

## ОБ ОСОБЕННОСТЯХ МОТИВАЦИОННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК СТУДЕНТОВ И АСПИРАНТОВ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Новохатько И.М.<sup>1</sup>, Мормулевская К.Н.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ФГАОУ «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Москва, Россия (115409, МоскваКаширское ш., д. 31) e-mail: iranovokh@mail.ru, mormulevskaya@me.com

В данной статье анализируются проблемы, связанные с мотивационными характеристиками аспирантов, студентов, занимающихся научно-исследовательской деятельностью. В ходе работы были рассмотрены мотивационные профили студентов, аспирантов, сотрудников Инжинирингового центра НИЯУ МИФИ, изучены доминантные и фоновые потребности. В результате проведенного исследования была подтверждена гипотеза о полимотивированности личности, иерархичности потребностей и особой роли познавательной потребности в её наивысшем проявлении. Выявлена необходимость особого рода отношений, открывающих возможность актуализации личности студента и обеспечивающих особую атмосферу психологической безопасности. Результаты данного исследования могут быть использованы на этапе отбора абитуриентов, ориентированных на учебно-исследовательскую работу, а также при создании научно-исследовательских групп в университете.

Ключевые слова : мотивация, мотивационный профиль, управление мотивацией, познавательная потребность, самоактуализация, потребность достижения, потребность принадлежности, потребность власти.

## THE MOTIVATIONAL CHARACTERISTICS OF STUDENTS AND POSTGRADUATES AT A RESEARCH UNIVERSITY

Novokhatko I.M.<sup>1</sup>, Mormulevskaya K.N.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>National Research Nuclear University «MEPHI», Russia (115409, Moscow, Kashirskaya street, 31), e-mail: iranovokh@mail.ru, mormulevskaya@me.com

This article discusses the issues related to motivational process of students and post-graduate students, which work in innovation and science segment. Especially during the work process there were took up different motivational profiles of students, candidates, colleagues of engineering science center in order to exposure dominant and background motivational needs and the main factors of self-actualization. As a result of the work there was confirmed the hypothesis about polymotivations of person, hierarchicalneeds, and about particular part of cognition need to the utmost. There was identified the need for a special kind of relationship, which opening the possibility of the actualization individual student and provides of special atmosphere of psychological safety. The consequence of the work can be useful on phase selection students of technical high school education also by create task group in the university.

Keywords: motivation, motivation profile, motivation management, self-actualization, the need for achievement, the need for knowledge, the need for affection, the need for power.

В настоящее время особое место в системе инновационной экономики занимают университеты. Широкое использование достижений фундаментальной и прикладной науки, новые опытно-конструкторские разработки, освоение и распространение нововведения – все это стало возможно в рамках университета, который сегодня можно рассматривать как корпорацию. Это, в свою очередь, позволяет понять, как более общие законы корпоративной деятельности проявляются в специфических условиях функционирования современной высшей школы.

Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» – один из ведущих центров высшей школы в нашей стране. В настоящее время здесь разработана Дорожная карта стратегического развития, реализация которой требует осознания одного решающего условия: для того, чтобы добиться своей главной цели, университету необходимо особое

внимание уделить человеческому капиталу организации. Дело в том, что именно человеческий капиталопределяет интенсивность прироста национального богатства вообще. В структуру человеческого капитала включаются не только знания, умения, навыки, но и мотивация. Это очень объёмная и очень сложная комплексная проблема – и в теоретическом, и в практическом аспектах. Некоторые результаты изучения потенциала студентов, занимающихся инновационной деятельностью, нами были представлены в предыдущем исследовании [1].

То, что может студент, поступивший в университет, выявляет приемная комиссия. А вот что он хочет, мало кого интересует. (Замечательный психолог С.Л. Рубинштейн отмечал, что структурные компоненты личности включают ответ на три вопроса: Чего он хочет? Что может? Каков характер?). Характер же проявляется в процессе обучения и взаимодействия в группе в различных социально-ролевых отношениях. Таким образом, наша предметная область – мотивация – это ответ на вопрос, какие смысложизненные ориентации определяют его поступки, что лежит в основе его деятельности. Как пишет современный теоретик и практик управления Брайан Трейси, «каждый из нас имеет «нефтяное озеро» талантов, способностей и задатков, но далеко не каждый может их найти и правильно воспользоваться ими» [9].

Для того, чтобы человек, обладающий способностями, знаниями, навыками, характером, желающий работать, мог проявить себя, нужна соответствующая среда, обеспечивающая прежде всего, по словам Роджерса, «психологическую безопасность», или, по терминологии В.Н. Мясищева, необходимы «помогающие отношения».

Как выявить потенциал студентов, развить, направить, поддержать, помочь?

Мы исследуем мотивацию индивидуальной деятельности. Основными положениями являются:

- Любое действие полимотивировано. Полимотивированная структура личности может быть многовершинной, она характеризуется динамизмом и изменчивостью. В дальнейшем, в теории управления это индивидуальное своеобразие назовут мотивационным профилем. В различные периоды развития человека мотивационные характеристики изменяют свои проявления. Мы предполагаем, что то, на чём покоится и в чём «укоренён» профиль, есть **ценностная ориентация**, которую А. Маслоу включал в систему т.н. «бытийных» ценностей. Служение избранной цели, идеалу вовсе не исключает и не поглощает другие цели человека, которые, в свою очередь, формируют смыслообразующие мотивы.
- Мотивы всегда иерархизированы. Как отмечал А.Н. Леонтьев, иерархизированность мотивов – важнейший параметр личности. Для нас представляется очень важным, что несмотря на изменчивость, в структуре личности есть **«относительно устойчивая**

*конфигурация главных, внутри себя иерархизированных мотивационных линий» [2].*

Исследование, которое было проведено нами в университете, показывает, что элемент устойчивости в профиле обнаруживается у всех участников опроса. Собственно сам мотивационный профиль и есть индивидуальное сочетание мотивирующих компонентов. Мы четко можем выявить, какие именно факторы являются ключевыми, а какие в данный период не имеют особого значения.

- Структура и содержание познавательной потребности имеют свою специфику. В полимотивированной структуре действия студента и аспиранта всегда есть познавательный мотив. Потребность познавательная, по А. Маслоу, как нами было отмечено выше, одна из ключевых в мотивационных характеристиках. Любопытство, потребность знать и понимать может, правда, наличествовать в структуре поведения, но не быть доминантной. Дело в том, что удовлетворение когнитивных потребностей не просто приносит человеку чувство глубочайшего удовлетворения, оно становится также источником предельных переживаний. Именно познание как процесс, а не голый результат, вызывает озарение, инсайт, и «доподлинное счастье человека связано именно с этими мгновениями причастности к высшей истине.... Именно эти яркие, эмоционально насыщенные мгновения только и имеют право называться лучшими мгновениями человеческой жизни» [4]. По результатам многочисленных исследований можно судить о том, что чрезвычайное трудолюбие, любовь к своему делу, страсть к познанию, «неотступное думанье» отличает тех, кто посвящает свою жизнь науке. При этом речь всегда идет не об узкой специализации, которая приводит к ограниченности, а о «хорошем ученом, в котором уживаются и артист, и художник, и поэт» (там же).

Мы полагаем, что для занятий фундаментальными исследованиями и вообще теоретической научной деятельностью именно эта потребность должна быть доминирующей. Исаму Акасака, лауреат Нобелевской премии 2014 года в области физики за создание эффективных светодиодов, сказал: «Я никогда не думал об успехе или неудаче, а просто делал то, что считал нужным».

Конечно, данная потребность сохраняет своё значение и в научно-практической деятельности, но там доминантной все-таки становится мотивация достижения. В условиях рыночной экономики на первом месте всегда эгоистическая мотивация, потому что денежный доход становится *мерой достижения, «общепризнанным символом профессионального статуса», выражением признания* [6]. Английская поговорка гласит: «Успех должен сопутствовать вам при жизни» - «Success will accompany you in life». Ожидание того, что ваш труд заметят и отметят здесь и сейчас – очень важный мотивационный момент для людей данного типа.

В работах Мак-Клелланда (McClelland) была впервые представлена потребность достижения как одна из трех потребностей: достижения (N-Ach), принадлежности (N-Aff) и власти (N-Power). Можно четко видеть, как соотносятся эти значения. Человек с доминантной **потребностью достижения**, по Мак-Клелланду, **всегда** придаёт большое значение профессиональной карьере, нацелен на результат, желает большей ответственности, рассматривает свою роль как более значимую и успешную. Очень важным является обратная связь, то есть человеку нужно знать, что он хорошо работает, его заметили и отличили. Сегодня мотивация достижения рассматривается как глубинная ориентация на достижение цели, к которой применим критерий успешности. Конечно, если мы будем выстраивать иерархию мотивов, то стремление к цели, результату будет выше потребностей в общении или познании.

Мы, таким образом, предполагаем, что для студентов, которым предстоит научно-практическая деятельность, данная потребность должна быть предложена к усвоению как доминантная. Это же относится и к любой инновационной деятельности, жёстко направленной на результат в первую очередь. «Всегда думать о будущем, о том, как добиться успеха лучшего, большего,- только с этим приходит осознание беспредельности собственных возможностей» (Г. Форд).

Вместе с тем **потребность в принадлежности** должна присутствовать в особом, определенном диапазоне, так как работа подобного рода требует проектного управления, а значит здесь необходимо сотрудничество с коллегами, установление отношений, способность проявить себя в роли, связанной с взаимодействием с людьми. Человеческие отношения, отмечал В.Н. Мясищев, можно рассматривать как потенциал избирательной активности человека в связи с различными сторонами действительности, поэтому «чем выше уровень развития личности, тем сложнее и процессы психической деятельности и тем дифференцированнее и богаче ее отношения [5].

Природа познавательной потребности конкретизируется и раскрывает свои новые определения через механизм «актуализации» – ещё одно важнейшее понятие, позволяющее более полно раскрыть сущность мотивационного процесса. Актуализируется то, что потенциально присутствует. Потенциальное и процессуальное не существует друг без друга. Единство и различие этих категорий рассматривается в работах В.Н. Мясищева [5]. Самоактуализация – всегда вовлеченность в развитие, готовность решать наиболее сложные проблемы, «вызов» самому себе. Под стремлением к актуализации К. Роджерс понимает «стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих возможностей и способностей» [8] «... стремление к росту, развитию, созреванию, тенденцию проявлять и активизировать все способности организма в той мере, в какой эта

активизация способствует развитию организма или личности (self)» [3]. Дальнейшее изучение данного понятия позволяет расширить исследовательский контекст мотивационной проблематики.

Основным инструментом для анализа мотивационных характеристик стала методика Ш. Ричи и П. Мартина «Мотивационный профиль». Именно данная диагностика, проводимая неоднократно, позволяет построить и проследить индивидуальное сочетание мотивационных факторов и выстроить иерархию с относительно устойчивой доминантой.

Рассмотрим результаты исследования, проведенного в университете. Была взята выборка (по экспертной оценке) из аспирантов, занимающихся научно-исследовательской деятельностью (группа А), студентов второго высшего образования (группа ВВО) и сотрудников Инжинирингового центра (группа ИЦ). Практически мы рассмотрели референтную группу, так как все рекомендованные – успешны в профессиональной деятельности (учебной, научно-исследовательской), данные представлены в диаграмме 1.

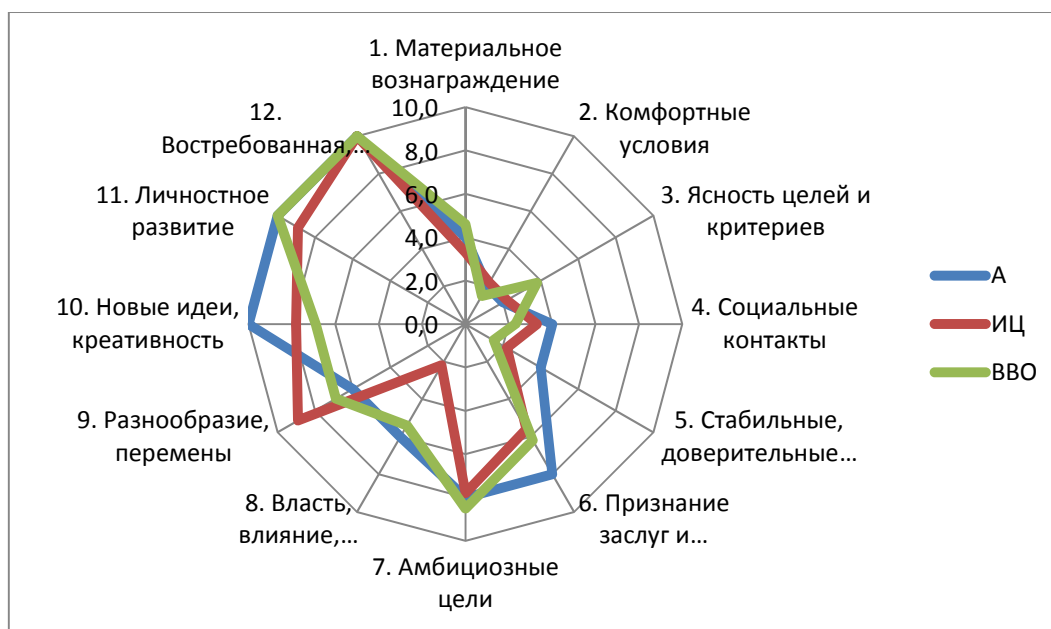


Диаграмма 1. Мотивационные факторы 3-х исследуемых групп для занятия научно-исследовательской деятельностью

В результате исследования мотивационные факторы профиля были распределены следующим образом (диаграмма 1). Из 12 факторов мотивации были выделены 4 ключевых фактора, определяющих стремление личности заниматься научно-исследовательской деятельностью. Ими стали, как мы видим по группам: личностное развитие, разнообразие и перемены, востребованная и интересная работа, амбициозные цели. Одновременно была выделена группа фоновых факторов, имеющих влияние на изменение эффективности научной деятельности. Это – новые идеи, признание заслуг, социальные контакты.

Данный профиль является удобным инструментом для оценки и последующей корректировки реальных профилей участников научно-исследовательского процесса. Профиль можно представить в виде диаграммы, которая позволяет наглядно продемонстрировать необходимое распределение мотивационных факторов. Для оценки мотивации студентов результаты тестирования сравниваются с базовым профилем. График показывает необходимые направления действий по корректировке профиля для повышения эффективности работы студента.

Значение фактора показывает степень важности его удовлетворения, а также уровень неудовлетворенности данного фактора в настоящее время. Таким образом, в процессе корректировки наши действия должны быть сориентированы по этим двум направлениям: во-первых, на корректировку доминант в мотивационном профиле, во-вторых, на удовлетворение избыточно доминирующих факторов и искусственное создание потребности в других факторах, повышая заинтересованность индивида и приближая значения факторов мотивации к определяющим показателям.

Условие успешной коррекции мотивационных характеристик – среда, способствующая эффективной научно-исследовательской деятельности. Среда влияет на формирование необходимого потенциала личности, представляющего собой многоуровневую пространственную модель потенциалов. Это – психофизический, когнитивный, мотивационный, личностный потенциалы. Нас интересует, а первую очередь, полимотивированность личности и возможность влиять на иерархию мотивов.

Мотивационная среда способна корректировать ценностные ориентации, установки, устанавливать нормы и правила для эффективного взаимодействия и развития участников процесса.

Далее требуется тщательная работа по изучению ценностных ориентаций и формированию той самой научной среды, атмосферы, обеспечивающей психологическую безопасность.

Мы использовали результаты тестирования уровня самоактуализации личности по методике ученика Маслоу Эверетта Шострома (Personal Orientation Inventory) – POI. (Адаптированный вариант разработан в 1994 году российскими психологами и стал называться САМОАЛ). В нем представлены 100 парных утверждений, из которых в процессе опроса необходимо выбрать 1. В итоге получен общий показатель стремления к самоактуализации, а также показатель по 11 шкалам, диаграмма 2.

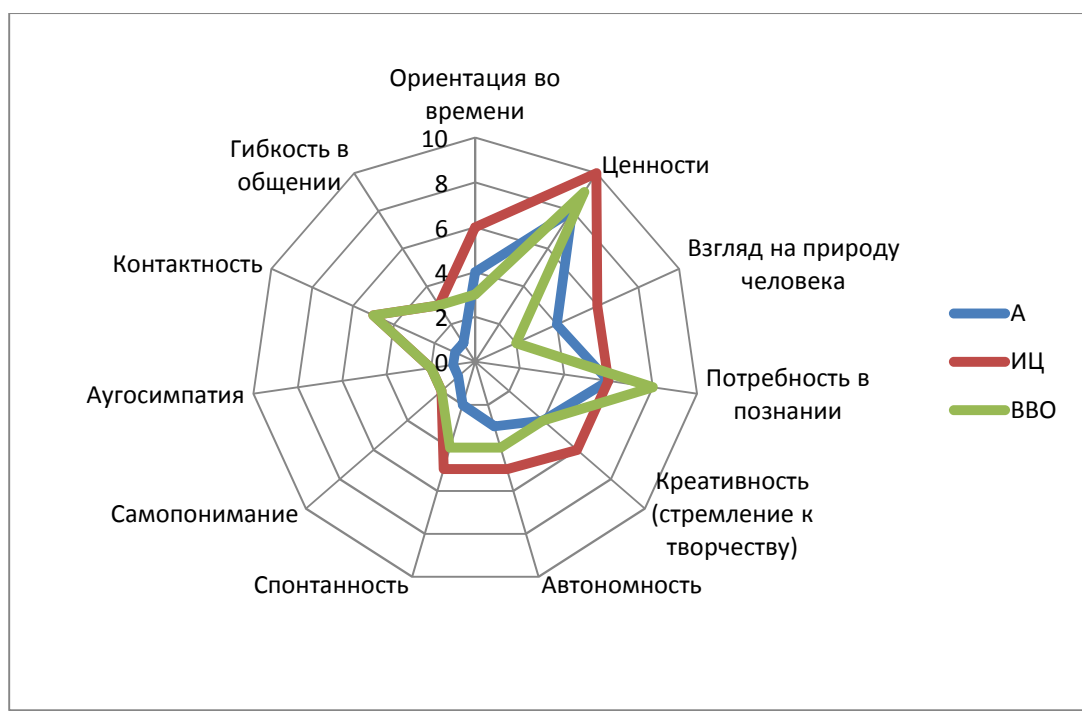


Диаграмма 2. Факторы самоактуализации по трем референтным группам

Мы четко видим, что для самоактуализации наших респондентов необходимо: ценностные ориентации, познавательный интерес, стремление к творчеству. Поскольку теоретической основой является идея А. Маслоу, то в основании системы ценностей самоактуализированного человека лежит «философское отношение к жизни, его согласие с собой, со своей биологической природой, приятие социальной жизни и физической реальности», «базовое приятие жизни» [4]. Именно ПРИЯТИЕ жизни!

Полученные результаты призваны помочь в формировании необходимого человеческого капитала на важном этапе развития личности: при поступлении в университет, в аспирантуру и в процессе обучения студентов. Отбор студентов для инновационной деятельности в начале учебного процесса позволяет выявить потенциал, подготовить, адаптировать студентов к инновационной деятельности, к особенностям современной экономики. Способности человека, поступившего в университет должны раскрыться, проявиться, для этого необходима особая *атмосфера*, благоприятные условия.

Применительно к нашему исследованию задача конкретизируется следующим образом. Для того чтобы поддерживать познавательную потребность, сформировать мотивацию достижения в университете, необходимо: выявить мотивационный потенциал студентов, поступивших на первый курс (возможности); изучить сферу ценностных ориентаций студента; провести исследование ситуации действия, провести работу по коррекции всех компонентов деятельности.

Еще Талкотт Парсонс писал, что слабо интегрированная социальная система начинает демотивировать индивидуальную деятельность. Это происходит, когда «структура, в

которой символы признания теряют связь с институционально одобренными достижениями и в которой люди пользуются признанием независимо от соответствующих достижений и, наоборот, имея такие достижения, не получают полагающегося им признания» [6]. Поэтому особенно важно в настоящее время в университете приложить все усилия для того, чтобы создать среду, особую атмосферу, в которой символы и реальность, хотя бы в какой-то степени, совпадали.

### Список литературы

1. Ашмарин И.И., Новохатько И.М., Степанова Г.Б. Человеческий потенциал студентов и их подготовленность к участию в инновационной деятельности. – М., 2012.
2. Леонтьев А.Н. Формирование личности. Психология личности в трудах отечественных психологов. – СПб., 2000. – С.175, 174.
3. Леонтьев Д.А. Самоактуализация как движущая сила личностного развития: историко-критический анализ. <http://hpsy.ru/authors/x065.htm>.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.,1999. – С. 94,46, 254.
5. Мясищев В.Н. Личность и отношения человека [В кн. Психология личности. – 2000 – С. 99].
6. Парсонс Т. Мотивация экономической деятельности. [В кн. О структуре социального действия]. – М. – 2000 – С. 343, 352.
7. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. 12 факторов мотивации. – М. – 2009 - С.399.
8. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. – М. – 1994. – С. 37.
9. Трейси Б. Каждый из нас имеет «нефтяное озеро» талантов: «Управление персоналом». – 2015. - №2.
10. McClelland D.C. (1985) Human motivation. Glenview (IL): Scott, Foresman and Co.

### Рецензенты:

Путилов А.В., д.т.н., профессор, декан факультета управления и экономики высоких технологий, Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», г. Москва;  
Фомина А.В., д.э. н., Исполнительный директор, ЦНИИ «Электроника», г. Москва.