

# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ АКТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ ВУЗА

**О.А. Рукавицина,**

*магистр кафедры социологии и организации работы с молодежью  
Института управления НИУ «БелГУ»*

Социальные и экономические преобразования последних десятилетий привели к трансформации российской высшей школы. Важным фактором, меняющим требования к выпускникам вузов, является присоединение России к Болонскому процессу. Интеграция Российской Федерации в европейскую систему образования поставила перед каждой ступенью высшей школы задачу воспроизводства интеллектуального капитала, соответствующего мировым стандартам. Данное обстоятельство требует нового осмысления научно-исследовательской работы студентов в высших учебных заведениях и более детального изучения вопросов организации и результативности научного творчества молодежи.

Научно-исследовательскую активность (далее – НИА) можно рассматривать как самостоятельную, сознательную и целенаправленную деятельность личности, направленную на получение и применение новых знаний посредством научных методов.

Согласно теории В. И. Овчинникова, в основе любой активности, в том числе НИА, лежат потребности личности, а все остальные категории, раскрывающие содержание и механизмы ее формирования (интересы, цели, установки, ориентации, стимулы, мотивы и т.д.), так или иначе, исходят из потребностей и выражают их [2].

В. В. Балашов, рассматривая мотивацию как совокупность движущих сил, побуждающих человека к определенным действиям, определяет ее в качестве важнейшего фактора НИА. В психологии науки, изучающей мотивацию научного творчества, выделяют две группы мотивов научной активности – внутренние и внешние. Внутренние мотивы формируются, исходя из потребностей личности в познании и развитии, и являются первичными по отношению к научной деятельности. Внешние же мотивы формируются под влиянием внешней среды и по отношению к научному творчеству вторичны, неспецифичны для него [1].

В. В. Балашов утверждает, что в настоящее время в исследованиях мотивации научного творчества нашло широкое распространение мнение, что у творческих личностей внутренняя мотивация преобладает над внешней. Приоритет внутренних мотивов над внешними подразумевает, что человек включен в деятельность ради нее самой, а не ради других целей, по отношению к которым она является средством их достижения. В случае НИА внутренним побуждением к ней является удовлетворение, получаемое от самого процесса работы, удовольствие, стремление к интеллектуальному успеху, желание

решать и находить проблемы, давать работу уму. Такие стимулы, как материальное вознаграждение, карьера, отходят на второй план. Основой НИА человека является его мотивационная сфера как совокупность мотивов личности и важнейшая характеристика ее пригодности к научному труду [1].

Понятие «стимул», в отличие от понятия «мотив», имеет отношение к внешним по отношению к человеку факторам, понуждающим его к деятельности. Стимулирование – это четкое, формальное, приуроченное ко времени и месту, институциональное воздействие на индивида одним из легитимных и априорно заданных способов, понуждающее его к прекращению негативной или усилению позитивной активности. От практикующихся форм и методов стимулирования во многом зависит научно-исследовательская активность студентов (далее – НИАС).

В. В. Балашов в качестве основных целей стимулирования НИАС в вузе выделяет:

- повышение уровня и качества подготовки специалистов с высшим образованием к творческой и научно-исследовательской работе, овладение ими основами научно-технического предпринимательства и инновационного бизнеса;

- увеличение опыта и повышение качества труда преподавателей, научных и административных работников вуза в области НИАС;

- направление тематики НИАС на приоритеты научно-технического развития регионов и России в целом [1].

В качестве основных видов стимулирования НИАС обычно различают материальное и нематериальное стимулирование. При этом следует понимать, что это разделение условно, поскольку оба вида взаимосвязаны. Материальное стимулирование представляет собой совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности человека в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов. По мнению В. В. Балашова, материальное стимулирование служит развитию и повышению результативности НИАС. Материальное стимулирование осуществляется в виде: селективных стипендий; надбавок к должностным окладам и стипендиям; грантов; денежных премий; памятных и ценных подарков [1].

Материальные стимулы далеко не всегда стоят на первом месте и не могут быть единственной формой поощрения. Не менее важным является привлекательность научно-исследовательской деятельности, интерес к ней, ее творческий характер. Помимо этого, человеку необходимы ощущение собственной значимости, признание наличия у него творческого потенциала и объективная оценка достигнутых результатов. В этом случае значение приобретает нематериальное стимулирование. Его основными видами являются: похвала; объявление благодарности; награждение; уважение коллектива; присвоение почетных званий; возможность внесения идей и предложений; публикации результатов научной деятельности [1].

Нематериальные стимулы весьма разнообразны и делятся на три группы: социальные, социально-психологические и моральные. Социальные стимулы связаны с потребностью человека в самоутверждении, с его стремлением

занимать определенное общественное положение. Социально-психологические стимулы предполагают наличие комфортного климата в коллективе, обеспечивающего нормальное общение и позволяющего человеку самореализоваться. Моральные стимулы связаны с потребностями человека в уважении со стороны коллектива, в признании его как нравственно одобряемой личности.

С целью оценки эффективности системы мотивации и стимулирования НИАС было проведено социологическое исследование, в котором приняло участие 180 респондентов – студентов бакалавриата, специалитета и магистратуры Института управления Белгородского государственного национального исследовательского университета (далее – НИУ «БелГУ»). Опрошенным была предложена анкета, содержащая вопросы относительно представления о НИА, их включенности в научную работу, мотивах и стимулах, побуждающих их к активности, и причинах пассивности, о жизненных ценностях и планах на будущее, а также об информированности о применяемых в университете способах поощрения НИАС и об их эффективности.

Анализ данных, полученных по итогам обработки анкет, позволил сделать вывод о том, что 93% респондентов имеют представление о НИА, понимая под ней проведение собственных исследований и публикацию статей с их результатами (46,7%), участие в научных конференциях (29,4%) и разработку и внедрение новых продуктов, технологий, методов, проектов (16,7%).

Опрос показал, что непосредственно НИА проявляют 33,9% опрошенных студентов. При этом больше половины (55,7%) активных в научной сфере студентов в качестве побуждающего мотива назвали использование результатов исследовательской работы в учебной деятельности и почти половина (45,9%) – желание проявить себя и самореализоваться. Другими мотивами также являются: интерес к получению новых знаний, любознательность (31,1%); материальная поддержка (27,9%); получение преимущества при трудоустройстве (24,6%); использование полученных знаний при открытии собственного бизнеса (14,8%) и принуждение (11,5%).

Свою научно-исследовательскую пассивность большинство опрошенных студентов объясняли занятостью в другой сфере деятельности (58%) и отсутствием интереса к исследовательской работе и научным мероприятиям (49,6%). Значительное число респондентов (19,3%) признали у себя отсутствие способностей к научно-исследовательской работе. Другими мотивами являются недостаток преподавателей, способных пробудить интерес к научно-исследовательской активности (21,8%), отсутствие необходимой информации о проводимых научных мероприятиях, исследовательских возможностях и перспективах (17,6%) и непонимание преимуществ от НИА (8,4%). Таким образом, можно сделать вывод о том, что одной из причин пассивности студентов является недостаточно эффективная работа отдела университета, ответственного за НИАС.

Для лучшего понимания особенностей мотивации студентов к НИА следует рассмотреть присущие студенческой молодежи ценности. Так, например, выбирая из предложенных вариантов, большинство респондентов остановилось на приоритетах ценностей «семья и дети» (69,4%), «здоровье» (51,1%) и «образование и саморазвитие» (38,9%). Здесь интересно отметить то, что для студентов, проявляющих НИА, характерна та же тенденция, что и в целом по массиву. Для них основными ценностями являются «семья и дети» (67,2%) и «здоровье» (41%). И только лишь вариант «образование и саморазвитие», вошедший в тройку основных ценностей респондентов, не проявляющих НИА, как это ни парадоксально, уступает место ценности «дружба» (41%).

Помимо рассмотрения ценностной основы мотивации к НИА студенческой молодежи НИУ «БелГУ», также представляет интерес анализ планов респондентов на будущее. Более половины (56,1%) опрошенных студентов сразу после окончания университета планируют устроиться на работу, 16,1% – открыть собственное дело, 10% – продолжить обучение, и по 8,3% предполагают создать семью или пополнить ряды вооруженных сил РФ. Важно отметить, что абсолютное большинство (66,4%) студентов, не проявляющих НИА, собираются устроиться на работу и лишь 9,2% – заняться созданием бизнеса. У студентов же противоположной категории налицо практически равное соотношение выборов обеих жизненных стратегий – соответственно 36,1% и 29,5%. Также количество респондентов данной категории, намеренных продолжить обучение, почти в 2,5 раза выше, чем противоположной.

Проведенный опрос показал, что информированность респондентов о различных видах поощрений НИА студентов со стороны университета неоднородна. Наиболее известными методами являются награждение дипломами, грамотами, сертификатами (94,4%), выплата именных стипендий и грантов (87,2%) и похвала на общих собраниях и праздниках (77,2%). Далее следуют возможность перевода на бюджетную основу обучения (70,6%), отправка благодарственных писем (68,9%), поселение в общежитие (59,4%) и помещение фотографии студента на «Доску почета» в университете (57,8%). Меньше всего респондентам знакомы такие виды поощрения, как прохождение стажировок в ведущих научно-образовательных центрах (33,9%), предоставление бюджетного места в магистратуре/аспирантуре (44,4%) и предоставление бесплатных путевок для отдыха на Черноморском побережье (51,1%).

Сравнительный анализ ответов позволяет сделать вывод о том, что информированность студентов, проявляющих НИА, о различных видах поощрений выше, чем противоположной категории респондентов. Данное утверждение подтверждает предположение о том, что одной из причин пассивности студентов в научной сфере является недостаточная проработанность системы информирования студенческой молодежи о научных мероприятиях и способах поощрения за участие в них.

Самым эффективным видом поощрения НИАС в НИУ «БелГУ» является выплата именных стипендий и грантов. Его выбрали 77,2% респондентов. На втором месте по популярности – предоставление бесплатных путевок для отдыха на Черноморском побережье (67,2%). Примерно одинаковое количество опрошенных студентов (56-59%) отметили варианты: предоставление бюджетного места в магистратуре и/или аспирантуре; прохождение стажировок в ведущих научно-образовательных центрах; награждение грамотами, дипломами, сертификатами и отправка благодарственных писем.

Большинство студентов, не проявляющих себя в научной сфере, способны побудить к НИА такие виды поощрений, как именные стипендии и гранты (66,4%), предоставление бесплатных путевок для отдыха на Черноморском побережье (61,3%) и прохождение стажировок в ведущих научно-образовательных центрах (57,1%). Наименее эффективными видами поощрения, как показал опрос, являются поселение в общежитие (9,2%), помещение фотографии студента на «доску почета» в университете (30,3%) и похвала на общих собраниях и праздниках (31,9%).

Лишь по мнению 10% опрошенных студентов, система поощрения НИАС, действующая в университете, совершенна. Большинство же видит в ней те или иные недостатки. Так, 35% респондентов заявили, что в университете поощряют не всех достойных награждения, а 32,2% отметили отсутствие «прозрачности» системы поощрения. Так же были выделены такие проблемы, как отсутствие оперативности (27,8%), субъективность оценки достижения (25%), дискриминация студентов, обучающихся на договорной основе (20%) и несоответствие поощрения уровню достижений (16,1%).

Сами респонденты в целях оптимизации системы мотивации и стимулирования НИАС предлагали внести такие организационные изменения, как повышение оперативности поощрений, создание «прозрачной» и справедливой системы, расширение возможностей поощрения студентов, обучающихся на договорной основе, увеличение квоты на именные стипендии, введение дополнительных поощрений для начинающих исследователей. В целях повышения информированности студентов о научно-исследовательской работе в университете, видах поощрения и способах их получения, респонденты предлагали проводить информационно-мотивационные занятия для начинающих исследователей. Помимо этого, была обозначена необходимость расширения диапазона тем научных работ, помощи в проведении исследований и работы по повышению мотивации преподавателей-наставников студентов-исследователей. В качестве методов стимулирования респонденты предложили добавить стипендии для студентов, обучающихся на договорной основе, прибавки к стипендии, отдельные выплаты за публикацию статей студентов в сборниках, помощь в трудоустройстве студентов.

В целях совершенствования системы мотивации и стимулирования НИАС в НИУ «БелГУ» можно предложить следующие рекомендации и направления совершенствования.

Во-первых, для разрешения существующих в системе мотивации и стимулирования научной активности студентов университета проблем,

выявленных в ходе социологического анализа, таких, как поощрение не всех студентов, достойных награждения, отсутствие «прозрачности» и оперативности в системе поощрения, необходимо введение рейтинговой системы контроля НИАС. Рейтинг студентов должен соответствовать следующим требованиям: содержать четкие критерии оценивания, постоянно обновляться и быть доступным для публичного просмотра.

Во-вторых, в целях увеличения интереса студентов к научно-исследовательской работе, повышения их информированности о проводимых мероприятиях, исследовательских возможностях и перспективах в данной сфере, необходима популяризация научной активности в академической среде. Для достижения данной цели предполагается использование следующих способов: создание соответствующей группы в социальных сетях или особого раздела на официальном сайте НИУ «БелГУ»; организация и проведение информационно-мотивационных встреч и собраний; разработка и создание специальной социальной рекламы; издание справочника о научной активности студентов в университете; проведение флешмобов для привлечения внимания студентов.

В-третьих, в целях стимулирования студентов к самообразованию и самовоспитанию, в университете целесообразно внедрить систему научного тьюторства, представляющую собой индивидуализированную педагогическую деятельность, направленную на развитие автономности и самостоятельности студентов в решении проблем; помощь им в реализации научно-исследовательских и проектных работ и сопровождение их личностного развития. Для осуществления научного тьюторства предлагается использовать следующие формы: адаптационный тьюториал; интеграционный тьюториал; информационный тьюториал; обучающий тьюториал; свободный тьюториал; консультационный тьюториал и т. д.

В-четвертых, важным направлением оптимизации системы мотивации и стимулирования НИАС должен стать отбор наиболее талантливых, способных студентов и активная работа с ними. Селективная система поиска одаренных абитуриентов опирается на принцип системности и последовательности перехода от одаренного школьника к перспективному студенту, а затем и к молодому ученому. Данная система предусматривает организацию научных секций и групп с участием школьников, участие профессорско-педагогического состава университета в проведении предметных олимпиад для школьников городского и областного уровней, информационную и консультационную деятельность, развитие системы выездных школ для учащихся и т.д.

Выполнение предложенных рекомендаций повысит мотивационную составляющую студенческой молодежи НИУ «БелГУ» к НИА, а значит, и ее результативность, что, в свою очередь, будет способствовать повышению конкурентоспособности студентов в мировом образовательном пространстве.

#### **Литература**

1. Балашов В. В. Организация научно-исследовательской деятельности студентов в вузах России // В. В. Балашов, Г. В. Лагунов, И. В. Малюгина, В. В. Масленников,

А. И. Момот, Б. В. Першуткин, А. Г. Поршнева, В. М. Рулев, В. С. Румянцев, М. Н. Стриханов. М. : Наука, 2012. – 516 с.

2. Овчинников В. И. Потребности личности как фактор ее социальной активности. Волгоград : Волга, 2010. – 213 с.

## **ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ И СТРАТЕГИИ СОВРЕМЕННЫХ СТУДЕНТОВ**

**Л.В. Рожкова,**

*профессор кафедры экономической теории и мировой экономики  
ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет»,  
г. Пенза, доктор социологических наук, доцент*

**О.В. Сальникова,**

*старший преподаватель экономической теории и мировой экономики  
ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет», г. Пенза*

Условия изменяющейся социальной реальности постсоветской России повлекли за собой снижение общественной значимости труда, трудового воспитания, изменение мотивов занятости. В современных условиях отчетливо проявляется несоответствие между потребностью общества в активизации трудовых ориентаций и реальным состоянием ценностных установок населения в трудовой сфере. Трудовые ценности являются частью базовой системы ценностей индивида. В. С. Магун рассматривает их как «высказывание людей о том, что для них важно, значимо в работе» [1; 25]. Они представляют собой субъективное отношение к общественно значимым ценностям труда и трудовой деятельности людей.

Анализ трудовых ценностей и установок россиян определяется потребностью поиска резервов экономического роста страны; изучение ценностей в трудовой сфере, профессиональных стратегий молодежи позволяет глубже исследовать и объяснить направленность и содержание трудовой активности молодого поколения.

Вторичный анализ результатов социологических исследований позволил выявить позитивные тенденции трансформации трудовых ценностей студенчества, которые состоят в росте экономической рациональности, предприимчивости, ориентации на предпринимательскую деятельность. Вместе с тем присутствует и ряд негативных тенденций, основными из которых являются девальвация трудовых ценностей, связанных со служением обществу и государству, снижение общественной значимости труда.

По данным авторского исследования трудовых ценностей студенческой молодежи вузов г. Пензы (2012 г.) было установлено, что большинство представителей молодого поколения оценивает свои личностные и профессиональные качества как скорее соответствующие современной социально-экономической ситуации. Ориентация на работу при материальной обеспеченности также достаточно высока. Так, 78,3% респондентов хотели