

**Кугушева Татьяна Вячеславовна**  
кандидат экономических наук,  
старший преподаватель  
Южный федеральный университет  
ORCID iD is 0000-0001-8801-8245  
mba\_2004@inbox.ru

**Ласкова Татьяна Сергеевна**  
Кандидат экономических наук, доцент  
Южный федеральный университет  
ORCID iD is 0000-0002-0294-5492  
laskova\_2011@inbox.ru

**Дулина Влада Вячеславовна**  
Студент  
Южный федеральный университет  
Россия, Ростов-на-Дону  
v.vlado4cka@yandex.ru

**Анализ факторов мотивации студентов управленческих  
специальностей к обучению (на примере бакалавров направления  
38.03.02 «Менеджмент» факультета управления ЮФУ)**

*Настоящая статья посвящена теоретическому обзору содержания категории мотивации, а также факторов, её формирующих. Особое место уделено вопросам мотивационных составляющих для студентов в процессе обучения. В качестве прикладной составляющей статьи, на основе проведенного опроса, проанализированы мотивы студентов бакалавров направления 38.03.02 «Менеджмент» факультета управления ЮФУ к обучению.*

**Ключевые слова:** мотивация, потребность, мотивация к обучению, факторы мотивации

Основой любого предприятия являются люди, деятельность которых с одной стороны должна быть управляемая, а с другой стороны собственно

трудовые ресурсы зачастую формируют организационную культуру, связанную с менталитетом, сложившимся на территории той или иной страны, государства [5]. Если говорить о системе высшего образования как о совокупности входящих в ее состав организаций, то отметим, что она терпит определенные трудности, связанные не в последнюю очередь с мотивационными процессами. Она развивается и функционирует в новых политических и социально-экономических условиях. И сразу можно заметить противоречия между образовательным процессом и требованиями к профессиональной подготовке выпускников ВУЗа. Совершенствование подготовки учащихся в условиях нынешнего образования обуславливается множеством факторов, среди которых самым значимым является мотивация учебной деятельности.

В условиях рыночной экономики шансы на успех имеют те высшие учебные заведения, в которых подготовка будущих специалистов находится на высшем уровне. Современному обществу требуются высококвалифицированные специалисты.

Проблема мотивации учащихся возникла давно и до настоящего времени не была решена. Данной теме было посвящено немало работ (Л.И.Божович 1972, В.Ф.Моргун 1982, Г.И.Ибрагимов 1983, В.С.Ильин 1984, Ш.А.Амонашвили 1984 и др.).

Важность решения этой проблемы заключается в том, что именно мотивация помогает эффективно осуществлять учебный процесс.

Существует множество различных определений термина «мотивация» и разных точек зрения на эту тему. Благодаря большому количеству теорий и методов мотивации формируется и само понятие «мотивация», но, к сожалению, общего и четкого определения на сегодняшний день не установлено. Каждый автор видит мотивацию по своему, с разных сторон. С точки зрения Б.Ю. Сербинского: «Мотивация – это побуждение людей к

деятельности». Однако, все определения мотивации, так или иначе, сходны в одном: под мотивацией понимаются активные движущие силы, определяющие поведение живых существ. С одной стороны – побуждение, навязанное извне, а с другой стороны – самопобуждение. Следует отметить, что поведение человека всегда мотивировано. «Мотивировать людей – значит затронуть их важные интересы, потребности в чем-либо». [Цветаев В.М. Управление персоналом В.М. Цветаев. – СПб: Питер, 2002. – 125 с.]

Мотив – более узкое понятие по сравнению с «мотивацией», это то, что порождает определенные действия человека. Помимо основной своей задачи мотив определяет, что надо сделать и как будет реализовано это действие. С помощью мотива индивид может объяснить и обосновать свои поступки в той или иной ситуации. Но, как правило, поведение человека складывается не из одного мотива, а из суммы всех мотивов, которые взаимодействуют друг с другом. Приступая к работе, человек может быть мотивирован одновременно двумя видами мотивов.

Наиболее простая модель процесса мотивации имеет всего три элемента:

1. потребности, которые представляют собой желания, стремления к определенным результатам;
2. целенаправленное поведение – стремясь удовлетворить свои потребности, люди выбирают свою линию целенаправленного поведения;
3. удовлетворение потребностей – понятие “удовлетворение потребностей” отражает позитивное чувство облегчения и комфортного состояния, которое ощущает человек, когда его желание реализуется [2].

Нельзя мотивировать человека принудительно, директивно. Система мотивации – это комплекс определенных мероприятий, который направлен на внутренние, моральные ценности человека, что в свою очередь порождает у индивида активное желание работать.

Потребности людей меняются и если, используя один метод мотивации, вы увидели хорошие результаты, это не означает что в следующий раз данный способ мотивации сработает так же. По мере развития личности меняются и потребности, поэтому процесс мотивации путем удовлетворения потребностей можно назвать бесконечным.

Сам процесс мотивации является достаточно сложным механизмом и по этой причине существует множество теорий, которые помогают разобраться в системе мотивации.

Теории мотивации помогают разобраться в факторах, которые влияют на данный механизм. Основу этих теорий составляет анализ потребностей, которые влияют на мотивацию. Здесь происходит тщательное изучение структуры потребностей, их содержание и влияние на мотивацию. Теории пытаются понять и объяснить, что же влияет на человека и на его желание к работе. Основными теориями мотивации являются: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG (потребностей существования роста и связей), разработанная К. Альдерфером, теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория ожиданий В. Врума, модель Портера-Лаулера.

Любая сфера деятельности связана с людьми, от эффективности которых зависит вся деятельность. Сразу возникает вопрос, что нужно сделать, чтобы эффективность и результативность этих людей повысилась? Ответ явный – нужно мотивировать. Для этого существует множество факторов мотивации, которые помогают руководителям добиться высокой самоотдачи и результативности своих подчиненных. Факторы мотивации разделяют на материальные и нематериальные (рисунок 1).



Рисунок 1 – Факторы мотивации [3]

Первый вид фактора мотивации включает в себя способ стимулирования людей с помощью премий, денежных выплат, бонусов и т.д. Нематериальный же фактор мотивации состоит в том, чтобы заинтересовать человека остаться работать/выполнять свои обязанности в данной компании. Главными неденежными факторами труда являются постоянство и определенность. С психологической точки зрения человека привлекает те места, где они чувствуют себя в безопасности, уверены в завтрашнем дне.

Кроме того, основным фактором мотивации является четко поставленные цели и задачи. Если человек понимает, куда и для чего ему двигаться, то он выполняет свою работу довольно эффективно. Но для того, чтобы знать: как и каким образом мотивировать людей, побуждать их к результативному выполнению деятельности, для того, чтобы правильно построить систему мотивации нужно выявить мотивы групп людей или отдельных индивидов, на которых направлен процесс мотивации.

Что касается студентов, то их мотивы могут быть самыми разнообразными. Сейчас, изменения стандартов в мире выдвигают новые требования к учебе и образованию. Теперь, студент, оканчивая институт, должен не только владеть знаниями и навыками, но и ощущать потребность в

успехе. Институтам необходимо прививать студентам тягу к новым знаниям, к самостоятельному обучению. Для того чтобы достичь этих задач требуется хорошая мотивация студентов.

Мотив – система достаточно мобильная, на которую можно повлиять. Если студент выбрал свою профессию довольно спонтанно или весьма неосознанно, то, вырабатывая определенную устойчивую систему мотивов деятельности, можно помочь студенту в профессиональной адаптации и становлении специалистом. Тщательно изучив мотивы студентов при выборе профессии, можно создать эффективную систему мотивации и повлиять на профессиональное становление личности.

Эффективность учебного процесса непосредственно связана с тем, насколько высока мотивация и высок стимул овладения будущей профессией. Существует классификация учебной мотивации студентов (таблица 1). Все эти мотивы могут сливаться в целый комплекс и составлять общую мотивационную систему.

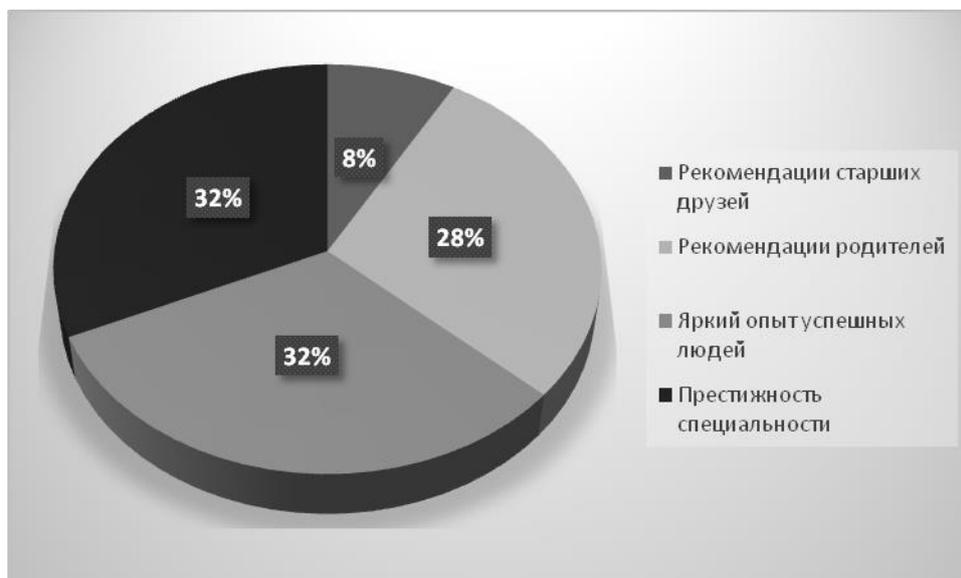
Основная задача в мотивации студентов заключается не в принуждении к учебе, а в создании условий, при которых у студентов появится желание учиться. Для этого нужно выявить мотивы каждого учащегося и понять, что он хочет получить от учебы, в каких условиях просыпается тяга к знаниям, что влияет на количество посещений образовательного учреждения и т.д. После того как основные мотивы будут определены можно сформировать систему мотивации, которая поможет студентам после окончания высшего учебного заведения выходить не только с дипломом, но и с богатыми знаниями.

Таблица 1 – Классификация мотивов учащихся [4]

Мотив	Описание
Познавательные мотивы	Приобретение новых знаний и стать более эрудированным
Широкие социальные мотивы	Подразумевает долг, ответственность, понимание социальной значимости учения, принести пользу обществу
Прагматические мотивы	Иметь более высокий заработок, получать достойное вознаграждение за свой труд
Профессионально-ценностные мотивы	Расширение возможностей устроиться на перспективную и интересную работу
Эстетические мотивы	Получение удовольствия от обучения, раскрытие своих скрытых способностей и талантов
Статусно-позиционные мотивы	Стремление утвердиться в обществе через учение или общественную деятельность, получить признание окружающих, занять определенную должность

Для того чтобы разобраться в потребностях и мотивах студентов к обучению, нами был проведен опрос среди студентов направления 38.03.02 «Менеджмент», обучающихся на дневной, очно-заочной и заочной формах обучения, уровень подготовки – бакалавр. В опросе участвовало 70 студентов. Опрос проводился среди студентов указанного направления, обучающихся на факультете управления Южного федерального университета во втором семестре 2016/2017 года обучения. Студентам с помощью форм Google было задано 10 вопросов, направленных на выявление факторов мотивации к обучению. В ходе исследования были получены следующие результаты.

На вопрос «Что выступило мотивационным фактором в выборе обучения на направлении 38.03.02 «Менеджмент», 31,7% опрошиваемых говорят о том, что мотивом для поступления послужил яркий опыт успешных управленцев и такая же часть студентов считают причиной поступления на данный факультет – престижность специальности (рисунок 2).



**Рисунок 2 – Мотивационный фактор при выборе направления  
38.03.02 «Менеджмент»**

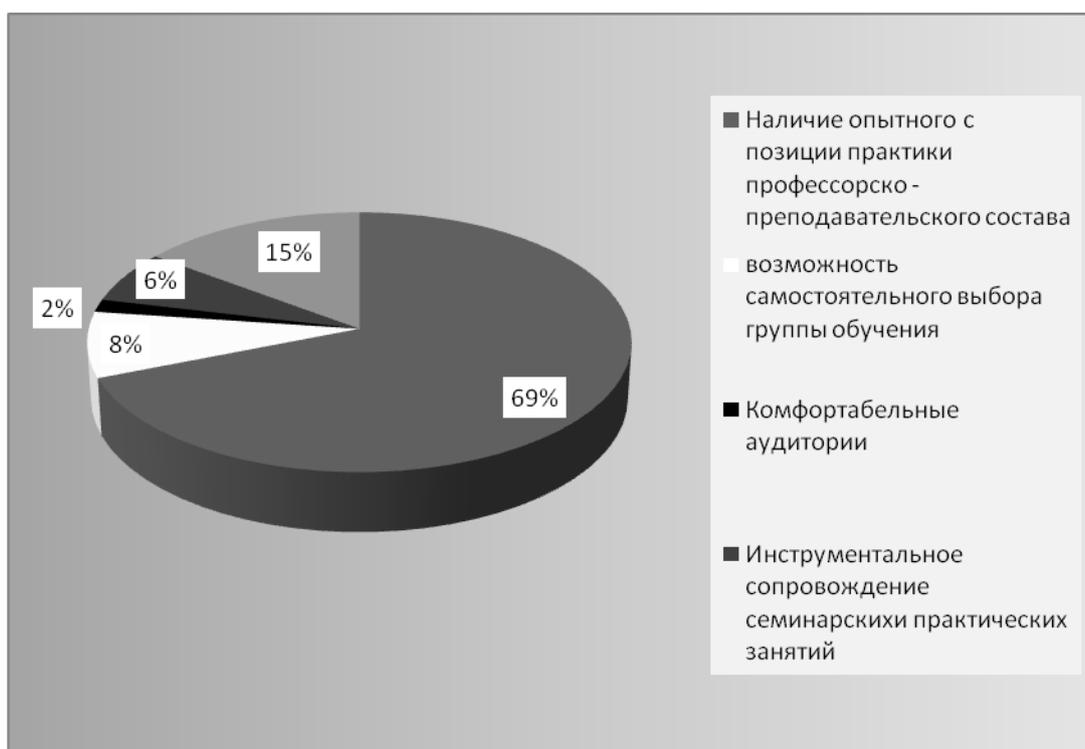
Это связано, на наш взгляд, с тем, что в высшие заведения поступают (как правило) «вчерашние» школьники, которые не знают, что из себя представляет факультет, но много слышали о его престижности.

На вопрос «*Что является для Вас наибольшим мотивирующим фактором в процессе обучения?*» больше половины респондентов (69%) считают, что преподавательский состав с практическим опытом влияет на мотивацию к обучению (рисунок 3).

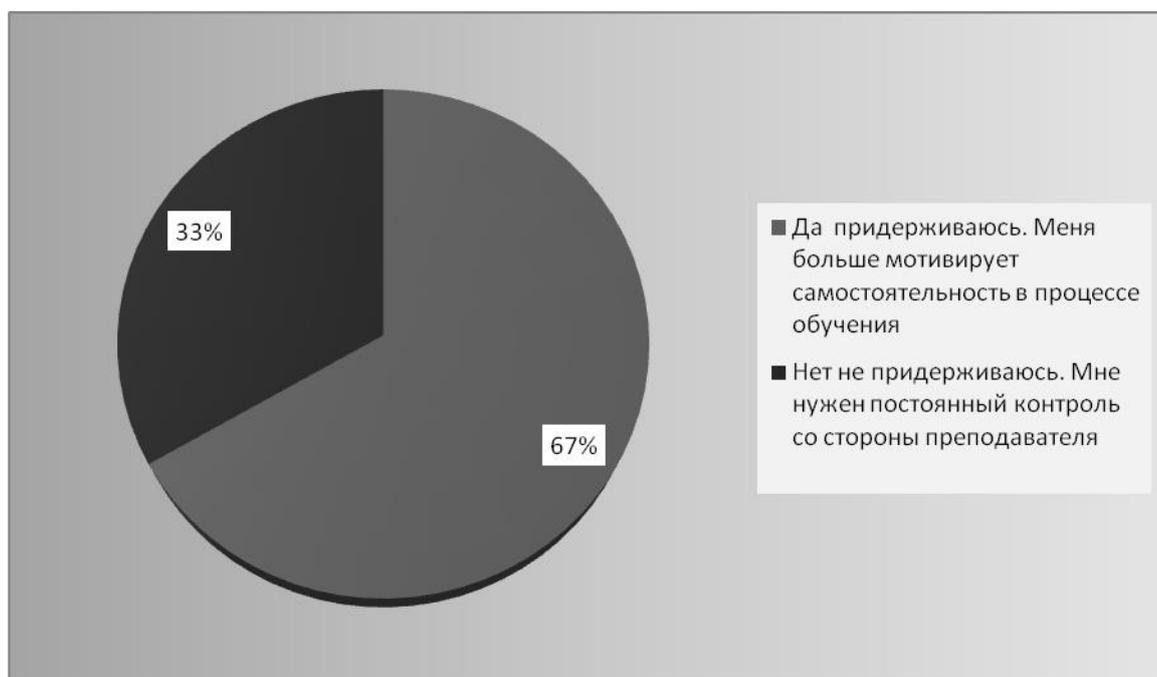
Такой высокий процент говорит о том, что преподаватели являются основным и самым важным фактором мотивации студентов. Это люди, которые действительно могут сделать так, чтобы студенты захотели учиться.

Как показала оценка роли контроля с точки зрения мотивирующего фактора, студенты предпочитают большую самостоятельность. Так считают 66,7% опрошенных (рисунок 4).

Возможно, это связано с тем, что в высшем учебном заведении хочется быть уже взрослым, особенно тем, кто только поступил. Излишний контроль напоминает школу, и в какой-то мере раздражает студента.

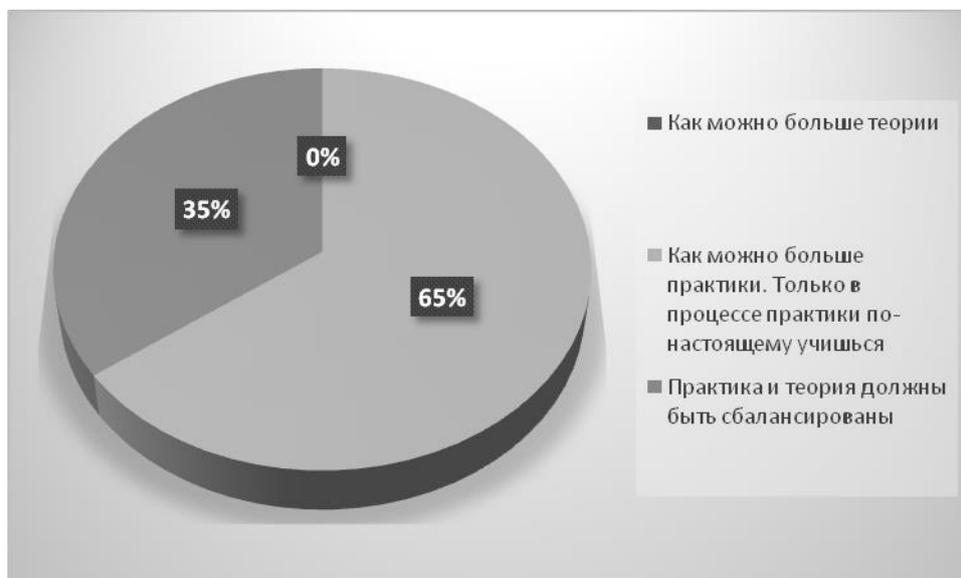


**Рисунок 3 – Ранжирование мотивирующих факторов в процессе обучения**



**Рисунок 4 – Контроль студента как мотивирующий фактор**

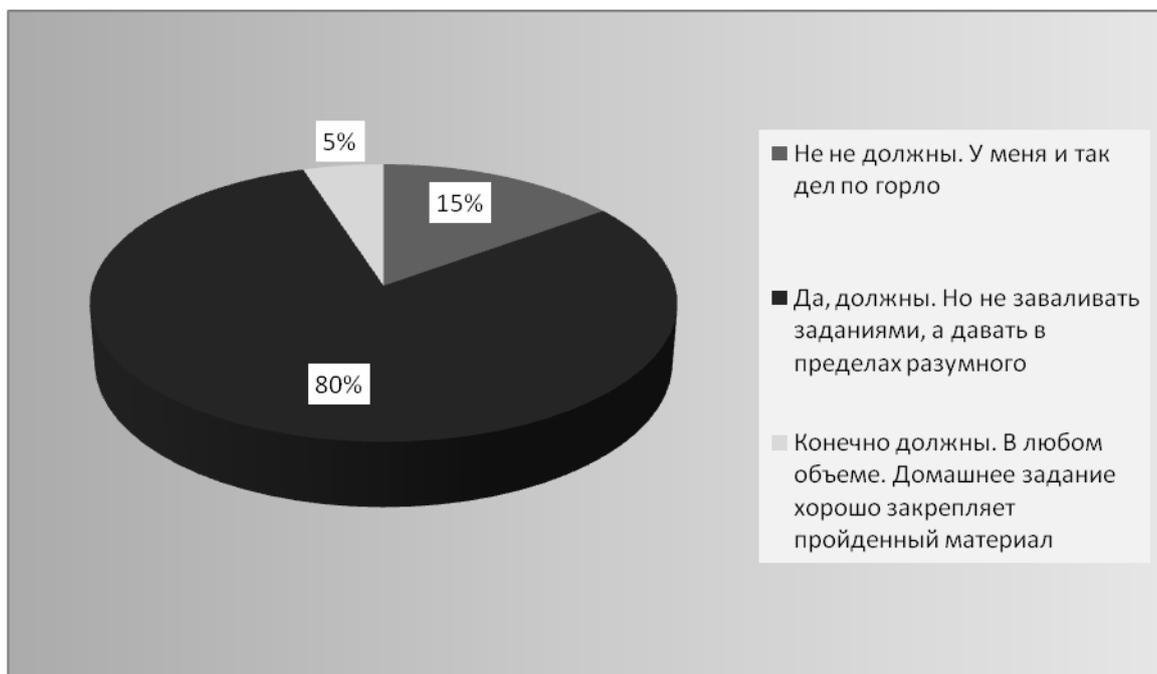
Так же, было выявлено, что в настоящее время по мнению студентов в учебном процессе не хватает реальных практических занятий, что нашло отражение во мнении большинства (65%, рисунок 5).



**Рисунок 5 – Оценка роли практических занятий в освоении дисциплин направления 38.03.02 «Менеджмент»**

Если говорить о мотивации, то действительно практика это интереснее, чем теория. Из диаграммы видно, что студенты придерживаются мнения, что теория без практики слепа. На тезис о том, что теорию будут осваивать после прохождения обучения не ответил ни один из респондентов, и, возможно, излишняя теоретизированность дисциплин может снижать желание учиться в дальнейшем.

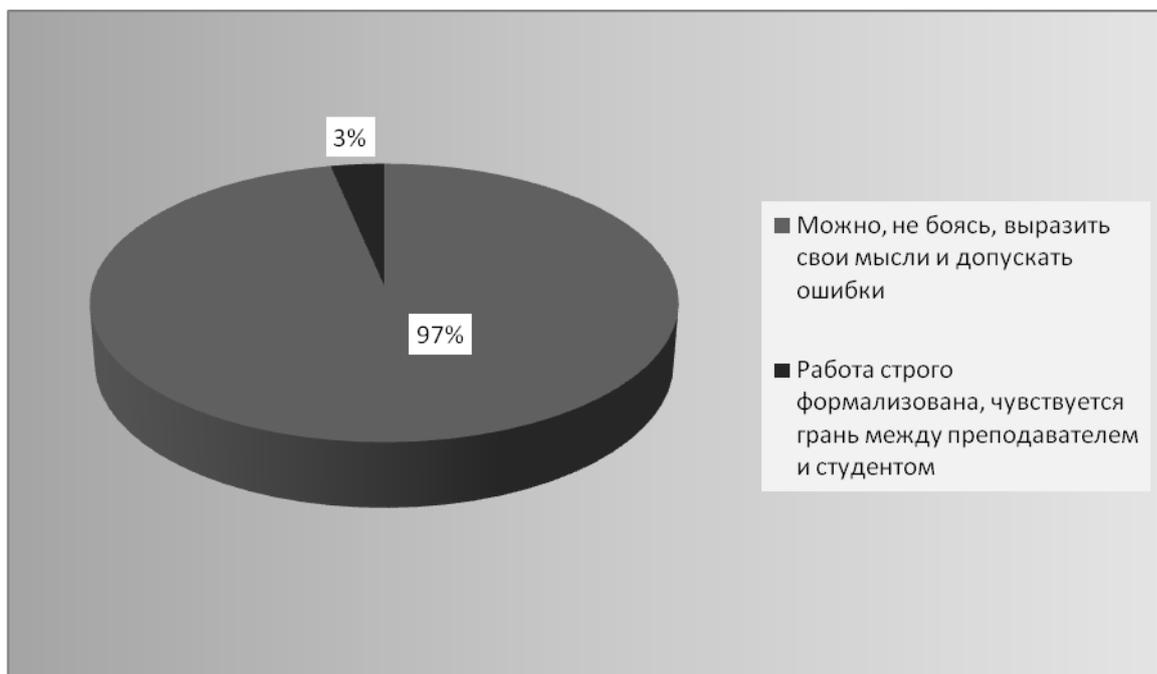
На вопрос «*Как вы думаете должны ли преподаватели давать домашнее задание?*» 80% студентов ответили, что домашнее задание необходимо, но в пределах разумного (рисунок 6).



**Рисунок 6 – Роль домашней работы как мотивирующего фактора**

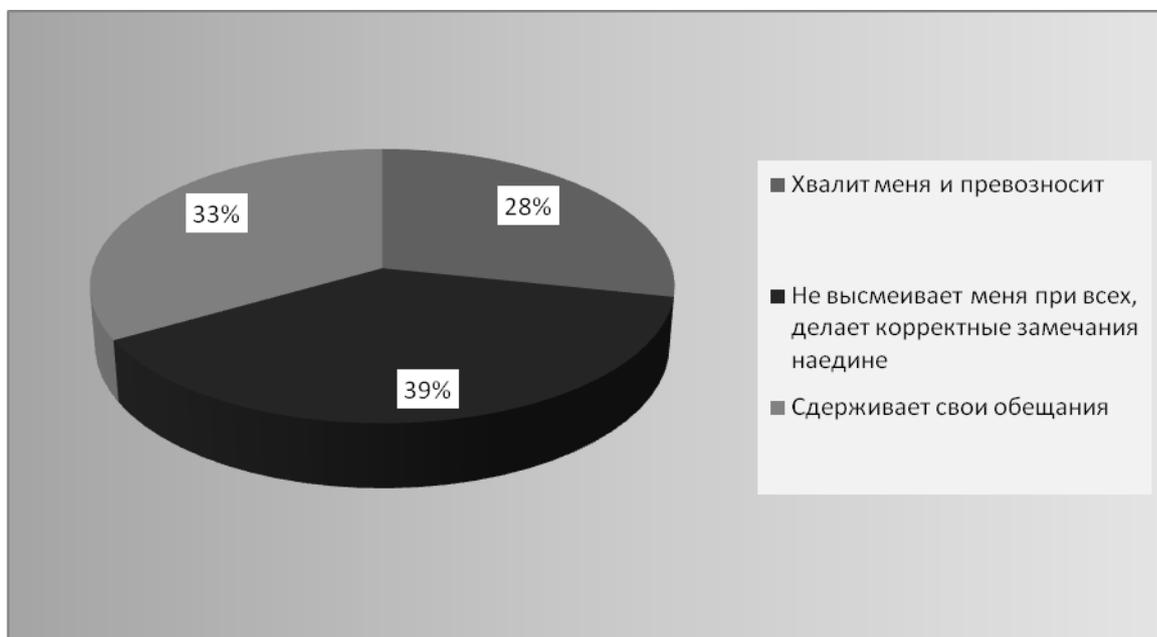
Это связано с тем, что порой преподаватели дают чрезмерно большее количество домашнего задания, и вместе с тем качество выполнения этих работ находится на низком уровне, так как учащиеся, не вдумываясь, начинают делать задание с целью «лишь бы все успеть сделать». Студент начинает переживать, и учеба становится в тягость.

На вопрос о том, что является побуждающим фактором к тому, чтобы действительно начать работать на паре, практически все (96,7%) респонденты предпочли свободу мысли (рисунок 7). Связано это, на наш взгляд, с тем, что страх перед неправильным ответом и последующей публичной критикой снижает желание отвечать на парах. Вместе с тем возможность допускать ошибки создает благоприятную атмосферу в учебе, учащиеся начинают участвовать в дискуссиях и легко чувствуют себя на парах.



**Рисунок 7 – Предпосылки к повышению качества работы студента на паре**

Распределение ответов на вопрос о роли преподавателя, как мотивирующего фактора к обучению на занятиях, выглядит следующим образом (рисунок 8).



**Рисунок 8 – Преподаватель как мотивирующий фактор**

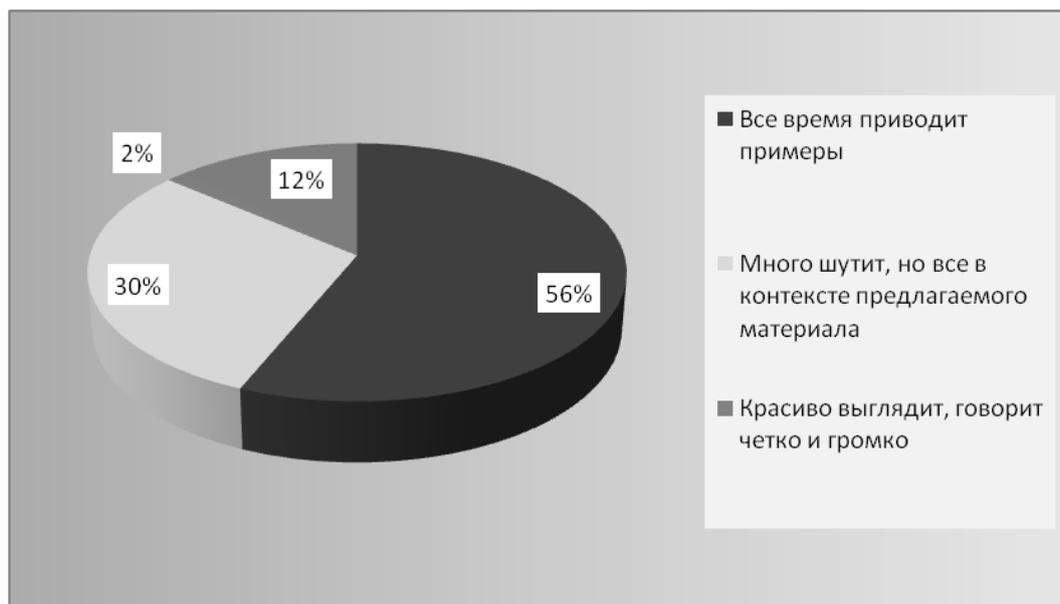
Все варианты ответов набрали практически равные проценты, но все-таки для большей части опрошенных (38,3%) действительно важно, когда их не высмеивают при всех, а говорят замечания наедине. Вновь мы видим, как важен преподаватель в мотивации студентов.

Оценивая техническое сопровождение всего учебного процесса, студенты отметили следующее (рисунок 9). Большая часть студентов (64,4%) проголосовала за то, чтобы в университете был компьютерный класс для свободного доступа студентов. Такой высокий процент за данный ответ связан с тем, что это действительно проблема и повод для пропуска занятий. Студенты – люди очень рассеянные и всегда бывают ситуации, когда учащийся забыл распечатать выполненное домашнее задание, либо нужно откопировать материал к утру, но про это тоже было забыто и, как следствие – пропуск учебных занятий. Такого можно было бы избежать, если бы в университете действительно был установлен специализированный компьютерный класс для студентов.



**Рисунок 9 – Роль технического сопровождения в образовательном процессе**

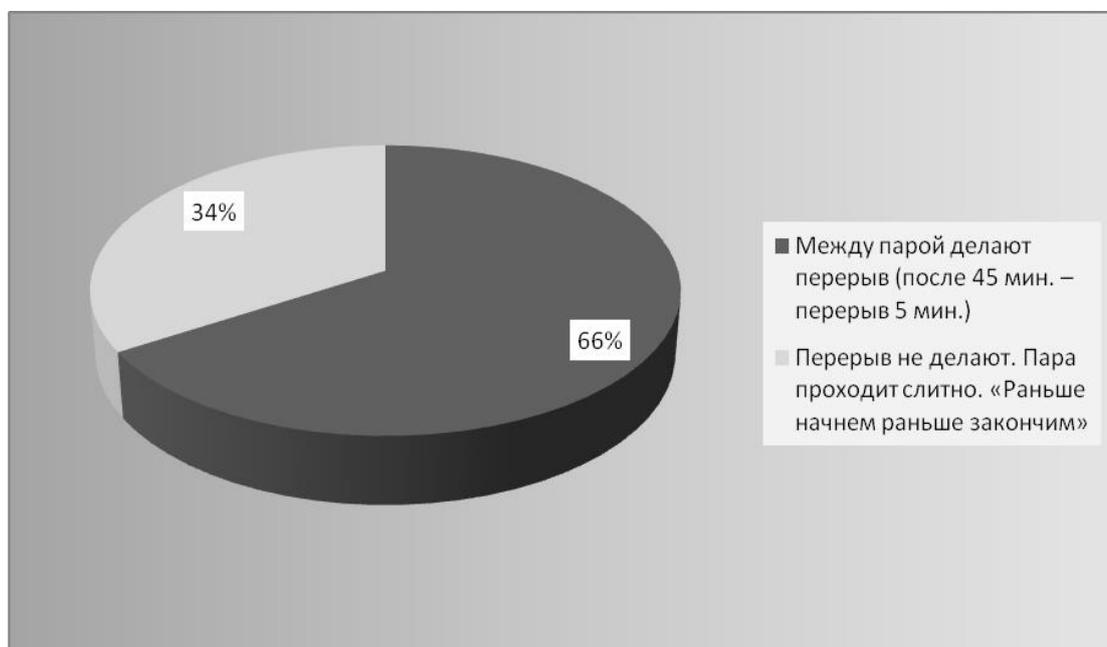
Оценивая стиль представления лекционного материала, респонденты отметили следующее (рисунок 10).



**Рисунок 10 – Роль стиля представления лекционного материала**

Большая часть респондентов (53,3%) считает, что лекция интересна и понятна тогда, когда преподаватель приводит примеры. Действительно, любая ситуация и информация с примерами становится ясней и интересней.

Говоря о роли перерывов между половинками одной учебной пары, отметим, что за перерывы проголосовало 66,1% респондентов (рисунок 11).



**Рисунок 11 – Роль перерывов в процессе обучения**

Связано, на наш взгляд, это с тем, что студентам, да и вообще каждому любому человеку, тяжело принимать информацию полтора часа и сидеть без движения.

Таким образом, в ходе нашего исследования были получены следующие выводы:

1. Мотивацию можно определить, как совокупность движущих сил, побуждающих человека к действию. Успех университета, как и каждой компании, держится на людях преданных своему делу. От того, как мотивированы студенты, зависит будущее ВУЗа, поэтому роль мотивации студентов отчасти состоит в продвижении и развитии университета. Очень важно для руководителя разработать персональную систему мотивации студентов, то есть можно разработать систему мотивации для каждого курса или даже группы.

2. Чтобы система мотивации для студентов была эффективной, нужно изучить и выявить их потребности и мотивы. Не следует принуждать и заставлять учиться, нужно сделать так, чтобы студенты сами захотели учиться и тянулись к знаниям.

3. Студенты очень ценят свободу и самостоятельность и очень боятся высмеиваний со стороны преподавателя. Для того чтобы у студентов появилось желание учиться, пары следует проводить в легкой и непринужденной форме, чтобы не было чрезмерного контроля и напряженности на занятиях.

4. Самый эффективный фактор мотивации, который влияет на студентов – это преподаватель. Человек, на котором держится интерес студента и человек, который может отбить тягу к учебе. Преподаватель является практически самым главным и важным элементом в системе мотивации студентов.

## Список источников и литературы

1. Цветаев В.М. Управление персоналом В.М. Цветаев. – СПб: Питер, 2002. – 125 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб: Питер, 2009. 210 – 211 с.
3. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. – М.: МГУ, 2006. – 98 с.
4. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах. – СПб: Питер – 2011. – 266 с.
5. Ласкова Т.С., Кугушева Т.В., Лотов А.Д. Взаимовлияние факторов организационной культуры и модели менеджмента на предприятии (на примере транснациональных компаний) // Евразийское Научное Объединение. – 2015. - № 2. – С. 123-126

## References

1. Tsvetaev V.M. *Upravlenie personalom*. SPb: Piter, 2002. 125 p.
2. Il'in E.P. *Motivatsiya i motivy*. SPb: Piter, 2009. Pp. 210 – 211.
3. Vikhanskiy O.S. *Menedzhment: chelovek, strategiya, organizatsiya, protsess*. Moscow: MGU, 2006. 98 p.
4. Samoukina N.V. *Effektivnaya motivatsiya personala pri minimal'nykh zatratakh*. SPb: Piter, 2011. 266 p.
5. Laskova T.S., Kugusheva T.V., Lotov A.D. *Vzaimovliyanie faktorov organizatsionnoy kul'tury i modeli menedzhmenta na predpriyatii (na primere transnatsional'nykh kompaniy)*. Evraziyskoe Nauchnoe Ob"edinenie, no. 2, 2015. Pp. 123-126.

**Tatiana V. Kugusheva**

PhD in Economics, Senior Lecturer  
Southern Federal University  
Rostov-on-Don, Russia  
ORCID iD is 0000-0001-8801-8245  
mba\_2004@inbox.ru

**Tatyana S. Laskova**  
PhD in Economics, Associate Professor  
Southern Federal University  
Rostov-on-Don, Russia  
ORCID iD is 0000-0002-0294-5492  
laskova\_2011@inbox.ru

**Vlada V. Dulina**  
Student  
South Federal University  
Rostov-on-Don, Russia  
v.vlado4cka@yandex.ru

**Analysis of Motivational Factors of Students in the Learning Process  
(through example of Bachelors of Direction 38.03.02 "Management" of the  
Faculty of Management of SFEDU)**

*This article is devoted to theoretical review of the content of the category of motivation, as well as the factors shaping it. Special attention has been paid to the motivational component for students in the learning process. As the applied component of the article, on the basis of the survey, analyzed the motives of the students of bachelor direction 38.03.02 "Management" of the faculty of management SFEDU to study.*

**Key words:** motivation, need, motivation to learn, motivational factors

**Выходные данные статьи:**

КУГУШЕВА, Татьяна Вячеславовна; ЛАСКОВА, Татьяна Сергеевна; ДУЛИНА, Влада Вячеславовна. Анализ факторов мотивации студентов управленческих специальностей к обучению (на примере бакалавров направления 38.03.02 «Менеджмент» факультета управления ЮФУ). Журнал "У". Экономика. Управление. Финансы., [S.l.], n. 2, май 2017. ISSN 2500-2309. Доступно на: <<http://journal.portal-u.ru/index.php/journal/article/view/84>>. Дата доступа