

Система мотивации научной деятельности аспирантов: вчера и сегодня

Т.В. Разина

АНО ВО «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»,
г. Москва

В работе проанализированы особенности научной деятельности как профессиональной, обусловленные ее психологической системой: интеллектуальный характер, творческий характер, неопределенный характер результата, стрессогенность, уникальное сочетание личностных характеристик субъекта деятельности, специфическая система мотивации. Мотивация научной деятельности рассматривается на основе авторской концепции и представляет собой систему, включающую 10 подсистем, состоящих из групп мотивов, объединенных по функциональному признаку: внешняя, внутренняя, познавательная, ценностная, конкуренции достижений, безопасности, рефлексивная, антимотивации, косвенная. Рассмотрены качественные и количественные отличия в системе мотивации научной деятельности у аспирантов, обучавшихся в 2013 году и в 2023 году. Установлено снижение силы мотивации конкуренции, антимотивации и рефлексивной мотивации, а также рост мотивации безопасности. Также установлено значимое изменение структурной организации мотивационных подсистем и снижение функциональных возможностей системы мотивации научной деятельности, что может выступать причиной снижения эффективности подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре.

Ключевые слова: научная деятельность, мотивация, аспирант, система, подсистема, мотивы-стимулы, мотивы-смыслы.

Введение

Научная деятельность – трудовая, профессиональная деятельность, обладающая рядом качественных отличий от всех прочих видов профессиональной деятельности и имеющая с ними довольно много общих черт, сочетание которых делает ее уникальной, что в итоге приводит к созданию уникальных продуктов – научных знаний и, как следствие, к научно-техническому прогрессу человечества.

К числу таких особенностей научной деятельности относятся следующие: интеллектуальный характер (требует от субъекта деятельности высоких когнитивных способностей, навыков, характеристик), творческий характер (в контексте создания принципиально нового, не существующего ранее продукта по отдельным или по всем своим характеристикам предполагает способности к

© Разина Т.В., 2026

нестандартным подходам, взглядам, способность к надситуативному и надкультурному анализу задач и ситуаций). Научная деятельность – это деятельность с неопределенным результатом – в отличие от большинства иных видов человеческой деятельности даже при условии обеспечения решения задачи всеми необходимыми ресурсами, полностью отсутствует гарантия получения искомого, требуемого (запланированного) результата. В ряде случаев результат изначально неизвестен. Результат также может не быть достигнут, получиться иным (незапланированным, но социально и экономически полезным либо теоретически полезным), частично достигнутым и т.д. Достижение результата во многом определяется случайным стечением обстоятельств.

Несмотря на то, что научно-исследовательская деятельность не относится к числу экстремальных, она носит значительный стрессогенный характер, может приводить к выгоранию, психосоматическим нарушениям.

Это далеко не все особенности научно-исследовательской деятельности, но и их достаточно для того, чтобы было очевидно: осуществлять научно-исследовательскую деятельность, быть учеными, научными работниками могут далеко не все. Ученый должен обладать уникальным сочетанием личностных характеристик и в первую очередь – мотивационных. Мотивация в научно-исследовательской деятельности играет значительную роль потому, что именно благодаря ей люди одаренные, способные к научной работе, проявляют данные способности, применяют их для решения поставленных задач, что в конечном счете приводит к успеху.

В Российской Федерации подготовка научно-технических кадров или кадров высшей квалификации осуществляется аспирантурой (адъюнктурой). Тем не менее, как показывают данные статистических исследований, даже за последние десять лет эффективность подготовки научных кадров в аспирантуре снижается.

Рассмотрим статистические показатели деятельности аспирантуры в интересующем нас периоде. Аспиранты, которые в 2013 году были на 2-3-м курсе, выпускались в 2014 году (28273 человека) и в 2015 году (25826 человек), среди которых с защитой выпустились 5189 (18,35%) и 4651 (18,01%) соответственно [3]. Соответственно, аспиранты, которые в 2023 году учились на втором и третьем курсе, должны выпускаться в 2024 и 2025 годах, но этих данных в открытых источниках пока нет. Однако в 2023 году из аспирантуры выпустилось 14146 человек, из которых с защитой 1584 (11,19%) [4]. Сопоставление данных показывает, что за десять лет число лиц, выпустившихся из аспирантуры, сократилось практически вдвое и существенно сократились выпуски из аспирантуры лиц с защитой диссертации как по абсолютным, так и по относительным значениям. При этом численность поступающих в аспирантуру за последние 10 лет если не начала расти, то

в некотором смысле стабилизировалась: в 2011 году прием в аспирантуру составил 50582 человека, в 2012 – 45556 человек [3], а в 2021 году поступило 27992 человека, в 2022 – 45075 человек [4]. Безусловно, наибольшей диагностической силой будут обладать показатели не поступления, а выпуска из аспирантуры. При этом в Российской Федерации на самом высоком уровне организована и осуществляется система мер поддержки молодых исследователей и ученых.

Это позволяет высказать предположение, что проблема в первую очередь кроется не столько в несовершенстве системы подготовки или в недостаточности финансирования, материального оснащения научных институтов, центров и т.д., а в особенностях системы мотивации научной деятельности аспирантов. Наличие подобных закономерностей можно предположить и в ходе анализа классических работ по психологии науки М.Г.Ярошевского [9], А.В.Юревича [14] и современных исследований, в которых в качестве факторов, мотивирующих научную деятельность, анализируются личность научного руководителя и взаимоотношения с ним [1], в том числе стиль научного руководства [8], включенность в научную деятельность руководителя [13], возможность получения ученой степени [2, 12], и отсрочка от службы в армии [2], процесс профессиональной самоидентификации [5], материальное благополучие и самореализация в профессии [6], потребность в автономии и потребность в компетентности [7].

Целью данной работы является изучение особенностей системы мотивации научной деятельности у аспирантов и изменений с течением времени, вызванных социально-историческими факторами.

Теоретические основания

Согласно разработанной авторской концепции, система мотивации научной деятельности включает десять субсистем (групп мотивов, объединенных по функциональному признаку), которые в предельно полной степени отражают качественную специфику мотивации научной деятельности и психологические особенности научной деятельности [10]. Рассмотрим данные группы мотивов подробнее.

Субсистема «конкуренция» включает личное или групповое соперничество за научное первенство, и, как следствие, за финансирование, рейтинг либо другие объекты, льготы, которые можно получить в области научной деятельности.

Субсистема мотивации достижения – это свойственная многим ученым предрасположенность ставить перед собой высокие (ранее недостижимые, считающиеся недостижимыми) цели, решать сложные задачи. Достижение поставленных задач влечет за собой научную славу, повышение самооценки и оценки со стороны коллег.

Субсистема мотивации безопасности – активная (в большей или меньшей степени) научная работа с целью обезопасить свое научное «Я», самооценку, поддерживать образ «успешного ученого». Мотивация

безопасности также предполагает создание своеобразной «подушки безопасности» статусно-финансового характера от внешних неблагоприятных факторов (сокращения, увольнения и т.п.).

Внутренняя мотивационная подсистема – интерес к научному процессу, к исследованию, процессу открытия/создания нового научного знания, – является сущностной основой научной деятельности. Научная работа выступает для ученого самопобуждающим фактором, доставляет интеллектуальное и эстетическое удовольствие, является не средством достижения цели, а самой целью. В психологическом плане это в некотором роде отдаляет научную деятельность от трудовой, приближая к игровой деятельности, для которой на первом месте также процесс, а не результат.

Внешняя мотивационная подсистема предполагает стимулирование научной деятельности факторами изначально «внешними», неспецифическими для ее содержания, но типичными для других видов трудовой, профессиональной деятельности. В данную подсистему включаются материальные мотивы, мотивы статуса, социального престижа и т.д., то есть утилитарные и прагматические мотивы.

Ценностная мотивационная подсистема включает как общечеловеческие, гуманистические, а также научные ценности, выступающие одним из основных регуляторов жизни и деятельности ученого: желание служить людям, сделать жизнь лучше. Подобная мотивация сопряжена в работе с жертвенностью, даже с готовностью отдать свою жизнь. В научной деятельности ценностная мотивация выполняет смыслообразующую функцию.

Познавательная мотивационная подсистема базируется в своей основе на эмоции любопытства, которая не связана с получением практической выгоды, не имеет утилитарного характера. Она позволяет любой предмет рассматривать как предмет исследования, вызывает желание проникнуть в сущность, раскрыть механизмы, выявить закономерности явлений. Данная мотивационная система также является смыслообразующей для научной деятельности. По некоторым оценкам, познавательная мотивационная подсистема является необходимым компонентом в системе научной деятельности, без которого наука теряет свою способность к открытию принципиально нового, к осуществлению прогресса.

Подсистема антимотивации – мотивация преодоления препятствия в научной работе, вызванная самим фактом препятствия внешнего или внутреннего характера. В качестве подобных препятствий выступает факт сопротивления материала (предмета изучения), в этом случае антимотивация проявляется как исследовательская настойчивость, исследовательский азарт, одержимость, личные ограничения исследователя (недостаток знаний или навыков),

социальные препятствия (запреты, ограничения и т.п.), экономические препятствия (низкая оплата труда, отсутствие материалов и аппаратуры и т.д.). В случае, если препятствия становятся трудно преодолимыми, антимотивация может трансформироваться в демотивацию.

Рефлексивная мотивационная подсистема – самомотивация ученым своего творческого процесса – выражается в постановке цели самому себе, самостимулировании к ее достижению, самоконтролю, самоощущению или порицанию. Подобная мотивация осуществляется за счет рефлексии как интегративного психического процесса, обладающего атрибутом самонаправленности.

Косвенная мотивационная подсистема включает всю мотивацию, которая прямо не связана с научной деятельностью, а также с любой другой профессиональной или трудовой деятельностью, не стимулирует ее осуществление непосредственно, однако создает условия для дальнейшего эффективного осуществления научной деятельности. В частности, это может быть желание заниматься определенным хобби, принятым в научной среде. Если в большинстве видов профессиональной деятельности наличие такой мотивации не является необходимым, то для научной деятельности наличие косвенной мотивации, крайне желательно, поскольку, во-первых, создает дополнительные энергетические ресурсы, а во-вторых, концентрирует максимально возможный круг интересов, направленностей личности именно в научной сфере, способствуя отождествлению научной деятельности с образом жизни.

Если исходить из тех целей и задач, которые в научно-исследовательской деятельности должен реализовать аспирант, то идеальной моделью мотивации может быть следующая: ярко представленные внешняя и познавательная мотивация в совокупности с мотивацией достижения могут составлять ядро, обеспечивающее научную работу аспиранта смыслами и энергией; достаточно ярко выраженными должны быть антимотивация и рефлексивная мотивация, для поддержания целенаправленности и пролонгированности научной работы при любых условиях; как вариативные, но не основные допускаются и приветствуются внешняя, косвенная мотивация конкуренции. Ценностная мотивация может не иметь значительного веса в начале подготовки аспиранта, но должна формироваться по мере его обучения и войти в ядро к его окончанию. Мотивация безопасности нежелательна, но может подключаться ситуативно для обеспечения безболезненного прохождения аспирантом формальных этапов подготовки (своевременной сдачи отчетов, документов по аспирантуре и т.д.).

При этом необходимо отметить, что важна не только абсолютная сила мотивов в мотивационных подсистемах, но и их внутрисистемные связи, т.е. особенности структурной организации системы мотивации

научной деятельности. Система мотивации научной деятельности является частью систем более высокого порядка, в том числе – частью социально-исторической системы, которая в отношении системы мотивации научной деятельности выступает как метасистема. Это обуславливает возможность воздействия на систему мотивации научной деятельности социально-исторических факторов, в результате которого система мотивации научной деятельности трансформируется, приобретая или теряя функциональные возможности. Эти воздействия отражаются на компонентном составе системы мотивации научной деятельности и выражаются в силе тех или иных мотивационных subsystem, а также их структурной организации. Соответственно, происходящие социально-исторические изменения могут либо усиливать мотивацию научной деятельности, либо ее ослаблять. На основе приведенной статистики поступления и завершения обучения в аспирантуре, можно высказать предположение, что за последнее десятилетие социально-исторические факторы оказывали скорее негативное воздействие на систему мотивации научной деятельности.

Методы и материалы исследования

Для диагностики уровня и структуры мотивации была разработана и использовалась авторская психодиагностическая методика «Мотивация научной деятельности», прошедшая необходимые психометрические проверки. Использовались методы статистической обработки (описательные статистики, t-критерий Стьюдента, коэффициент ранговой корреляции Спирмена).

Результаты, полученные в 2013 году на выборке сыктывкарских аспирантов, опубликованы ранее [11]. Они были дополнены еще одним массивом данных, собранных в тот же период, но среди аспирантов г. Москвы и г. Санкт-Петербурга. В итоге исходная выборка исследования составила 65 аспирантов гг. Сыктывкар, Москва, Санкт-Петербург, второго и третьего годов обучения; сбор данных проходил в период октябрь – декабрь 2013 года.

Вторую выборку составили аспиранты 2-го и 3-го годов обучения общей численностью 67 человек, обучающихся в вузах гг. Москва, Санкт-Петербург, Ярославль. Исследование проходило в период сентябрь-ноябрь 2023 года.

Результаты и их обсуждение

Представленные в табл. 1 результаты, с одной стороны, казалось бы, не демонстрируют глобальных отличий. В обеих выборках результаты укладываются в зону «средних значений». Однако уже это вызывает определенные вопросы. Аспирант второго, а тем более третьего года обучения должен быть достаточно высоко мотивирован, поскольку ему предстоит завершение аспирантуры, защита диссертации, самостоятельная научно-исследовательская деятельность. Ожидаемо, в группе аспирантов мотивация научной деятельности, хоть в каких-то

своих проявлениях, должна быть выше средних значений, – но этого нет. Известно, что в аспирантуру далеко не все молодые люди идут, движимые научной мотивацией. Многие идут из совершенно иных соображений: избежать призыва в ВС РФ, по настоянию третьих лиц (родителей, непосредственных начальников и т.д.), с целью получения соответствующего статуса и т.д. Существует значительная группа аспирантов, которые в принципе не рассматривают научную деятельность как нечто значимое и важное, и именно они, на наш взгляд, создают своими ответами столь усредненную картину – и таких людей довольно много в обеих группах. В этом смысле прошедшие 10 лет ни на что не повлияли.

Таблица 1

Значимость отличий в уровне (силе) мотивационных субсистем
в группах аспирантов в 2013 году и 2023 году

	Аспиранты 2013 г		Аспиранты 2023 г		t-знач.	p
	Среднее	σ	Среднее	σ		
Внешняя	5,42	2,12	5,63	2,18	2,15	0,32
Конкуренции	5,50	1,87	5,59	1,86	-0,39	0,72
<i>Достижений</i>	<i>5,19</i>	<i>2,17</i>	<i>4,05</i>	<i>2,10</i>	<i>3,45</i>	<i>0,00</i>
<i>Безопасности</i>	<i>4,23</i>	<i>1,98</i>	<i>5,78</i>	<i>1,97</i>	<i>-4,78</i>	<i>0,00</i>
Внутренняя	4,97	2,13	4,43	1,90	1,06	0,09
Ценностная	4,69	2,31	4,47	2,18	0,72	0,47
Познавательная	5,21	2,10	5,23	1,96	-0,32	0,95
<i>Антимотивации</i>	<i>4,93</i>	<i>2,02</i>	<i>3,74</i>	<i>2,01</i>	<i>3,71</i>	<i>0,00</i>
<i>Рефлексивная</i>	<i>5,52</i>	<i>2,12</i>	<i>3,97</i>	<i>1,21</i>	<i>5,07</i>	<i>0,00</i>
Косвенная	5,11	2,18	5,04	1,97	0,91	0,87

Условные обозначения: σ – стандартное отклонение, t-знач. – значение t-критерий Стьюдента, p – уровень значимости, *курсивом* в таблице выделены значимые отличия на уровне $p \leq 0,05$.

Источник данных – собственные исследования

Тем не менее наблюдаются значимые отличия в ряде мотивационных субсистем, которые сложно назвать случайными. С одной стороны, значимых отличий в смыслообразующих мотивах научной деятельности (внутреннем, ценностном, познавательном) не обнаружено – и вроде бы это положительный факт, свидетельствующий о том, что хотя бы в смысловой части современная научная молодежь незначительно изменилась за прошедшие 10 лет. Однако существенной трансформации подверглись мотивы-стимулы, именно те, которые обеспечивают научную деятельность энергией, силой, позволяют осуществлять ее непрерывно, невзирая на неблагоприятные условия.

В первую очередь за 10 лет значимо снизилась мотивация достижения, т.е. аспиранты не заинтересованы в получении конечного результата. Он не привлекает их, не регулирует усилия. В этом смысле аспирант может переключаться с одной темы на другую, уходить из

одного проекта в другой, оставаясь формально в аспирантуре, заниматься другими видами деятельности. Естественно, это негативно влияет на результат. Отметим здесь, что речь идет именно о мотивации достижений в сфере научной работы. В других сферах молодые люди могут быть весьма целеустремленными и честолюбивыми.

Антимотивация у аспирантов в 2023 году также значимо ниже, чем у их коллег в 2013 году. Это говорит о неспособности и неготовности современных аспирантов бороться с возникающими препятствиями, противостоять неудачам в работе или в научной социализации. Соответственно, при любом возникающем затруднении соискатели скорее бросят научное исследование, чем приложат усилия и продолжат его. По предварительным интервью с аспирантами выясняются любопытные установки: аспиранты не готовы жертвовать ничем из привычного и устоявшегося образа жизни, урезать время отдыха, досуга, сна или иной работы, перераспределяя его на занятия научной работой, написание диссертации. Они считают, что факт поступления в аспирантуру должен как бы «автоматически освободить» их время, и они без особых усилий напишут диссертацию. Однако нетрудно догадаться, что ничего подобного не происходит. В итоге многие именно по данной причине разочаровываются, бросают исследования, отмечая, что у них «ничего не получается», хотя ожидаемо они даже не старались что-то изменить.

Осознать необходимость пути самоограничения, самодисциплины не позволяет достаточно слабо развитая рефлексивная мотивация. Соискатели предпочитают «любить себя и баловать», а не «заставлять и контролировать». В итоге даже тот смысловой потенциал, который у них изначально был, не может реализоваться в научном продукте.

При этом у аспирантов 2023 года значимо выше мотивация безопасности, но проявляется она не столько в активном, сколько в пассивном аспекте. Вместо того, чтобы стремиться как можно скорее провести исследования, написать статьи (чтобы не быть отчисленным), защитить диссертацию, аспиранты предпочитают быть нечувствительными к противоречиям, не замечать объективных фактов, которые свидетельствуют об их неудовлетворительной деятельности как аспирантов, молодых ученых. Так, например, на справедливые замечания научного руководителя, что в течение года аспирант ничего не сделал, аспирант оправдывается, что он занимался подготовкой и сдачей аспирантских экзаменов, искал литературу и т.д.

Тем не менее, помимо сравнения абсолютных значений показателей, большую роль в определении особенностей мотивации играет структурная организация мотивационных субсистем. Ведущую роль в такой структуре играет мотивационная субсистема, имеющая максимальное число взаимосвязей с другими системами, которая выполняет функции «фундамента», не дает системе мотивации распасться на отдельные элементы, что позволяет ей действовать

целенаправленно, гибко реагируя на запросы научной деятельности. Применение процедур структурно-психологического анализа по А.В. Карпову показало наличие качественных значимых отличий в структурной организации систем мотивации научной деятельности аспирантов 2013 и 2023 годов, установленных с помощью метода экспресс χ^2 для сравнения матриц и структурограмм.

Наглядно расхождения в структурной организации мотивации научной деятельности можно наблюдать по результатам процедуры линеаризации. В соответствии с методологией, чем выше ранг, который имеет компонент, тем большее количество структурных взаимосвязей с элементами системы он образует. Соответственно, в нашем случае подсистема, имеющая максимальное число баллов, является ведущей и определяет качественное своеобразие всей системы мотивации научной деятельности. Также играет роль «плотность» и последовательность расположения других подсистем (рис. 1).

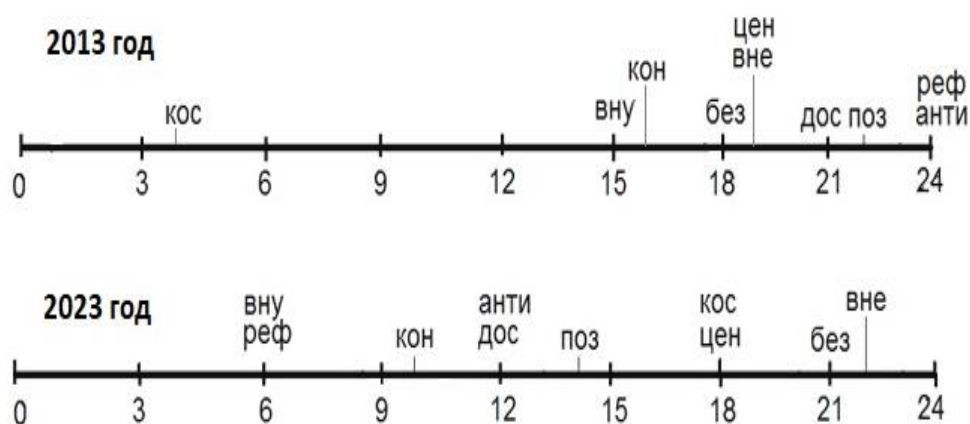


Рис. 1. Результаты линеаризации баллов в выборках аспирантов 2013 и 2023 года: мотивационные подсистемы: анти – антимотивации, без – безопасности, вне – внешняя, вну – внутренняя, дос – достижений, кон – конкуренции, кос – косвенная, поз – познавательная, цен – ценностная, реф – рефлексивная.

Источник данных – собственные исследования

Как можно видеть на рис. 1, структурные различия в системах мотивации научной деятельности аспирантов 2013 и 2023 года заметны визуально. Структура системы мотивации научной деятельности аспирантов 2013 года более «плотная», консолидированная, и соответственно, обладавшая функциональными возможностями, что нашло отражение и в индексе организованности системы (ИОС=87), а у аспирантов 2023 года – более «рыхлая» (ИОС=54). Также обращает на себя внимание, что у аспирантов 2013 года ведущими мотивационными подсистемами выступают рефлексивная и антимотивации, то есть именно самоорганизация, самоконтроль, самопреодоление и преодоление препятствий выступают здесь как основа для всех прочих видов мотивации.

Таблица 2

Показатели структурной организации систем мотивации научной деятельности и их различия

Год	ИКС	ИДС	ИОС	χ^2
2013	87	0	87	0,041 при $p = 0,56$
2023	67	-13	54	

Условные обозначения: ИКС – индекс когеренции системы, ИДС – индекс дивергенции системы, ИОС – индекс организованности системы, χ^2 - степень подобия структур систем. *Источник данных* – собственные исследования.

При этом косвенная мотивационная подсистема, как неспецифичная для научной деятельности, довольно далеко, отстоит от прочих специфически научных типов мотивации научной деятельности. Такая структура в целом характерна и для зрелых, состоявшихся ученых, у которых, однако, ведущими мотивационными подсистемами чаще выступают смысловые – внутренняя, ценностная, как правило, в сочетании с мотивацией достижений. Но для аспирантов подобная структура понятна: внутренняя и ценностная мотивационные подсистемы еще находятся в процессе формирования и поэтому еще не могут быть мотивационной основой.

Смысловым и энергетическим ядром структуры мотивации научной деятельности аспирантов 2023 года выступает внешняя мотивация, чего не наблюдалось в прочих исследуемых выборках различных категорий научных работников. Подобная структура мотивации научной деятельности наблюдается впервые. Также достаточно значительным количеством взаимосвязей обладают подсистемы безопасности, косвенная и ценностная. Вообще тесные взаимосвязи ценностной подсистемы с другими, как правило, указывают на локус доминирующих ценностей в группе. Здесь же ценностная мотивация в наибольшей степени связана с неспецифически научной мотивацией (косвенной), а соответственно, можно предположить, что хоть у аспирантов ценностная мотивация и есть, но ее содержание имеет не столь много общего с традиционными научными ценностями. Перечисленный комплекс мотивационных подсистем с высоким числом внутрисистемных связей позволяет охарактеризовать систему мотивации научной деятельности аспирантов 2023 года и объяснить особенности их научного поведения и последующей результативности. Само поступление и пребывание в аспирантуре для молодых людей в большей степени вторично, слабо соответствует основным жизненным целям и является скорее средством достижения иных, ненаучных, целей, неким условием сохранения благополучия на данном отрезке жизненного пути. Неслучайно косвенная мотивация в структуре внутрисистемных связей выходит практически на позиции ведущей, несмотря на скромные значения абсолютных показателей. Особую тревогу вызывает расположение на периферии структуры мотивации научной

деятельности внутренней и рефлексивной мотивации. Это означает, что, как процесс, научная деятельность не привлекает аспирантов, а если и привлекает, то ее связи с остальными сторонами научного творчества и профессиональной деятельности не осознаются. Подобная ситуация достаточно типична для студентов, которые ориентированы на практическую деятельность по профессии, а реализуемые в ходе обучения научные проекты, исследования воспринимаются не как самостоятельный вид деятельности, в котором они также могут быть весьма хороши и успешны, а как препятствие для «настоящей» работы, которое просто надо пережить. Иными словами, аспиранты, может быть, и получают позитивные эмоции от научного процесса, но никак не могут осознать, что это может стать их дальнейшей профессиональной деятельностью. Отметим также, что у аспирантов 2023 года индекс дивергенции системы также нетипично большой для научных выборок ($\text{ИДС} = -13$), когда обычно ИДС не превышает -5 . Это еще не говорит о том, что система мотивации научной деятельности аспирантов 2023 года распадается или что она не существует как целостность, однако ее высокая степень организованности и наличие общей согласованности всех мотивационных субсистем (включая косвенную) является важнейшим условием эффективной научно-исследовательской деятельности.

Заключение

Мотивация научной деятельности аспирантов находится в зоне средних значений, хотя целесообразно ожидать высоких значений у лиц, собирающихся защищать собственную научную работу. При отсутствии значимых изменений в силе мотивов-смыслов у аспирантов за прошедшие 10 лет наблюдается значимое снижение мотивов-стимулов, обеспечивающих целенаправленность и осознанность научной деятельности.

Цель работы была достигнута: выявлены существенные отличия в системе мотивации научной деятельности аспирантов, произошедшие за 10 лет как в абсолютных показателях, так и в структурных характеристиках. Установлены значимые снижения в силе мотивации достижений, антимотивации и рефлексивной мотивации в сфере научной деятельности. При этом у аспирантов 2023 года значимо выше мотивация безопасности в сочетании с остальными факторами, тормозящая научно-исследовательскую активность. Применение процедур структурно-психологического анализа показало наличие качественных значимых отличий в структурной организации систем мотивации научной деятельности аспирантов 2013 и 2023 годов. Система мотивации научной деятельности аспирантов 2013 года более консолидированная и обладает большими функциональными возможностями, что способствует большей результативности научной деятельности. Системы мотивации научной деятельности аспирантов 2013 и 2023 годов имеют значимые структурные отличия, что обуславливает и отличия в стратегиях

осуществления научно-исследовательской деятельности. Если для аспирантов 2013 года научная деятельность воспринимается как профессиональная, то для аспирантов 2023 года такая установка достаточно слаба, и научная работа воспринимается как что-то необязательное, дополнительное к их основной работе.

Таким образом, установленный характер изменений в силе и структурной организации системы мотивации научной деятельности, произошедший за 10 лет, подтверждает предположение, что проблема в первую очередь кроется не столько в несовершенстве системы подготовки или в недостаточности финансирования, материального оснащения научных институтов, центров и т.д., а в особенностях системы мотивации научной деятельности аспирантов.

Список литературы

1. Дерзян В.Е. Личность научного руководителя как психологический фактор мотивации к научной деятельности студентов и аспирантов // Вестник науки. 2023. Т. 4, № 3(60). С. 150–153.
2. Дмитриев П.А., Финогенова А.С. Ключевые факторы мотивации к обучению в аспирантуре // Управленческое консультирование. 2022. № 11(167). С. 123–131.
3. Индикаторы науки: 2024: статистический сборник. М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. 412 с.
4. Индикаторы науки: 2025: статистический сборник. М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2025. 396 с.
5. Кузнецов М.Ю. Разновидности мотивационных установок адъюнктов/аспирантов в процессе формирования научно-исследовательской компетентности // Психология и педагогика служебной деятельности. 2025. № 1. С. 66–71.
6. Лабынцева И.С. Особенности мотивации научной деятельности современных аспирантов // Вопросы педагогики. 2021. № 6-1. С. 210–216.
7. Марчук Л.А., Гордеева Т.О. От чего зависят удовлетворенность аспирантурой и намерения ее завершения у современных аспирантов? // Психологическая наука и образование. 2024. Т. 29, № 4. С. 5–15.
8. Марчук Л.А. Стиль научного руководства как предиктор мотивации и выгорания аспирантов // Психологическая наука и образование. 2025. Т. 30, № 3. С. 100–110.
9. Проблемы научного творчества в современной психологии / под ред. М.Г. Ярошевского. М.: Наука, 1971. 334 с.
10. Разина Т.В. Некоторые вопросы исследования мотивации научной деятельности с позиций метасистемного и информационного подходов. Сыктывкар: Сыктывкарский государственный университет им. Питирима Сорокина, 2013. 160 с.
11. Разина Т.В., Голикова Н.С. Особенности мотивации научной деятельности у молодых людей, обучающихся в магистратуре и аспирантуре // Психология обучения. 2014. № 6. С. 58–73.

12. Рукавишников С.М. Проблемы совершенствования системы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре // Гуманитарные и юридические исследования. 2021. № 3. С. 120–123.
13. Собкин В.С., Смылова М.М., Коломиец Ю.О. Аспирант в сфере образования: о взаимоотношениях с научным руководителем // Национальный психологический журнал. 2022. № 1(45). С. 3–14.
14. Юревич А.В. Социальная психология научной деятельности. М.: ИП РАН, 2013. 447 с.

Об авторе:

РАЗИНА Татьяна Валерьевна – доктор психологических наук, член-корреспондент Российской академии образования, проректор по развитию, профессор, АНО ВО «Университет мировых цивилизаций имени В.В.Жириновского» (119049, г. Москва, Ленинский проспект, д.1/2, корп. 1; 107078, г. Москва, 1-й Басманный пер., дом 3, строение 1), <https://orcid.org/0000-0002-0723-7479>, e-mail: razinat@mail.ru

The system of motivation for scientific activities of postgraduate students: yesterday and today

T.V. Razina

Zhirinovsky University of world civilizations, Moscow

This paper analyzes the characteristics of scientific activity as a professional activity, conditioned by its psychological system: intellectual nature, creativity, uncertain outcome, stress, a unique combination of personal characteristics of the subject of the activity, and a specific motivational system. Motivation for scientific activity is examined based on the author's concept and represents a system comprising 10 subsystems consisting of groups of motives united by functional characteristics: extrinsic, intrinsic, cognitive, value-based, competitive achievement, security, reflexive, anti-motivation, and indirect. Qualitative and quantitative differences in the motivational system for scientific activity among postgraduate students enrolled in 2013 and 2023 are examined. A decrease in the strength of competitive, anti-motivation, and reflexive motivation, along with an increase in security motivation, is established. Significant changes in the structural organization of motivational subsystems and a decrease in the functional capabilities of the motivational system for scientific activity are also found, which may lead to a decrease in the effectiveness of training highly qualified personnel in postgraduate studies.

Keywords: *scientific activity, motivation, graduate student, system, subsystem, incentive motives, meaning motives.*

Принято в редакцию: 13.10.2025 г.

Подписано в печать: 12.01.2026 г.