предметом ряда исследований. Так, изучаются особенности трудовой мотивации муниципальных служащих в различных регионах Российской Федерации, в частности, в Ростовской области [4] и в Республике Башкортостан [3]. Исследуются аспекты и принципы построения системы мотивации труда на муниципальной службе [8]; построения системы обучения муниципальных служащих, направленной на развитие профессиональных компетенций и, в том числе, развитие мотивов лояльности, причастности, развития, справедливости, мотива к преодолению высоких требований к собственным достижениям, мотива к прогрессирующему увеличению собственных достижений [16]. Изучаются особенности построения системы стимулирования и мотивации: отмечается, что мотивация часто заменяется стимулированием, «приводящим к ориентации на краткосрочные цели, что разрушительно влияет на потребностно-мотивационную структуру муниципального служащего, не вызывает заинтересованности в самосовершенствовании» [11]. Изучается структура трудовой мотивации во взаимосвязи с репутацией сотрудников на государственной гражданской службе [15]. Выделяются мотивы трудовой деятельности, присущие сотрудникам с высоким уровнем репутации: ориентация на созидательную и творческую деятельность, стремление к развитию карьеры, ориентация на социально значимую деятельность.

Степень разработанности проблемы профессиональной идентичности несколько уступает степени разработанности проблемы мотивации работников, но также является значительной. Профессиональная идентичность является сложным интегративным психологическим феноменом, отражающим степень принятия индивидом избранной профессиональной деятельности как средства самореализации, развития и осознания своей принадлежности к определенному профессиональному сообществу [12].

Профессиональная идентичность рассматривается как частный вид социальной идентичности, формирующийся через усвоение и разделение норм и ценностей профессионального сообщества [6]. По мнению Ю.П. Поварёнова, она возникает как результат дифференциации общего понятия идентичности, отражая специфику профессионального развития личности [14].

В исследованиях отмечается, что профессиональная идентичность – это важнейший фактор психологического благополучия человека, поскольку она обеспечивает «психологический баланс» – ощущение стабильности окружающего мира и уверенности в своих силах [5].

Исследователи подчеркивают значимость культурно-исторического контекста в становлении профессиональной идентичности [10], а также выделяют ее когнитивные, мотивационные и ценностные компоненты как ключевые структурные элементы. В широком понимании профессиональная идентичность включает осознание себя как части профессии и общества [5], связана с чувством компетентности, самоэффективности и принадлежности [27], а также выступает основой профессионального самоопределения и развития.⁴

⁴Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Академия, 2007. 503 с.

Согласно Л.Б. Шнейдер, профессиональная идентичность складывается через осознание содержания профессии, условий труда и требований к личности, а также через эмоциональную оценку профессии и поведенческую активность по повышению профессионального уровня [27].

Особенностью современных исследований является акцент на динамическом и кризисном характере профессиональной идентичности, связанной с постоянными изменениями профессионального и социального контекстов, требующих от личности непрерывного самоопределения и самоорганизации [17].

Таким образом, профессиональная идентичность выступает ключевым элементом личностного и профессионального развития, обеспечивая психологическое благополучие, профессиональную мотивацию и успешность в трудовой деятельности.

Мы рассматриваем профессиональную идентичность муниципальных служащих как частную форму социальной идентичности и профессиональный аспект их Я-концепции, который отражает осознанное соотнесение служащими себя с профессиональным сообществом и своей профессиональной ролью [24-26].

Сформированность профессиональной идентичности мы рассматриваем через статусную модель идентичности Дж. Марсиа [20; 29]. Данная модель отражает динамический процесс достижения более высокого статуса идентичности или смещение к более низкому, отражая тем самым важность для индивида идентификации с профессиональной деятельностью, профессиональным сообществом и образом себя как профессионала. В модели выделяются пять статусов профессиональной идентичности: достигнутая (зрелая и самореализованная), преждевременная (навязанная внешними обстоятельствами), диффузная (неопределенная и неоформленная), мораторий идентичности (кризис идентичности) и псевдоидентичность (гиперидентичность), каждый из которых так или иначе влияет на профессиональную эффективность человека [27].

Учет сформированности профессиональной идентичности позволит отслеживать степень идентификации муниципальных служащих с профессиональным сообществом, особенности социально-психологической адаптации у работников к профессиональным ситуациям, готовность совладать с трудностями и изменениями в профессиональной сфере, важность и близость ценностей и целей профессионального сообщества личности работника.

На данный момент исследований о взаимосвязи трудовой мотивации и статусов профессиональной идентичности не обнаружено.

Цель статьи заключается в выявлении особенностей трудовой мотивации муниципальных служащих – мужчин и женщин с различным статусом профессиональной идентичности.

Выборка и методы

В исследовании участвовали 220 муниципальных служащих, из них 79 мужчин (36% от общего числа респондентов) и 141 женщина (64%). Возраст участников находится в диапазоне от 20 до 62 лет, средний возраст 36 лет. Группы мужчин и женщин по среднему возрасту значимо не различаются: средний возраст женщин – 36,8 лет, средний возраст мужчин – 35,7 лет.

Для выявления особенностей трудовой мотивации в сфере муниципальной службы у мужчин и женщин использовалась методика «Структура трудовой мотивации» (А.Г. Шмелёв с соавторами) [13]. Шкалы методики: «внутренняя мотивация - внешняя мотивация (интегральный показатель направленности трудовой мотивации); интерес к процессу (интерес к предмету, процессу и результатам труда, удовольствие от работы); творчество (мотивация творческого самовыражения и самореализации, новаторство); общение (ориентация на общение с интересными и влиятельными людьми); включенность в команду

(мотивация принадлежности к определенной социальной группе, команде, поиск социальной защищенности); помощь людям (мотивация альтруистического поведения, сопереживания и эмоционального контакта); служение обществу (мотивация морального самоуважения, мотивация служения обществу, романтизм); признание (мотивация общественного признания, тщеславие); руководство (ориентация на самоутверждение, реализацию своих способностей, рост статуса); деньги (материальная обеспеченность); связи (мотивация неденежной формы обеспечения материального и социального благополучия, поиск поддержки, покровительства); следование традициям (следование сложившейся традиции, ожиданиям близких, обстоятельствам); сохранение здоровья (мотивация экономии затрат интеллектуальных и физических ресурсов, избегание новизны и тревоги, мотив безопасности жизни)» [13, с. 87].

Для исследования статуса профессиональной идентичности у мужчин и женщин, состоящих на муниципальной службе, использовалась «Методика исследования профессиональной идентичности», разработанная Л.Б. Шнейдер на основе модели идентичности Дж. Марсиа. Методика позволяет выявить тип профессиональной идентичности респондента (преждевременная, диффузная, мораторий идентичности, достигнутая позитивная, псевдоидентичность) [27].

Для проверки эмпирических распределений переменных на соответствие нормальному распределению и выбора наиболее подходящего критерия применялся критерий Колмогорова-Смирнова. Для поиска различий в структуре трудовой мотивации муниципальных служащих -мужчин и женщин с разными статусами идентичности использовались метод многофакторного дисперсионного анализа, критерий t-Стьюдента для независимых выборок.

Обсуждение результатов исследования

Первичная статистическая обработка данных показала, что в выборке репрезентативно представлены подгруппы респондентов со статусами профессиональной идентичности «достигнутая» и «псевдоидентичность». Численность респондентов, у которых проявился статус «достигнутая», составила 145 человек (что равно 66% от общей численности респондентов в исследовании – 220 человек). Численность мужчин в данной подгруппе 47 человек (21% от общей численности), женщин в 2 раза больше – 98 человек (45% от общей численности). Численность респондентов, у которых проявился статус «псевдоидентичность», составила 65 человек (30% от общей численности респондентов). Численность мужчин – 26 человек (12% от общей численности), численность женщин – 39 человек (18% от общей численности). Число респондентов со статусами «предрешенная идентичность» и «мораторий идентичности» нерепрезентативно для статистического исследования.

В результате многофакторного дисперсионного анализа было установлена статистически значимое взаимосвязанное влияние пола респондентов и уровня выраженности статуса профессиональной идентичности на уровень выраженности отдельных мотивационных показателей. Это означает, что ни пол, ни статус профессиональной идентичности по отдельности не оказывают однозначного влияния на выраженность мотивационных факторов, однако их сочетание обуславливает существенные различия в структуре мотивации. Иными словами, особенности мотивационной направленности проявляются именно при учёте взаимосвязи между полом участника исследования и статусом его профессиональной идентичности. Выявленный эффект подтверждается значением F-критерия (2,543 при $p < 0,001$, что позволяет утверждать об устойчивом статистическом взаимодействии данных факторов (табл. 1).

Таблица 1. Влияние пола и профессиональной идентичности на выраженность трудовых мотивов

Эффект		Значение	F	Ст.св. гипотезы	Ошибка ст.св.	p-уровень
Пол * ПИ	След Пиллаи	1,081	2,543	136,00	294,00	0,000

В ходе исследования у муниципальных служащих мужчин и женщин, склонных к статусам профессиональной идентичности «достигнутая» и «псевдоидентичность», на уровне $p < 0,05$ выявлены статистически значимые различия в выраженности двух мотивационных особенностей: «признание» (стремление получить одобрение, быть оценённым) и «традиции» (стремление следовать нормам, ориентация на стабильность, культурные и семейные ожидания).

Рассмотрим различия по каждому мотивационному фактору.

Как видно, из рисунка 1, у мужчин со статусом профессиональной идентичности «достигнутая» выраженность стремления получить одобрение, быть оценённым, получить признание за свои заслуги (мотив «признание») выражена значимо больше, чем у женщин, имеющих тот же статус профессиональной идентичности (рис. 1).

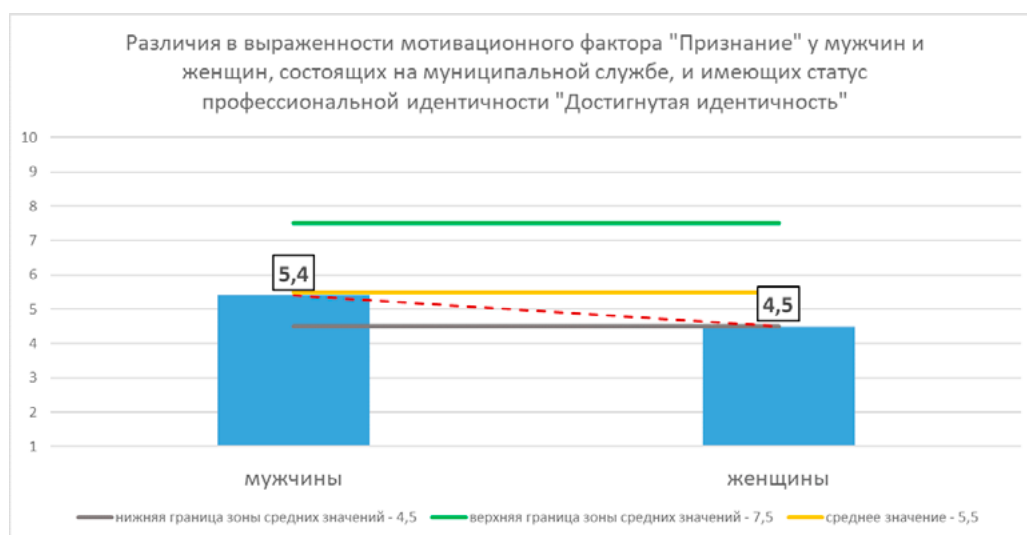


Рисунок 1. Различия в выраженности мотива «признание» у муниципальных служащих - мужчин и женщин, имеющих статус профессиональной идентичности «достигнутая идентичность» (в стэнах)

Мужчины имеют более выраженную ориентацию на признание заслуг и достижений, в отличие от женщин: у женщин мотивация признания находится на нижней границе данной шкалы.

Таким образом, мужчины, для которых их статус муниципального служащего является личностно значимым и более устойчивым, сформированным (статус профессиональной идентичности «достигнутая»), более ориентированы на получение признания за свои заслуги в служебной деятельности, и в то же время более гибки в ориентации на признание, чем женщины.

В свою очередь женщины, для которых статус муниципального служащего является личностно значимым и более устойчивым, сформированным, менее ориентированы на получение признания за свои заслуги в служебной деятельности.

Обнаруженные различия в выраженности мотива «признание» между мужчинами и женщинами со статусом «достигнутая профессиональная идентичность» свидетельствуют о специфических стратегиях профессионального самоутверждения мужчин и женщин. При равной степени сформированности профессиональной идентичности мужчины чаще ориентированы на внешнее подтверждение своей значимости через признание заслуг, в то время как женщины демонстрируют более сдержанную мотивацию признания и, вероятно, черпают профессиональное удовлетворение из внутреннего соответствия стандартам и качеству выполняемой работы. Таким образом, различие заключается не в степени зрелости идентичности, а в её содержательном наполнении и способах реализации в профессиональной сфере.

У мужчин со статусом профессиональной идентичности «псевдоидентичность» выраженность стремления следовать устоявшимся нормам, ориентации на стабильность, культурные и семейные ожидания (мотив «традиции») выше, чем у женщин, имеющих тот же статус профессиональной идентичности (рис. 2).

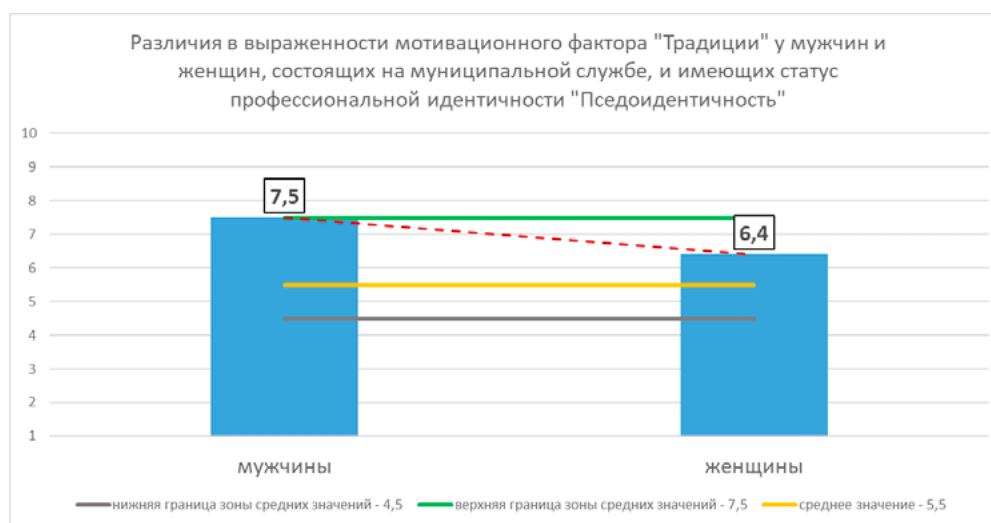


Рисунок 2. Различия в выраженности мотива «Традиции» у муниципальных служащих — мужчин и женщин, имеющих статус профессиональной идентичности «псевдоидентичность» (в стэжах)

Женщины имеют менее выраженную ориентацию на традиции в отличие от мужчин. У мужчин ориентация на традиции находится на нижней границе данной шкалы. Таким образом, мужчины, для которых их статус муниципального служащего является не лично значимым, а скорее внешне декларируемым социальным статусом без реального осмысления и интеграции в личность муниципального служащего (статус профессиональной идентичности «псевдоидентичность»), более ориентированы на следование уже устоявшимся правилам и алгоритмам (мотив традиции) в служебной деятельности. Мужчинам со статусом «псевдоидентичность» скорее важен фактор стабильности, следования устоявшемуся порядку, правилам и алгоритмам, сложившимся в служебной культуре. Данный статус скорее свидетельствует о наличии внутренней напряженности у респондентов по отношению к исполнению профессиональной роли, следствием которой может быть большое количество стресса, профессиональное выгорание, уход с работы.

В свою очередь, женщины, для которых их статус муниципального служащего является декларируемым, внешне демонстрируемым профессиональным статусом (статус профессиональной идентичности «псевдоидентичность»), в зависимости от ситуации склонны как ориентироваться на устоявшиеся правила и алгоритмы в служебной деятельности, так и следовать своим собственным представлениям о правилах и алгоритмах выполнения служебной деятельности, т.е. более гибки в следовании своим мотивам.

Выявленные различия в выраженности мотива «традиции» между мужчинами и женщинами со статусом профессиональной идентичности «псевдоидентичность» позволяют сделать вывод о различии в механизмах адаптации к профессиональной среде. При равной степени сформированности идентичности (на уровне внешнего принятия профессиональной роли) мужчины демонстрируют более выраженную ориентацию на традиции как на систему внешне заданных правил, обеспечивающих устойчивость и предсказуемость служебного поведения. Женщины с тем же статусом характеризуются более гибким подходом: они склонны варьировать степень следования нормам, сочетая внешние регламенты с внутренними представлениями о профессиональной целесообразности. Таким образом, различие обусловлено не степенью сформированности идентичности, а типом саморегуляции профессионального поведения, когда мужчины тяготеют к нормативной предсказуемости, а женщины – к ситуативной адаптивности.

Заключение

Половые различия, выявленные в выраженности мотивов «признание» и «традиции» при разных статусах профессиональной идентичности, отражают различие в содержательном наполнении профессиональной идентичности и стратегиях профессиональной саморегуляции у мужчин и женщин. Мужчины, как правило, опираются на внешние ориентиры: социальное признание и нормативные традиции – как на источники устойчивости и самоутверждения в профессии. Женщины демонстрируют более внутренне организованную мотивационную структуру, ориентированную на качество работы, гибкость и личные стандарты. Таким образом, один и тот же статус профессиональной идентичности реализуется по-разному в зависимости от пола, что свидетельствует о специфических стилях адаптации мужчин и женщин к профессиональной среде и особенностях их трудовой мотивации.

Эффективное управление кадрами на муниципальной службе должно учитывать специфические механизмы мотивации и идентификации служащих – мужчин и женщин и формировать на этой основе кадровые технологии повышения стабильности кадрового состава, разрабатывая дифференцированные подходы к поощрению, адаптации и профессиональному сопровождению работников.

Так, мужчины, ориентированные на признание и следование традициям, склонны воспринимать служебную деятельность как иерархически и нормативно организованную систему, где важны статус, ясные правила, формальные оценки заслуг. Для повышения их трудовой мотивации эффективны механизмы публичного поощрения, карьерной лестницы, организационного порядка и должностной стабильности.

В то же время женщины, склонные проявлять профессиональную идентичность через следование собственным внутренним стандартам и гибкость, могут воспринимать служебную деятельность как пространство личной ответственности, качественного исполнения и моральной целесообразности, а не просто как систему ролей и регламентов. Для повышения их трудовой мотивации более значимы признание на уровне ценности работы, чёткая аргументация значимости выполняемых задач и возможность самостоятельного принятия решений в рамках правил.

Таким образом, при кажущейся унификации процессов муниципальной службы, мужчины и женщины используют разные механизмы включённости в профессиональную роль. Поэтому программы адаптации и развития персонала, а также наставничества должны учитывать не только функциональные, но и ценностные ориентиры и опираться на половые особенности мотивации работников.



Список литературы:

1. Аблязов Р.С. Современное состояние трудовой мотивации в аграрном секторе // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2014. № 1(18). С. 58-61.
2. Басик И.В. Влияние нематериальной мотивации и стимулирования на текучесть персонала банка // Молодой ученый. 2022. № 16(411). С. 328-332.
3. Газизова Л.И., Дорожкин Ю.Н., Фролова И.В. Муниципальные органы власти в Приволжском федеральном округе Российской Федерации // Власть. 2014. № 8. С. 131-138.
4. Демина Д.С. Мотивация муниципальных служащих // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2013. № 2. С. 40-43.
5. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 4. С. 51-59.
6. Иванова Н.Л., Конева Е.В. Профессиональная идентичность и профессиональное пространство // Мир психологии. 2004. № 2. С. 148-156.
7. Коннова М.А. Мотивация и развитие сотрудников разного поколения как стратегический инструмент снижения текучести кадров // Управление организационно-экономическими системами: сборник трудов научного семинара студентов и аспирантов института экономики и управления. Под общ. ред. Д.Ю. Иванова. Самара: Самарский университет, 2023. С. 111-115.
8. Коретников Н.В., Субботина Т.Н. Создание системы мотивации труда и принципы мотивации в государственном и муниципальном управлении // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 5-2(75). С. 81-85. DOI 10.24412/2411-0450-2021-5-2-81-85
9. Костикова А.Ю., Черкасов С.Н. Мотивационные установки руководителей государственных медицинских организаций // Общественное здоровье и здравоохранение. 2017. № (2)54. С. 54-56.
10. Кошелева Ю.П. Становление профессиональной идентичности обучающихся в вузе с позиции культурно-исторического подхода // Сборник работ XVII Международных чтений памяти Л.С. Выготского «Культурно-историческая психология: от научной революции к преобразованию социальных практик». Москва: Издательство Левъ. Т. 1. С. 283-290.
11. Кузнецова Е.К. Роль мотивации в профессиональной деятельности муниципальных служащих // Актуальные тренды в экономике и финансах: материалы всероссийской научно-практической конференции. Омск: Омский филиал ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», 2022. С. 48-52.
12. Маковецкая Е.Н. Теоретические аспекты исследования профессиональной идентичности // Экономика и бизнес: теория и практика. 2024. №4-2 (110). С. 126-129.
13. Методика «Структура трудовой мотивации» и перспектива ее применения / А.В. Горбачев [и др.] // Психологический журнал. 2006. Т. 27. № 3. С. 86-94.
14. Поварёнков Ю.П. Психологические характеристика профессиональной идентичности // Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества: сборник научных трудов. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2003. С. 154-163.
15. Проценко С.А. Структура трудовой мотивации как фактор репутации сотрудника на государственной гражданской службе // Личность: ресурсы и потенциал. 2021. № 1(9). С. 10-16.
16. Роздольская И.В., Ледовская М.Е., Ледовской Е.Е. Проблематика построения и внедрения системы развития профессиональных компетенций как фактора повышения уровня мотивации муниципальных служащих // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2018. № 2(69). С. 157-167.



17. Соловьева Н.В. Особенности формирования профессиональной идентичности // Профессиональная ориентация. 2017. №1. С. 186-191.
18. Социологические аспекты текучести медицинских кадров / С.В. Макаров [и др.] // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2021. Т. 29. № 5. С. 1207-1213. DOI 10.32687/0869-866X-2021-29-5-1207-1213
19. Способы повышения трудовой мотивации работников медицинских организаций / О. А. Александрова [и др.] // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2020. Т. 28. № S2. С. 1049-1055. DOI 10.32687/0869-866X-2020-28-s2-1049-1055.
20. Татарко С.А. Измерение идентичности в рамках статусной модели Дж. Марсии // Психологическая диагностика. 2009. № 1. С. 62-100.
21. Терелецкова Е.В., Халитова Э.Р. Мотивация как один из инструментов снижения текучести персонала // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. № 1-2(95). С. 112-115. DOI 10.24412/2411-0450-2023-1-2-112-115.
22. Токарева Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография. Шадринск: ШГПУ, 2021. 216 с.
23. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия. Москва: Дело, 2000. 270 с.
24. Цаплин Е.В. Связь профессионально важных характеристик и профессиональной идентичности госслужащих // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 2-1. С. 109-114.
25. Цаплин Е.В. Связь профессионально важных характеристик и профессиональной идентичности сотрудников исполнительно-распорядительного органа власти муниципального образования // Актуальные проблемы экстремальной и кризисной психологии: материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Екатеринбург: Издательство Уральского университета. 2019. С. 59-63.
26. Цаплин Е.В. Связь профессионально значимых характеристик и профессиональной идентичности муниципальных служащих // Психология – наука будущего: Материалы VIII Международной конференции молодых ученых. Москва: Институт психологии РАН, 2019. С. 463-467.
27. Шнейдер Л.Б. Личностная, тендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. 128 с.
28. Щукина Е.А. Текучесть персонала и ее причины // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 10-2(68). С. 230-233. DOI 10.24411/2411-0450-2020-10848
29. Marcia J. E. Identity and psychosocial development in adulthood // Identity. 2002. Vol. 2. N 1. P. 7-28. DOI: 10.1207/S1532706XID0201_02.

СОДЕРЖАНИЕ



ПРЕДЫДУЩАЯ



СЛЕДУЮЩАЯ

The relationship between work motivation and professional identity status among male and female municipal employees

Tsaplin Evgeny Valeryevich

Postgraduate Student, Department of Personality in Management Systems; Expert at the Development and Analytics Center, the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources, GSPM, Presidential Academy, Moscow, Russian Federation

e-mail: caplin.evgeniy@mail.ru

Abstract

This article explores gender-specific features of work motivation among male and female municipal employees with different statuses of professional identity. The diagnostic tools used in the study included the Structure of Work Motivation test (A. G. Shmelev et al.) and the Professional Identity Research Methodology (L. B. Schneider). The sample consisted of 220 municipal employees (79 men and 141 women). Significant gender differences in work motivation have been identified: men with the status of “achieved identity” are more oriented toward social recognition of their merits, while women with the same status are more focused on the internal sense of a well-done job. Men with the status of “pseudo-identity” tend to follow established rules and traditions of professional culture, whereas women with the same status are more oriented to following their own internal guidelines and flexibly interpreting culturally established rules and traditions based on their personal beliefs. The findings are relevant for the development of differentiated adaptation and retention programs for municipal personnel.

Key words

• municipal service • professional identity • professional identity statuses • motivational characteristics • work motivation • gender-specific features •

References

1. Ablyazov R.S. Current State of Work Motivation in the Agricultural Sector // Economics, Labor, Management in Agriculture. 2014. N 1(18). P. 58-61.
2. Basik I.V. The Impact of Non-Material Motivation and Incentives on Bank Staff Turnover // Young Scientist. 2022. N 16(411). P. 328-332.
3. Gazizova L.I., Dorozhkin Yu.N., Frolova I.V. Municipal Authorities in the Volga Federal District of the Russian Federation // Power. 2014. N 8. P. 131-138.
4. Demina D.S. Motivation of Municipal Employees // Electronic Bulletin of the Rostov Social and Economic Institute. 2013. N 2. P. 40-43.

5. Ermolayeva E.P. Professional Identity and Marginalism: Concept and Reality (Article One) // Psychological Journal. 2001. Vol. 22. N 4. P. 51-59.
6. Ivanova N.L., Koneva E.V. Professional Identity and Professional Space // World of Psychology. 2004. N 2. P. 148-156.
7. Konnova M.A. Motivation and Development of Employees from Different Generations as a Strategic Tool for Reducing Staff Turnover // Management of Organizational and Economic Systems: Collection of Papers of the Student and Postgraduate Seminar of the Institute of Economics and Management. Endorsed by D.Yu. Ivanov. Samara: Samara University, 2023. P. 111-115.
8. Koretnikov N.V., Subbotina T.N. Creating a Labor Motivation System and Principles of Motivation in State and Municipal Administration // Economics and Business: Theory and Practice. 2021. N 5-2(75). P. 81-85. DOI 10.24412/2411-0450-2021-5-2-81-85
9. Kostikova A.Yu., Cherkasov S.N. Motivational Attitudes of Managers in State Medical Organizations // Public Health and Healthcare. 2017. N 2(54). P. 54-56.
10. Kosheleva Yu.P. Formation of Professional Identity in University Students from the Perspective of the Cultural and Historical Approach // Proceedings of the 17th International Readings in Memory of L.S. Vygotsky "Cultural and Historical Psychology: From Scientific Revolution to the Transformation of Social Practices." Moscow: Lev Publishing House. Vol. 1. P. 283-290.
11. Kuznetsova E.K. The Role of Motivation in the Professional Activities of Municipal Employees // Current Trends in Economics and Finance: Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical Conference. Omsk: Omsk Branch of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education Financial University under the Government of the Russian Federation, 2022. P. 48-52.
12. Makovetskaya E.N. Theoretical Aspects of Research on Professional Identity // Economics and Business: Theory and Practice. 2024. N 4-2(110). P. 126-129.
13. The Structure of Work Motivation Methodology and Its Application Prospects / Gorbachev A.V. [et al.] // Psychological Journal. 2006. Vol. 27. N 3. P. 86-94.
14. Povarenkov Yu.P. Psychological Characteristics of Professional Identity // Identity Crisis and the Challenges of Civil Society Formation: Collection of Scientific Papers. Yaroslavl: Publishing House of Yaroslavl State Pedagogical University, 2003. P. 154-163.
15. Protsenko S.A. Structure of Work Motivation as a Factor of Employee Reputation in the State Civil Service // Personality: Resources and Potential. 2021. N 1(9). P. 10-16.
16. Rozdolskaya I.V., Ledovskaya M.E., Ledovskoy E.E. Issues in Developing and Implementing a System for Professional Competency Development as a Factor in Enhancing Motivation of Municipal Employees // Bulletin of Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. 2018. N 2(69). P. 157-167.
17. Solovyeva N.V. Features of Professional Identity Formation // Career Guidance. 2017. N 1. P. 186-191.
18. Sociological Aspects of Medical Staff Turnover / Makarov S.V. [et al.] // Challenges of Social Hygiene, Healthcare and History of Medicine. 2021. Vol. 29. N 5. P. 1207-1213. DOI 10.32687/0869-866X-2021-29-5-1207-1213
19. Ways to Enhance Work Motivation Among Employees of Medical Institutions / O.A. Aleksandrova [et al.] // Challenges of Social Hygiene, Healthcare and History of Medicine. 2020. Vol. 28. N S2. P. 1049-1055. DOI 10.32687/0869-866X-2020-28-s2-1049-1055.
20. Tatarko S.A. Measuring Identity Within the Framework of J. Marcia's Status Model // Psychological Diagnostics. 2009. N 1. P. 62-100.
21. Tereletska E.V., Khalitova E.R. Motivation as a Tool for Reducing Staff Turnover // Economics and Business: Theory and Practice. 2023. N 1-2(95). P. 112-115. DOI 10.24412/2411-0450-2023-1-2-112-115.

СОДЕРЖАНИЕ



ПРЕДЫДУЩАЯ



СЛЕДУЮЩАЯ

22. Tokareva Yu.A. Work Motivation of Personnel: A Comprehensive Approach. Monograph. Shadrinsk: Shadrinsk State Pedagogical University, 2021. 216 p.
23. Travin V.V. Enterprise Personnel Management. Moscow: Delo, 2000. 270 p.
24. Tsaplin E.V. Relationship Between Professionally Significant Characteristics and Professional Identity of Civil Servants // Psychology. Historical and Critical Reviews and Contemporary Research. 2019. Vol. 8. N 2-1. P. 109-114.
25. Tsaplin E.V. The Relationship Between Professionally Significant Characteristics and Professional Identity of Employees in the Executive and Administrative Body of Municipal Government // Current Issues in Extreme and Crisis Psychology: Proceedings of the 2nd All-Russian Scientific and Practical Conference. Yekaterinburg: Ural University Publishing House. 2019. P. 59-63.
26. Tsaplin E.V. The Relationship Between Professionally Significant Characteristics and Professional Identity of Municipal Employees // Psychology – The Science of the Future: Proceedings of the 8th International Conference of Young Scientists. Moscow: Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, 2019. P. 463-467.
27. Schneider L.B. Personal, Gender, and Professional Identity: Theory and Diagnostic Methods. Moscow: Moscow Psychological and Social Institute, 2007. 128 p.
28. Shchukina E.A. Staff Turnover and Its Causes // Economics and Business: Theory and Practice. 2020. N 10-2(68). P. 230-233. DOI 10.24411/2411-0450-2020-10848
29. Marcia J.E. Identity and psychosocial development in adulthood // Identity. 2002. Vol. 2. N 1. P. 7-28. DOI: 10.1207/S1532706XID0201_02.

Поступила в редакцию: 30.04.2025

Принята в печать: 24.07.2025

СОДЕРЖАНИЕ



ПРЕДЫДУЩАЯ



СЛЕДУЮЩАЯ