

## СПЕЦИФИКА НАУЧНОЙ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ РЕГИОНАЛЬНЫХ ВУЗОВ: ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Скрауч О. Н.<sup>1</sup>, Мехришвили Л. Л.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ГАОУ ВПО ТО «Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права», Тюмень, Россия (625000, Тюмень, ул. 30 лет Победы, 102), e-mail: [neman\\_oks@mail.ru](mailto:neman_oks@mail.ru)

<sup>2</sup> ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», Тюмень, Россия (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: [mll@tsogu.ru](mailto:mll@tsogu.ru)

---

Как подтвердило исследование, для профессиональной группы молодых преподавателей и ученых характерно стремление повысить свой профессиональный статус, в первую очередь, это связано с желанием повысить свое социальное положение в обществе. Возможность реализации профессиональной мобильности молодого ученого в вузе ограничена рядом факторов и рисков, в числе которых есть как субъективные, так и объективные факторы. Для формирования у молодых преподавателей и ученых вузов устойчивой мотивации к научно-исследовательской деятельности необходимо создание определенных условий, включающих: = повышение престижа вузовской науки; = стимулирование участие молодежи в научно-исследовательской деятельности; = привлечение молодых представителей вузовской науки к постоянному процессу научно-инновационной деятельности и изобретательскому творчеству; = вовлечение молодежи в научные проекты и разработки, нацеленные на решение актуальных задач по различным направлениям науки, приоритетных как для вуза и/ или региона, так и для государства в целом.

---

Ключевые слова: мотивация, мотивация научной деятельности, молодые ученые, субъективно-объективные факторы мотивации научного творчества молодых.

## THE SPECIFICITY OF SCIENTIFIC MOTIVATION OF YOUNG REGIONAL UNIVERSITY PROFESSORS: ADAPTED FROM THE SOCIAL RESEARCH

Skrauch O. N.<sup>1</sup>, Mekhrishvili L. L.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Tyumen State Academy of World Economy, Management and Law, Tyumen, Russia (625000, Tyumen, 30 let Pobedi str., 102), e-mail: [neman\\_oks@mail.ru](mailto:neman_oks@mail.ru)

<sup>2</sup> Tyumen State Oil and Gas University, Tyumen, Russia (625000, Tyumen, Volodarskogo str., 38), e-mail: [mll@tsogu.ru](mailto:mll@tsogu.ru)

---

As the research has confirmed, the tendency to raise own occupational level is illustrative of the professional group of young professors and scientists, primarily it's associated with the desire to raise their social status in society. The realization possibility of occupational mobility of young scientists in universities is faced with a range of factors and risks; among which there are subjective and objective factors. To form steady motivation to scientific research among young professors and scientists in universities is necessary to create particular conditions, including: = prestige rise of institutional science; = stimulation of youth participation in research activity; = attraction of young representatives in institutional science to a constant process of scientific innovation activity and inventive creation; = youth implication in scientific projects and development, which are directed to determine relevant objectives in various directions of science, as a priority oriented both for universities and/or the region and for the state in whole.

---

Key words: motivation, motivation of scientific work, young scientists, subjective-objective factors of motivation of scientific work of young.

### Введение

В условиях развития постиндустриального общества показателем конкурентоспособности современного государства становится уровень состояния его научно-технического потенциала. Проблема воспроизводства кадрового потенциала науки и образования приобретает сегодня все более острый характер и обуславливается, прежде всего, нехваткой высококвалифицированных кадров нового поколения, обладающих

высоким исследовательским потенциалом, мотивированных на научные инновации. Молодежь, занятая в сфере образования и науки, является одной из специфических социально-профессиональных групп. С одной стороны, свойства и признаки этой группы отражают тенденции развития молодежи в целом, с другой, – профессионального сообщества, занимающегося интеллектуальной деятельностью (научной и научно-педагогической). При этом, как отмечает М. А. Лешина в статье «К вопросу актуальности стимулирования преподавателей Российской высшей школы», «возможности привлечения молодых ученых и преподавателей в вузы сегодня достаточно ограничены: с одной стороны, – низкой оплатой труда преподавателей вузов, не имеющих ученых степеней и званий, а также стажем работы в высшей школе, с другой, – дополнительными финансовыми затратами на получение послевузовского образования (отсутствие необходимого количества бюджетных мест в аспирантурах)» [4].

### **Цель исследования**

Одной из тенденций развития российского высшего образования в последние годы становится ограничение роста и сокращение численности профессорско-преподавательского состава вузов, уменьшение притока молодых кадров из числа выпускников аспирантуры, что препятствует нормальному развитию высшей школы [1].

*Так, по данным Департамента образования и науки Тюменской области о состоянии кадрового потенциала научных, научно-педагогических и инженерных кадров Тюменской области:* общая численность и возрастные распределения основного персонала научно-исследовательских, научно-образовательных учреждений и высокотехнологичных предприятий, в том числе, по категориям численность молодых ученых представлена в следующем соотношении.

Таблица 1

Общая численность и возрастные распределения персонала

Возраст	Общая численность работников	Исследователи	Преподаватели и профессора	Руководители различных уровней	Другие работники
до 30	2180	80	658	61	1301
31–40	2510	67	1156	136	1091
41–50	1905	40	489	171	1002
51–60	2050	52	681	182	1036
60–70	845	20	396	68	367

Ст. 70	300	13	182	16	82
--------	-----	----	-----	----	----

Как видно из таблицы, в регионе имеется значительный перспективный научный потенциал. Эффективность его реализации и развития во многом определяется созданием научно-мотивационной среды для молодых преподавателей в вузах области.

Противоречия между требованиями к формированию новой личности молодого ученого-преподавателя вуза и существующими проблемами в организационной и мотивационной сфере научно-преподавательской деятельности свидетельствует об актуальности проблемы мотивация труда молодых ученых в условиях современной российской высшей школы.

По мнению Гохберг Л. М., Китовой Г. А., Кузнецовой Т. Е., Шуваловой О. Р., «основное значение для научной деятельности имеет интерес к познанию, формирующийся на основе осознанной мотивации, опредмеченной потребностью. Мотивация, интерес, потребность познания – все это необходимые условия для научно-исследовательской деятельности. Важнейшим фактором творческой деятельности является ее мотивация как совокупность движущих сил, побуждающих человека к определенным действиям» [6]. Мотивы научной деятельности имеют в своей основе все многообразие интересов и потребностей личности и показывают, что успешность научного творчества связана с удовлетворением потребностей, главным образом, высшего порядка. Среди мотивов научной деятельности решающая роль отводится также «мотиву достижения» – стремлению к успеху, достижению цели. Мотив достижения признается исследователями в качестве глубинного фактора, свойственного ученым и определяемого как желание соответствовать высшим критериям и преуспевать в условиях конкуренции, как стремление достигать поставленные цели наиболее эффективно. Хайнц Хекхаузен, развивая теорию мотивации достижения, акцентирует внимание на том, что «мотивация достижения направлена на определенный конечный результат, получаемый благодаря собственным способностям человека, а именно – на достижение успеха или избегание неудачи. Мотивация достижения, таким образом, по сути своей ориентирована на цель. Она подталкивает человека к «естественному» результату ряда связанных друг с другом действий» [9]. Мотивация достижения, согласно определению ученого, – это «попытка увеличить или сохранить максимально высокими способности человека ко всем видам деятельности, к которым могут быть применены критерии успешности, и где выполнение подобной деятельности может, следовательно, привести к или успеху или к неудаче» [9]. О преобладании среди творческих работников не мотивации роста (познавательной и самоактуализации), а мотивации достижений утверждает на основе эмпирических данных А. М. Матюшкин [5]. Стремление заниматься научной деятельностью, по данным Е. П. Ильина (2000), обуславливается

следующими причинами: – стремлением к познанию и созиданию нового, неизвестного (познавательные и творческие потребности) или потребностью в творческой деятельности – Анри Пьерон (1970); – желанием понять данное явление самому и раскрыть глаза на его сущность другим; – интересом к определенной науке или какому-то конкретному вопросу; – желанием принести пользу своим открытием всему человечеству или, по крайней мере, решить какую-либо народнохозяйственную задачу; – желанием «оставить след в истории» публикацией своей работы; – желанием достижения определенного социального статуса (получение ученых степеней, званий); – стремлением к самореализации, к славе, известности; – возможностью получения, благодаря научной деятельности, высокой должности, различных материальных благ [3].

Результаты социологических мониторингов, проведенных исследователями на всероссийской выборке в российских вузах, показывают, что сегодня ведущими мотивами осуществления субъектами трудовой деятельности являются материальные стимулы (стабильность и повышение денежного вознаграждения). Однако для преподавателей вузов получение материальных выгод не является сверхзначимой ценностью, ради достижения которой они занимаются профессиональной деятельностью [7]. Исследователи Телегина И. П., Краковецкая И. В. [8] среди ведущих мотивов трудовой деятельности преподавателей вузов выделяют: – самореализацию – престиж специальности, имидж и престиж вуза, возможность карьерного роста; – познавательный процесс, поиск истины, интерес к выбранной специальности, желание вести научно-исследовательскую деятельность, творческий характер и содержание работы; – социальные мотивы – желание передать знание и опыт молодому поколению, интерес к воспитательной работе, желание принести пользу обществу; – материальные стимулы – рост заработной платы, возможность дополнительного заработка; – самоутверждение и саморазвитие – возможность повышения квалификации, признание в виде ученых степеней и званий, возможность развития интеллектуального потенциала, принадлежность к семейной династии; – прочие мотивы – удобный график работы, продолжительный отпуск в летний период, работа в государственном учреждении, благоприятная интеллектуальная и культурная среда и др.

От удовлетворения мотивов молодых ученых к научно-исследовательской, познавательной деятельности в целом зависит успешность их адаптации в науке и профессиональной деятельности.

### **Результаты исследования**

С целью изучения мотивации молодых ученых (в возрасте до 30 лет), Уральского Федерального округа было проведено социологическое исследование методом анкетного опроса. В исследовании использовался целевой (направленный) тип выборки – молодые

ученые из Уральского федерального округа. Исследование осуществлялось непосредственно на местах работы изучаемой категории респондентов – в университетах. В число обследуемых вузов вошли: Нижневартовский государственный гуманитарный университет, Тюменская государственная академия культуры и социальных технологий, Тюменская государственная академия мировой экономики управления и права, Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, Тюменская государственная медицинская академия, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюменский государственный университет, Уральский государственный педагогический университет, Ишимский государственный педагогический институт. Репрезентативность массового опроса при не вероятностных типах выборки обеспечивается достаточностью количества респондентов. Общий объем выборки составил 208 человек из них 37,7 % – мужчин и 62,3 % – женщин. Учитывая узость такой социальной группы как молодые ученые, указанный объем выборочной совокупности представляется достаточным для получения репрезентативных данных.

Оставляя за рамками описания социально-демографические характеристики респондентов, остановимся на анализе блока вопросов по заявленной проблематике.

При анализе ответов респондентов на вопрос **о привлекательности работы в конкретном вузе** не выявлено существенных отклонений от структуры профессиональной мотивации в целом. На первом месте также находится интерес к самой работе – вариант ответа – «возможность интересной творческой работы со студентами» выбрали 41,6 % опрошенных преподавателей. Каждый пятый респондент (19,8 %) отметил привлекательность вуза, в котором работает, возможность заниматься наукой, издавать свои труды. Престиж вуза занимает лишь третье место (17,3 %) в ранге факторов, определивших привлекательность вуза для респондентов.

В целом, в рамках исследования отношение молодых ученых, преподавателей вузов к профессиональной научно-образовательной деятельности было определено посредством выявления приоритетных причин и мотивов занятия их наукой, Так на вопрос **«Что из перечисленного Вас больше всего удерживает в науке (укажите не более трех причин)»**, были получены следующие ответы: к приоритетным мотивам предпочтения данного вида профессиональной деятельности респонденты отнесли:

1. Интерес к своей работе, профессии – 71,2 %, свободный режим работы – 39,0 %, интересная среда, окружение – 33,7 %.
2. Престиж научной карьеры – 22,9 %, надежды на улучшение ситуации в науке – 22,9 %.
3. Принадлежность к научной школе – 14,6 %, ощущение «своей команды» – 12,7 %, возможность дополнительных приработков на стороне – 12,2 %, включенность в

международные контакты – 11,2 %, привычка, нежелание трогаться с места – 6,3 %, сложности в перемене сферы деятельности – 5,4 %, хорошие заработки от научной деятельности – 3,4 %.

Важным мотивационным фактором научно-профессиональной деятельности является отношение молодых ученых к вузовской науке в целом. Так на вопрос: **«Оцените, пожалуйста, состояние российской вузовской науки на сегодняшний день»**, большинство респондентов (42,8 %) ответили, что вузовская наука находится в крайне плачевном состоянии и только четвертая часть опрошенных (26,0 %) придерживаются позиции, что проблемы в вузовской науке есть, но их гораздо меньше, чем в других секторах (ГНЦ, институтах РАН, госкомпаниях). Полярные точки зрения – от «Вузовская наука как система отсутствует» до «Вузовская наука развивается в последние годы очень активно» разделяет практически одинаковое количество респондентов (12,0 % и 12,5 % соответственно). Обращает внимание тот факт, что 6,7 % опрошенных – молодых специалистов, работающих в данной области, или затруднились с ответом, или отметили, что не владеют ситуацией. Среди других оценок состояния современной российской вузовской науки можно выделить: «В разных вузах – разное состояние науки, нецелесообразно сравнивать московские вузы и региональные; вузовскую науку в сфере технологий и в сфере социально-гуманитарного знания», «наука развивается там, где хорошо развивается и прогрессирует производство», «существуют проблемы, которые связаны с погоней за количеством в ущерб качеству».

Уровень мотивации к научной деятельности определяет видение и осознание молодыми учеными ее реальной перспективы. При этом менее трети опрошенных выразили уверенность, что «произойдет улучшение ситуации в отдельных вузах (федеральных, исследовательских)» – 29,3 % опрошенных. Значительная часть (26,9 %) убеждена, что «ничего не изменится». 23,1 % – выразили надежду в том, что «произойдет улучшение ситуации в приоритетных направлениях». И только 5,3 % – указали на возможность «общего улучшения ситуации». При этом, 14,9 % крайне пессимистично оценили будущие варианты развития вузовской науки на ближайшую временную перспективу: «наиболее вероятен ее полный спад» – 1,4 %, «произойдет общее ухудшение ситуации» – 13,5 %.

Безусловно, социальный статус молодого ученого как представителя профессии, связанной с интеллектуальным трудом, во многом определяется объемом и качеством научных знаний. Однако недостаточная профессиональная подготовка и квалификация, отсутствие необходимого опыта участия в научных и инновационных проектах, знаний в области научного менеджмента, коммерциализации результатов научного труда, а также отсутствие опыта работы в научных группах и их организации для проведения исследований

негативно влияют на развитие их личностного и научно-интеллектуального потенциала [2]. Все требует создания специфичной социально-профессиональной среды, формирования у молодых ученых активной научно-мотивационной позиции, включения молодежи в различные формы научно-исследовательской деятельности, в том числе в групповые проектные разработки и научные программы.

По результатам анкетного опроса удалось выявить **положительные условия и факторы, стимулирующие творческую, инновационную деятельность молодых преподавателей.** Наибольшую положительную оценку с большим отрывом от других получили такие факторы, как проведение общероссийских конкурсов, конференций для молодых ученых (46,5 %) и федеральные программы поддержки талантливой молодежи (42,1 %). Также достаточно высоко оценена работа в направлении создания благоприятных условий и стимулирования научной активности российских научных фондов – 24,8 % (каждый четвертый респондент).

Среди **негативных моментов**, отмеченных респондентами, на первом месте стоят финансовые проблемы (необходимость дополнительной подработки). Этот фактор отметили 55,3 % респондентов. Второе место в ранговой таблице занимает невозможность решения социальных проблем молодых ученых и преподавателей (жилищные, поддержки молодых семей, обеспечение детскими садами и т.д.) – 51,9 %. Почти половина респондентов (47,1 %) отметили в качестве негативного фактора снижение качества высшего образования. Проблему эмиграции в сумме отметили 41,3 % респондентов. Из них проблема оттока талантливой молодежи из сферы науки в бизнес отмечена 27,4 % респондентов, внешнюю эмиграцию как проблему обозначили – 13,9 %. Около четверти респондентов (24,0 %) считают политику государственных органов в сфере инноваций непоследовательной несистемной.

### **Заключение**

Как подтвердило исследование, для профессиональной группы молодых преподавателей и ученых характерно стремление повысить свой профессиональный статус, в первую очередь, это связано с желанием повысить свое социальное положение в обществе. Возможность реализации профессиональной мобильности молодого ученого в вузе ограничена рядом факторов и рисков, в числе которых есть как субъективные, так и объективные факторы. *Объективные:* – корпоративная культура вуза, которая, либо поддерживает, либо сдерживает его восхождение по научной и карьерной лестнице; – неравенство в доступе к высоким научным, педагогическим или должностным позициям; – возрастная дискриминация, которая выражается в ограничении прав в вузе данной социально-демографической и социально-профессиональной группы; – рассогласование между доходом и выполняемой

нагрузкой, – невозможность конкурировать по экономическим показателям со многими другими профессиями. *Субъективные:* – наличие или отсутствие у молодого специалиста связей в научно-профессиональном сообществе; – дифференциация по социально-экономическим параметрам в молодежной научно-педагогической среде (для повышения квалификации многим молодым преподавателям вузов нередко приходится искать внешние источники финансирования); – научно-исследовательская пассивность, вызванная осознанием молодым преподавателем своей необходимости вузу; – невысокое социальное положение, обусловленное низким уровнем доходов, отсутствием нормальных жилищных условий и т.д.

Таким образом, для формирования у молодых преподавателей и ученых вузов устойчивой мотивации к научно-исследовательской деятельности необходимо создание определенных условий, включающих: = повышение престижа вузовской науки; = стимулирование участие молодежи в научно-исследовательской деятельности; = привлечение молодых представителей вузовской науки к постоянному процессу научно-инновационной деятельности и изобретательскому творчеству; = вовлечение молодежи в научные проекты и разработки, нацеленные на решение актуальных задач по различным направлениям науки, приоритетных как для вуза и/ или региона, так и для государства в целом.

Достижительная мотивация, согласно полученным результатам, присущая большинству молодых ученых, и вполне может стать стимулом их перехода в более высокую статусную группу. Однако отсутствие в настоящее время институциональных условий для реализации интеллектуального потенциала молодежи в сфере науки и образования, четкой научно-технической политики в стране и регионах негативно отражается не только на жизнедеятельности молодежи, успешности ее научной, научно-педагогической и профессиональной карьеры, но и на проблеме воспроизводства кадрового потенциала высшей школы, что замедляет процесс регионального и государственного научно-технологического развития.

*Статья подготовлена при поддержке Гранта РГНФ № 12-03-00191а.*

### **Список литературы**

1. Анализ и прогноз тенденций изменения научно-педагогического потенциала профессорско-преподавательского состава высшей школы России // Науковедение. – 2002. – № 2. – С. 82.

2. Белых И. Формирование профессиональных компетенций: проблема управления // Высшее образование в России. – 2006. – № 11. – С. 47–52.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.
4. Лешина М. А. К вопросу актуальности стимулирования преподавателей Российской высшей школы // Управление персоналом. – 2008. – № 21. – С. 23–25.
5. Матюшкин А. М. К проблеме порождения ситуативных познавательных потребностей: Психологические исследования интеллектуальной деятельности. – М.: МГУ, 1979. – С. 29–34.
6. Российские ученые: штрихи к социологическому портрету / Л. М. Гохберг, Г. А. Китова, Т. Е. Кузнецова, О. Р. Шувалова. – М.: Гос. ун-т – Высшая школа экономики, 2010. – С. 5–6.
7. Сафонова О. М. Особенности профессиональной мотивации преподавателей экономических вузов // Высшее образование в России. – 2009. – № 9. – С. 152–156.
8. Телегина И. П. Подходы к оценке мотивации профессиональной деятельности работников высшей школы на основе инноваций // Вестник Томского Государственного Университета. – 2010. – № 3. – С. 60.
9. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. – СПб.: Речь, 2001. – С. 17–23.

**Рецензенты:**

Белоножко М. Л., д-р социол. наук, профессор, профессор кафедры Маркетинга и муниципального управления ТюмГНГУ, г. Тюмень.

Ткачева Н. А., д-р социол. наук, доцент, профессор кафедры Маркетинга и регионоведения ТГАМЭУП, г. Тюмень.