

DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.15

УДК 37.01, ББК 74.0

© Мельничук М.В., Грузина Ю.М., Фирсова И.А.

Формирование научно-образовательных ценностей в системе мотивации молодежи*



**Марина Владимировна
МЕЛЬНИЧУК**

Финансовый университет при Правительстве РФ
Москва, Российская Федерация, 109456, 4-й Вешняковский пр., 4/204
E-mail: Mvmelnichuk@gmail.com
ORCID: 0000-0002-7720-7443; ResearcherID: X-7332-2019



**Юлия Михайловна
ГРУЗИНА**

Финансовый университет при Правительстве РФ
Москва, Российская Федерация, 125993, Ленинградский пр., 49/409
E-mail: YMGruzina@fa.ru
ORCID: 0000-0002-6656-1156; ResearcherID: F-4662-2019



**Ирина Анатольевна
ФИРСОВА**

Финансовый университет при Правительстве РФ
Москва, Российская Федерация, 125993, Ленинградский пр., 55/342e
E-mail: Firsova-moscow@fa.ru
ORCID: 0000-0002-5681-0673

* Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финуниверситету.

Для цитирования: Мельничук М.В., Грузина Ю.М., Фирсова И.А. Формирование научно-образовательных ценностей в системе мотивации молодежи // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 6. С. 260–275. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.15

For citation: Melnichuk M.V., Gruzina Yu.M., Firsova I.A. Formation of scientific and educational values in the system of youth motivation. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2019, vol. 12, no. 6, pp. 260–275. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.15

Аннотация. Система ценностей является «фундаментом» отношения к миру. В современном информационном обществе мотивационно-целевой компонент работы с молодым поколением должен привести к формированию «интегративного профиля» индивида с характерным обладанием высоким уровнем профессиональных компетенций, которые востребованы в научно-исследовательской и образовательной сферах, а также в проектной деятельности. Мотивация во многом определяется не только внутренними характеристиками личности, но и способами деятельности, которая в процессе осуществления должна выступать как деятельность адресная, направленно ориентированная, прогнозируемая, аналитическая, с мониторингом, оценкой эффективности и корректировкой ее выполнения, т.е. она должна выступать как деятельность сознательная. Авторы ставили своей целью выявление новых механизмов государственного стимулирования актуальных и приоритетных направлений молодежной политики в сфере вузовской науки и определение возможных маршрутов развития ценностей. Авторы придерживались основной идеи о необходимости учета ценностных ориентаций при разработке государственной молодежной политики. В качестве основных методов проведения работ использовались кабинетное исследование и социологическое исследование. Кабинетное исследование проводилось путем анализа основных направлений государственной научно-технической политики, нормативно-правовых актов Российской Федерации, государственных программ и проектов, публикаций международных организаций. В ходе проведения исследования собирались данные о существующих формах и мерах стимулирования и поддержки студенческой молодежи. В качестве апробации теоретических подходов к мотивации и выявлению основных факторов участия молодежи в научно-исследовательской деятельности было проведено социологическое исследование среди студентов вузов.

Ключевые слова: система ценностей, мотивация молодежи, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, научная деятельность, механизмы стимулирования.

Введение

Ценности, формируемые обществом, представляют собой социально обусловленное избирательное отношение индивида к совокупности материальных и духовных общественных благ. Ценности – это идеи, цели, формируемые индивидом и обществом.

Мотивационные ценности несут в себе социальное значение и являются объектом деятельности. Рассматривая функции ценности, можно отметить их разнообразие: ориентир жизни индивида, механизм социального контроля. Рассматривая характеристику мотивационных ценностей индивида, можно выделить следующие характеристики: цели, которых желательно достичь; следы специфических ситуаций; эволюцию поведения индивида. Такие характерные черты ценностей отражают, во-первых, их когнитивные элементы («знания», «представления»), а во-вторых, деятельностные основы их воздействия на сам процесс познавательного развития. Система ценностей у различных поколений может отличаться, особенно если происходит изменение социально-экономических или общественно-политических условий [1, 2, 3].

Молодежь XXI века – это поколение, которое кардинально отличается от прежде существовавших в истории поколений; оно имеет доступ ко всем формам информации и высокую технологическую эрудицию. Представители этого поколения легко осваивают технологические новшества и без проблем трансформируются в соответствии с требованиями времени, они активно и успешно работают в различных сферах, проявляя инициативность, креативность и лидерские качества. Способность меняться в соответствии с императивами нового времени позволяет милениалам существенно поднять свой мотивационный статус и успешно двигаться по пути новых достижений. Нынешнее поколение представляет собой важнейший сегмент общества, призванный обеспечить его прогресс и развитие. Мотивация молодых людей, включающая такие компоненты, как устремления, ценности, интересы и активные действия, должна проявляться в постепенном непрерывном движении в направлении максимальной реализации потенциала [4].

Миллениалы, или поколение Y, — возрастная группа, условно определяемая как рожденная между 1980 и 2000 годами, выросла во время технологических и экономических потрясений. Они станут первым поколением, которое будет в худшем положении, чем их родители, однако по-прежнему ожидается, что они возьмут на себя ответственность за проблемы планеты, включая старение населения, глобальный долг и изменение климата. Но картина все же не столь мрачная: молодые люди унаследуют мир более совершенный во многих отношениях: в нем будет меньше нищеты, здравоохранение и образование станут более доступными, появятся огромные технологические возможности [5].

Миллениалы и наступающие им на пятки хоумлендеры — это первые поколения цифровых «аборигенов»: многие не помнят жизни без Интернета. От предыдущих поколений их отличает виртуозное владение технологиями, которые привели нас к четвертой промышленной революции [6]. Технологии не только сформировали образ жизни и режим работы миллениалов, они создали совершенно новый набор убеждений, фобий и стремлений. Ценности молодых людей, в свою очередь, влияют на их подход к глобальным вызовам и возможностям. Поколения Y и Z действительно хотят сделать мир лучше — 84% считают это своим долгом, согласно отчету Deloitte, но они делают это не так, как старшие поколения: для этой цели они используют три способа [7]:

- они работают в рамках существующих систем; по данным исследования Deloitte, более 90% считают, что бизнес — это способ решения таких проблем, как безработица, и три четверти считают, что проблемы общества должны решать правительства;

- в их распоряжении есть эффективные инструменты воздействия; в мире цифровой связи платформы социальных сетей позволяют молодым людям продвигать дела и находить решение проблем, напрямую привлекая к ответственности учреждения;

- заниматься благотворительностью — часть их образа жизни; к тому же они рационально относятся к карьере, которую выбирают, внимательно относятся к продуктам, которые они покупают, и стремятся интересно и с пользой проводить свое свободное время.

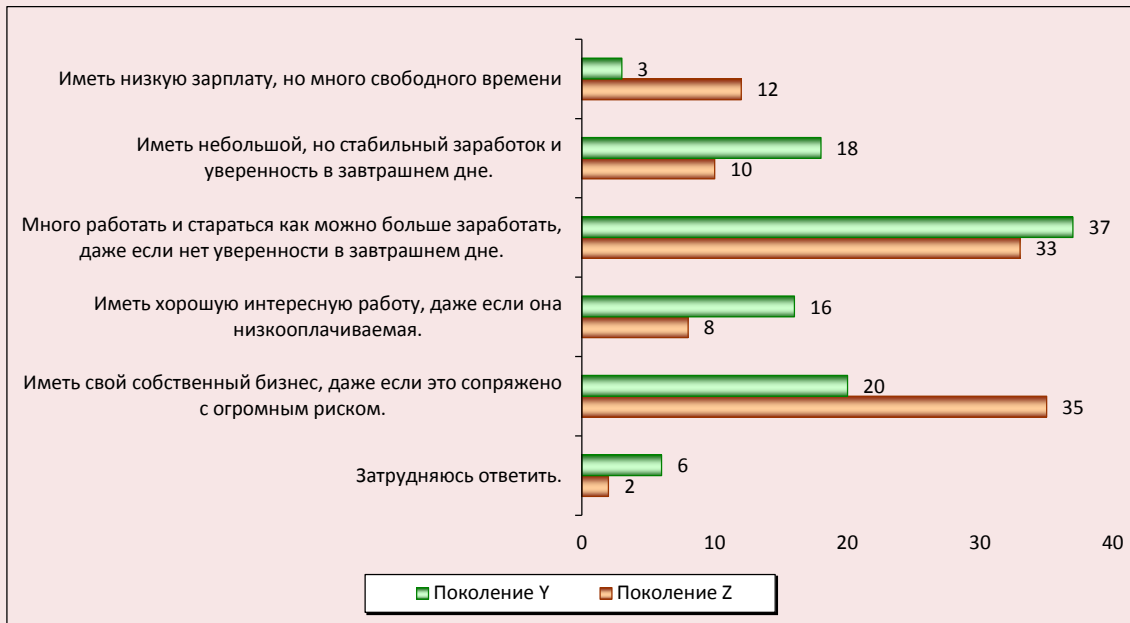
Тем не менее предпочтения поколений Y и Z отличаются. Интересно сравнить результаты социологического опроса, проведенного в 2009 г. в России Швейцарской академией развития [5a — Youth in Russia] среди представителей поколения Y, и результатами социологического опроса, который проведен авторами среди первокурсников 2018 года поступления, в котором приняли участие 513 студентов из четырех вузов Москвы: РАНХиГС, ГУУ, МГИМО и Финансового университета (рис. 1).

Но хоумлендеры пока только готовятся занять рабочие места, а миллениалы уже сегодня составляют 25% рабочей силы в США и более половины населения в Индии, а к 2020 году они составят 50% мировой рабочей силы. Миллениалы отличаются от других поколений тем, как они ведут себя на рабочем месте: они — первое поколение, которое лучше понимает Интернет как инструмент бизнеса, чем их менеджеры. Но дело не только в том, как они используют технологии. Сегодняшние молодые люди хотят видеть другой стиль управления и другую корпоративную культуру: они ожидают быстрого прогресса, хотят, чтобы их карьера была разнообразной и интересной, и считают, что обратная связь должна быть постоянной. Представители современной молодежи также хотят чувствовать, что их работа имеет ценность и что их усилия получают признание; они также ценят это в работодателе и потребителе. Если они чувствуют, что их ожидания не оправдываются, они быстро уходят на другую работу.

Главные ценности поколения миллениалов и хоумлендеров [9, 10] можно объединить в следующие категории:

- академический успех: поступление в вуз, успешное завершение образования, получение диплома, карьерный рост;
- наличие лидерских качеств: ответственность, потенциальные возможности, способность к самостоятельному развитию;
- поведение в социуме: умение работать в команде, корректность, здоровый образ жизни, уважительное отношение;
- высокие жизненные стандарты: разнообразные интересы, чувство справедливости, целостность.

Рис. 1. Ключевые факторы, определяющие для молодежи выбор места работы (данные приведены в %)



Источник: составлено авторами на основании социологического опроса и [8, р. 22].

Основная гипотеза: личные ценности являются базисом, определяющим цели обучения молодых людей, а также одним из факторов формирования научно-инновационной среды в вузе. Ценности проявляются в сознании личности студента в виде персонализированных и общих мировоззренческих ориентиров, определяющих стратегически важные жизненные цели. Существует тесная взаимосвязь ценностных ориентаций и вида мотивации. Мотивационное развитие и обучение как феномен развития научно-образовательных ценностей активизируется под воздействием внешних и внутренних стимулов, при этом соотношение внутренней и внешней мотивации может варьироваться.

Теоретические подходы и анализ литературы

Внутренние мотивационные факторы, определяющие процесс развития и обучения большинства студентов, обуславливают их участие (желание участвовать), любопытство (желание узнать больше в интересующей области), ответ на вызовы (оценка сложности проблемы) и социальное взаимодействие (создание социальных связей). Внешняя мотивация нацеливает на стремление соответствовать установленным требованиям или ожиданиям; полу-

чить признание (быть публично признанным); участвовать на конкурентной основе. Внешняя мотивация генерирует потребность защитить себя от излишней работы. Студенты с внешней мотивацией полагаются исключительно на вознаграждение и/или на достижение желаемых результатов, например определенного количества баллов за тест или получение желательного среднего балла [11]. Студенты с внешней мотивацией подвергаются большему риску снизить свою академическую успеваемость, чем студенты с внутренней мотивацией [12].

Обучение и развитие, основанное на внутренней мотивации, то есть на личном интересе и любопытстве, является более успешным и продуктивным. Развитие когнитивных способностей человека, активируемое неожиданными, новыми, вызывающими интерес стимулами, сосредоточено на изучении мира и явлений, а не на получении признания, оценки или под воздействием внешнего стимулирования, направленного на получение желаемого поведенческого отклика. Внутренняя мотивация активирует когнитивные способности человека и, таким образом, важна для личностного развития. В частности, желание и готовность

справляться с проблемными ситуациями, быть компетентным и эффективным внутри своего социума обеспечивают непрерывность когнитивного процесса и определяют степень позитивных поведенческих изменений. Внутренние мотивационные факторы в значительной степени способствуют расширению компетенций в конкретной области деятельности или дисциплине. Концепция внутренней мотивации включает собственный интерес к предмету, внутреннее вознаграждение, когнитивное и эмоциональное удовлетворение. Внутренняя мотивация стимулирует участие в сознательно выбранной исследовательской и социальной деятельности с целью эмоционального и интеллектуального удовлетворения. По сути, внутренне мотивируемый студент может намеренно выбирать и изучать сложные вопросы, расширяя свои знания и опыт без внешнего обучения [13].

Следует отметить, что влияние внешних вознаграждений на внутреннюю мотивацию продолжает оставаться предметом дискуссий. Внешние вознаграждения могут быть важным инструментом мотивации академического поведения, но некоторые утверждают, что такие вознаграждения губительно влияют на внутреннюю мотивацию, которая нацеливает студента на настойчивость в достижении результатов [14].

Необходимо подчеркнуть, что академическое образование направлено на обучение студентов навыкам проведения научного исследования и чаще всего реализуется в формате групповой или коллективной работы, который подразумевает определенные обязательства индивидуума перед коллективом.

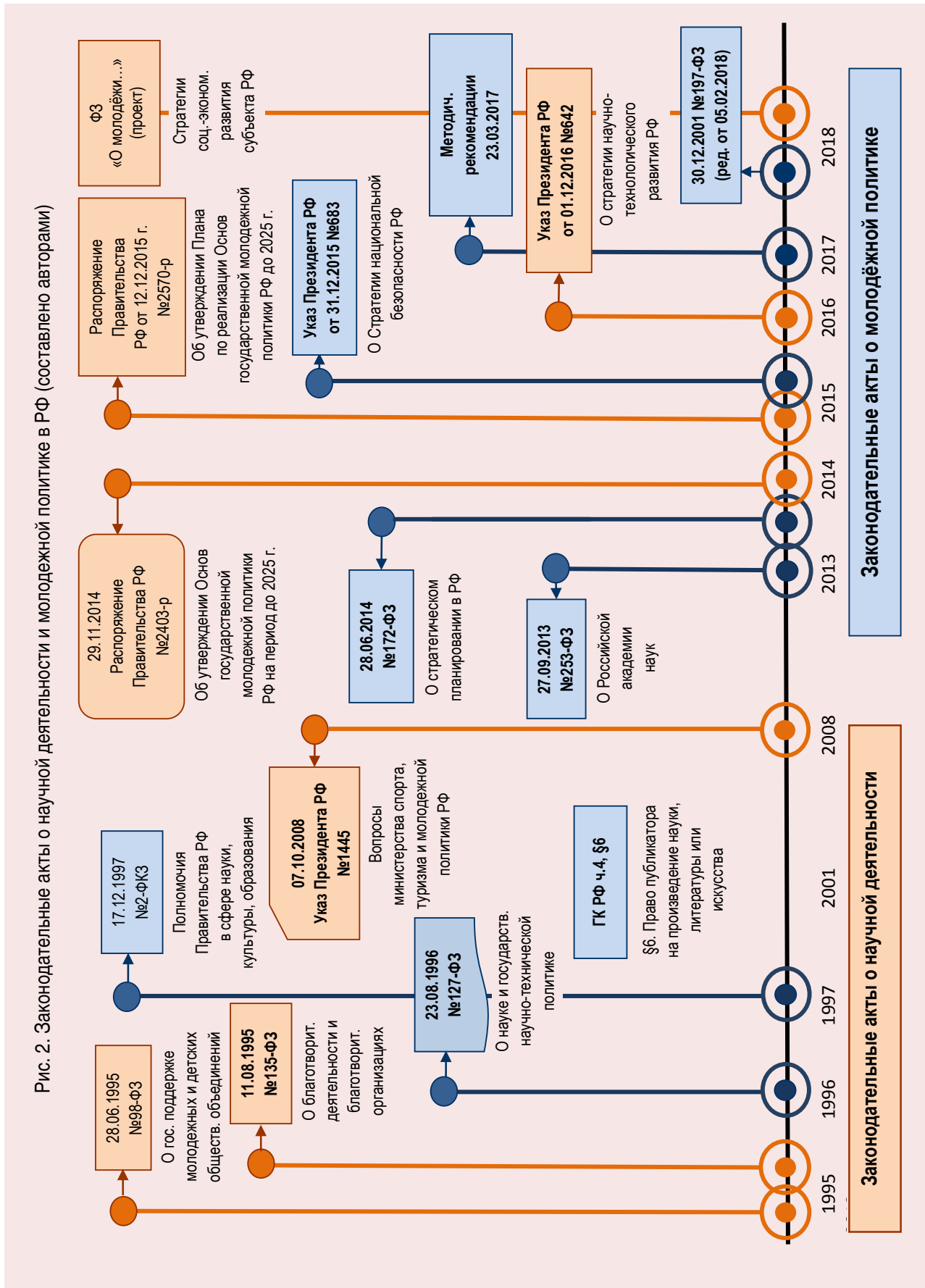
Однако, несмотря на то что формы групповой и коллективной работы занимают значительную временную долю обучения, по мнению некоторых авторов, на передний план в системе ценностей современного человека выходят принципы индивидуализма, которые не ориентированы на поддержание ранее существовавших в обществе императивных обязательств выполнения долга. Как следствие, идеи коллективизма теряют свою эффективность при формировании мотивации молодежи. «Логика индивидуализма, индивидуалистического, прагматического духа ведет к отречению от принципа автономии в пользу принципа не-

зависимости» [15]. Действительно, нынешнее общество предоставляет большие возможности для развития индивидуальности человека, однако это оборачивается также и тем, что «индивидуализированный» современный человек перестает идентифицировать себя с коллективными формами идентичности — «Мы-идентичности».

Изменение мотивационных ценностных ориентиров молодежи отражает восприятие не только систематически деформируемого внешнего воздействия, но и его стратегическое и тактическое влияние на внутренний мир индивида. Выстраивание целостной иерархии целей позволяет концептуально сформировать личность человека, спрогнозировать направления его деятельности и определить его как органичную часть коллективной идентичности на определенном уровне общественного развития. Формирование ценностных ориентаций развивает способность к волевым усилиям и активность жизненной позиции в достижении цели. И наоборот, неразвитость ценностных ориентаций позволяет господствовать внешним стимулам во внутренней структуре личности, что порождает непоследовательность в поведении и принятии решений у молодежи. На государственном уровне в последние годы принят целый ряд важных законодательных актов, которые способствуют переосмыслению проблем, определяющих формирование личности современного молодого человека в условиях социально-экономических изменений (рис. 2).

Анализ механизмов мотивации молодежи. Поощрение мотивации к обучению и участию в выполнении научных исследований является одним из основных принципов эффективного высшего образования [12]. Если студент мотивирован внутренне, то он принимает участие в исследованиях для достижения своих собственных научных и личных целей.

Внутренне мотивированные студенты любят использовать стратегии, которые в большей степени агрессивны и которые позволяют им обрабатывать информацию более интенсивно. Для них очень важно поддерживать и удовлетворять одну из основных врожденных психологических потребностей — компетентность, которая связана с ощущением своей эффективности во взаимодействии с окружающей средой и способностью реализовать свои способности [16].



Студенты с внешней мотивацией стремятся к тому, чтобы приложить наименьшее количество усилий, необходимых для получения наибольшего вознаграждения. Следовательно, чем больше социальная среда удовлетворяет психологические потребности, тем более позитивны последствия для внутренней мотивации.

С другой стороны, согласно теории самоопределения, люди обладают естественной тенденцией к психологическому росту и интеграции [17]. Эта тенденция является функцией социального контекста, в котором развиваются индивиды, и способности этого контекста поддерживать и удовлетворять три врожденные психологические потребности: автономию, компетентность и родство. Автономия относится к «необходимости испытывать чувство выбора и, как следствие, волеизъявления» [18, 19]. Компетентность связана с ощущением своей эффективности во взаимодействии с окружающей средой и способностью реализовать свои способности. Родство относится к качеству межличностных отношений, к «потребности быть рядом, доверять, заботиться и заботиться о других» [18]. Неважно, какая мотивационная модель задействована, чем больше социальная среда удовлетворяет психологические потребности, тем более позитивны последствия.

Автономное регулирование происходит, когда люди осознают, что их поведение и цели являются результатом их собственной воли и выбора. В отличие от этого, контролируемое регулирование относится к действиям, направленным на получение вознаграждения или признания со стороны других или на то, чтобы избежать наказания, чувства вины или стыда. Эмпирические данные подтверждают аргумент о том, что при удовлетворении психологических потребностей люди испытывают большую автономную мотивацию и меньшую контролируемую мотивацию. Кроме того, автономное регулирование связано с положительными результатами, в то время как контролируемая мотивация связана с отрицательными результатами [20]. В исследовании, проведенном для проверки шкалы мотивации к завершению PhD [21], автономная регуляция была положительно связана с удовлетворением (университет, программа и исследования), положительным влиянием, производительностью и постдокскими намерениями и отрицательно

связана с тестовой тревожностью, отрицательным влиянием, намерениями отсева и проблемами диссертации. И наоборот, контролируемое регулирование было положительно связано с вышеупомянутыми негативными результатами, но отрицательно с большинством положительных результатов.

Аналогичным образом было продемонстрировано, что академическая настойчивость у аспирантов была предсказана главным образом автономным регулированием [22]. Автономное регулирование также ассоциировалось с настойчивостью у студентов младших курсов [23] и старшекласников [24], в то время как контролируемое регулирование отрицательно ассоциировалось с настойчивостью.

Помимо автономного регулирования, воспринимаемая компетентность является центральным понятием и в других теориях [25]. В магистратуре студенты воспринимают формирование академических компетенций как демонстрацию настойчивости [26], в то время как у докторантов исследовательские компетенции были связаны с научно-исследовательской производительностью (например, количеством представленных статей, конференций, презентаций) [22].

Если обобщить вышесказанное, то становится понятно, что в основе развития механизмов мотивации молодежной политики лежат модели теории мотивации X, Y, Z. Модель теории X строится на внешнем контроле, модель теории Y – на самоконтроле, самомотивации в достижении высоких результатов, а в основе модели теории Z лежат принципы коллективной мотивации. И, хотя все они посвящены принципам и установкам использования трех различных систем менеджмента, учитывающим различные поведенческие типы, необходимо отметить, что общим во всех теориях является определенный вектор: цель – ожидание-мотивация (вознаграждение). Результаты зависят от нескольких регуляторов решения задач: затраченных усилий, личных качеств индивида и осознания им своей роли в реализации действия. Степень затраченных усилий зависит от таких параметров, как ценность вознаграждения, связи между затратами усилий и вознаграждением, удовлетворение от выполнения работы. Удовлетворение является показателем того, насколько вознаграждение адекватно по

восприятию для индивидуума по сравнению с затраченным им усилием. Рассмотрим механизмы стимулирования молодежи в реализации государственной молодежной политики.

Макроэкономический механизм предполагает стимулирование развития научно-инновационного мировоззрения в системе школа–вуз–рынок труда и формирование мотивационно-информационной среды в обществе, а также формирование и развитие в обществе статуса преподавателя – исследователя, ученого. Макроэкономический механизм подразумевает осуществление научно-исследовательской и научно-инвестиционной деятельности на государственном уровне (рис. 3).

Механизмы стимулирования молодежи по приоритетным направлениям предполагают:

- активное использование средств массовой информации по признанию важности роли государственной молодежной политики для социально-экономического развития страны;
- разработку и принятие соответствующей законодательной и нормативно-методической базы для управления молодежной политикой через законодательные органы государственной власти всех уровней;

- создание фондов и активизацию институтов гражданского общества, занимающихся пропагандой и реализацией государственной молодежной политики;

- создание общероссийской системы молодежных медиа-информационных ресурсов в сфере приоритетных при участии молодежи;

- развитие сетевого сотрудничества в сфере НИР школа–вуз–проект, с привлечением аспирантов, студентов и школьников в реализацию реальных проектов на законодательном уровне;

- развитие программ «Молодым ученым – доступное жилье» на федеральном уровне через льготное кредитование и ипотеку.

Микроэкономический механизм предполагает стимулирование развития научно-инновационного мировоззрения посредством учебного процесса и формирование мотивационно-информационной среды в образовательной организации.

Микроэкономический механизм государственного стимулирования по актуальным и приоритетным направлениям в молодежной политике основан на подлинном признании и поощрении тех участников, которые проводили

Рис. 3. Макроэкономический механизм государственного стимулирования молодежи по актуальным направлениям [27]



практические или прикладные исследования на высоком научном уровне и получили валидные результаты (рис. 4).

Как микроэкономический, так и макроэкономический механизм стимулирования будут функционировать лишь в том случае, если регуляторами решения задач, стоящих перед научно-исследовательскими группами (организациями), будут выступать заведомо известные для участников правила и установленные процедуры.

Если предпринять попытку математического описания данного механизма, то это будет выглядеть как определение функции мотивации в зависимости от вознаграждения и действия.

Модельную ситуацию можно представить таким образом, что научные организации изначально определяют формы стимулирования, которые можно выразить функцией $S(n_i)$ M , принадлежащей допустимому множеству M , которое, в свою очередь, имеет свои ограничительные параметры, зависящие от правовых норм и показателей экономической эффектив-

ности. Участник научного проекта имеет право выбора выполнения неких действий n_i A , принадлежащих всему множеству допустимых действий A , из которого этот выбор осуществляется. Объективно реализация выбора на практике для достижения поставленной цели потребует от участника приложить определенные старания и усилия $G(n)$, чтобы выполнить взятые на себя обязательства. Успешная реализация проекта с положительной с финансовой точки зрения интерпретацией результатов должна принести научной организации доход $D(n_i)$.

Ожидания с одной и другой стороны можно выразить целевыми функциями, а также ввести функцию полезности $\Omega(S(n_i))$, которая выступает критерием ценности вознаграждения для участника проекта:

- ожидания научной организации $F(n_i) = D(n_i) - S(n_i)$ (1);

- ожидания участника $f(n_i) = S(n_i) - G(n_i)$ (2);

- полезность вознаграждения $f(n_i) = \Omega(S(n_i)) - G(n_i)$ (3).

Рис. 4. Микроэкономический механизм государственного стимулирования молодежи по актуальным направлениям (разработано авторами)



Принцип действия механизма мотивации в формировании ценностей индивида можно определить, взяв за основу метод изучения оптимальных стратегий в теории игр. Если рассматривать макроэкономический механизм государственного стимулирования молодежи, то принципиальным моментом является заключение договора между научным коллективом и образовательной организацией; при этом участник коллектива максимально информирован об имеющихся целевых функциях и допустимых множествах, а научная организация самодетерминирована в выборе функции стимулирования. Принимая решение о выполнении оговоренных в договоре работ, участник проекта выбирает действие, максимизирующее его целевую функцию. С другой стороны, процедура работы научной организации подразумевает, что она должна остановить свой выбор на наиболее эффективной системе стимулирования труда научных работников с целью получения

максимально эффективного результата, который можно определить как $\epsilon_6(S) = \max F(n_i)$, гарантированная эффективность определяется как (\min) данной функции в зависимости от выбора действий.

Механизмы формирования системы ценностей молодежи. Проблему формирования ценностей современной молодежи необходимо решать сразу в нескольких плоскостях.

1. Формирование и стимулирование развития научно-инновационного мировоззрения в системе школа–вуз–рынок труда.

Данный мотивационный процесс можно реализовать прежде всего при осуществлении поддержки талантливой молодежи в сфере НИР и инновационной деятельности на всех этапах формирования индивидуальной научно-образовательной траектории и обеспечения непрерывности следования заданной траектории при условии достижения поставленной цели на каждом четко обозначенном этапе (рис. 5).



Маршрут движения и механизмы стимулирования в формировании развития научно-инновационного мировоззрения в системе школа—вуз—рынок труда позволяет выстроить индивидуальную траекторию в определении целей, возможностей в достижении желаемых результатов в научно-образовательной инновационной деятельности. В данном процессе из всех возможных методов решения задач эффективнее тот, в котором актуализирован личностный потенциал развития субъекта, его желание изменить ситуацию к лучшему, поддержка значимого для него окружения. Значимость в развитии научно-инновационного мировоззрения в системе школа—вуз—рынок труда заключается в своевременном информировании научно настроенной молодежи, ее консультировании для получения максимально возможных результатов НИРС, НИР, НТИТМ. Анализ структурных связей, способствующих мотивации и продвижению молодежи в сфере НИР и НИРС, представлены в *приложении 1*.

Формируемый законодательно порядок действий в научно-образовательном и инновационном процессе обеспечивает возможность создания маршрутов формирования профессиональных компетенций на рынке труда для каждого этапа образовательной траектории.

2. Формирование мотивационно-информационной среды в обществе.

В настоящее время средства массовой информации оказывают огромное влияние на формирование мировоззрения и мировосприятия молодежи и определение жизненных ценностей молодого поколения.

Стимулирование молодежи к участию в научной деятельности — важная и реальная задача, которая может осуществляться с помощью масс-медиа. В *приложении 2* представлено авторское видение формирования научно-инновационного мировоззрения молодежи в сфере приоритетных направлений на базе мероприятий, осуществляемых в СМИ, Интернете и соцсетях, с указанием механизма стимулирования.

3. Формирование и развитие в обществе статуса преподавателя — исследователя, ученого (материальные и нематериальные аспекты).

Престиж профессии научно-педагогического работника основан на отношении общества

и государства к высшей школе, оценке её эффективности. Внутренняя оценка формируется образовательной средой образовательной организации высшей школы, включает оценку преподавателя студентами и экспертную оценку профессионального сообщества преподавателей. Формируется она в основном следующими показателями: уровень педагогического мастерства, культура преподавателя, творческий потенциал и эрудиция в профессиональной области, личностные качества, коммуникации. Внешняя оценка престижа преподавателя высшей школы формируется при участии общества и государства и зависит от стратегических приоритетов образовательной политики страны.

Выводы

Проблема привлечения молодежи в науку нуждается в уточнениях критериев оценки способности студентов к научному труду и научным исследованиям. На наш взгляд, основными критериями на первом этапе являются: желание участвовать в НИР, высокий уровень эрудиции, общий уровень культуры; готовность работать в команде, ответственность, коммуникабельность, участие в жизни образовательной организации.

Необходимо также формирование оценки степени мотивации молодежи к НИР и НИРС. На первом этапе научный руководитель должен оценить степень мотивации учащихся школы к проектной и исследовательской деятельности. Оценка степени мотивации проводится посредством собеседования на первом уровне, тестирования на втором уровне и реализации и защиты проекта на третьем уровне.

Первоначальная мотивация к НИР строится на процессе взаимодействия учащихся с руководителем и с первых шагов должна быть направлена на формирование у них ценностно-мотивационных установок на профессию, развитие компетенций и творческих способностей как молодых исследователей. На втором этапе строится процесс взаимодействия студента с научным руководителем НИР и НИРС, здесь необходимо оценить ЗУН студента для решения поставленных задач и научных проблем.

Интересным в целях адаптации к российским условиям представляется опыт зарубежных стран, где финансирование осуществляется

благодаря привлечению спонсоров и благотворителей [28]. Поощрение культуры наставничества и благотворительности в целях развития науки и техники среди молодежи станет важным этапом в реорганизации системы образования в Российской Федерации.

В условиях снижения бюджетного финансирования образования перераспределение расходов на развитие науки и техники в рамках молодежной политики с уклоном на некоммерческие организации позволит повысить заинтересованность молодого поколения в обучении, а самих благотворителей и спонсоров – в привлечении талантливых представителей учебных заведений к разработке инновационных проектов.

4. В целях развития науки, техники и инноваций среди молодежи и вовлечения ее в реализуемые проекты молодежной политики не-

обходимо обеспечить открытость и доступность информации о проводимых мероприятиях. В Российской Федерации единое информационное пространство, обобщающее данные о мероприятиях молодежной политики, в том числе в области науки и техники, на сегодняшний день не сформировано.

5. Механизм формирования мотивации студенческой молодежи к осознанию и принятию ценностей научно-образовательной экосистемы должен включать следующие компоненты:

- фундаментальные ценности профессорско-преподавательского состава;
- фундаментальные ценности студентов;
- фундаментальные ценности учебного заведения;
- фундаментальные ценности заинтересованных сторон.

Литература

1. Костина Е.Ю., Орлова Н.А., Панфилова А.О. Состояние системы ценностей как фактор аномии в современном российском обществе // Вестник РУДН. Сер. «Социология». 2018. Т. 18. № 4. С. 719–730.
2. Кретов А.Ю. Государственная молодежная политика в современной России: формирование приоритетов и механизмов реализации // Среднерусский вестник общественных наук. Сер. «Политология». 2017. Т. 12. № 1. С. 178–184.
3. Коряковцева О.А. Государственная молодежная политика в современной России: развитие гражданской активности // Вестник КГУ им. Некрасова. 2013. № 2. С. 170–173.
4. Hung S.Y., Durcikova A., Lai H.M., Lin W.M. The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International Journal of Human-Computer Studies*, 2011, vol. 69(6), pp. 415–427.
5. Roser M., Martin. J. *A Better World*. Available at: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/blog/its-a-cold-hard-fact-our-world-is-becoming-a-better-place/>
6. *How can we embrace the opportunities of the Fourth Industrial Revolution? The Deloitte Global Millennial Survey 2019*. Available at: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>
7. *Three Ways Young People Are Changing the World. World Economic Forum 2016, Davos*. Available at: <https://www.weforum.org/agenda/2014/09/three-ways-young-people-changing-world/>
8. Dafflon D. *Youth in Russia – The portrait of a Generation in Transition. A research report by the Swiss Academy for Development (SAD)*, 2009. P. 22.
9. Aithal S. *Creating Innovators Through Setting Up Organizational Vision, Mission, and Core Values: a Strategic Model in Higher Education*. Available at: <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/71954/> MPRA Paper No. 71954
10. Bell S. Project based learning for the 21st century; Skills for the future. *Clearing House*, 2010, vol. 83, pp. 39–43. Available at: <http://dx.doi.org/10.1080/00098650903505415>
11. Lei S.A. Intrinsic and extrinsic motivation: evaluating benefits and drawbacks from college instructors' perspectives. *Journal of Instructional Psychology*, 2010, vol. 37, pp. 153–160.
12. Kim K.H., Hull M.F. Effects of motivation, ACT/SAT, GPA, and SES on college choice for academically advanced students and other students. *World Journal of Educational Research (Online)*, 2015, vol. 2, no. 2. Available at: <https://pdfs.semanticscholar.org/3df2/222>

13. Crandell T.L., Crandell, C.H., Vander Zanden J.W. *Human Development (10th edition)*. New York: McGraw-Hill, 2012.
14. *How People Learn II: Learners, Contexts, and Cultures*. 2018. Available at: <https://www.informalscience.org/sites/default/files/how%20people%20learn%20ii.pdf>
15. Абдрахимова Р.Г. Искаженное восприятие системы ценностей современным обществом в контексте проблемы социальной апатии // *Инновационная наука*. 2015. № 1-2. С. 157.
16. Deci E.L., Ryan R.M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 2000, vol. 11, pp. 227–268.
17. Jang H. Supporting students’ motivation, engagement, and learning during an uninteresting activity. *Journal of Educational Psychology*, 2008, vol.100, pp.798–811. doi: 10.1037/a0012841.CrossRefGoogle Scholar
18. Deci E.L., Ryan R.M. Motivation, Personality, and Development Within Embedded Social Contexts: An Overview of Self-Determination Theory. In: *The Oxford Handbook of Human Motivation*. 2012. Available at: 10.1093/oxfordhb/9780195399820.013.0006.
19. Su Y.-L., Reeve J. A meta-analysis of the effectiveness of intervention programs designed to support autonomy. *Educational Psychology Review*, 2011, vol. 23, pp. 159–188. DOI: 10.1007/s10648-010-9142-7.
20. Nicholson L.J., Putwain D.W. The importance of psychological need satisfaction in educational re-engagement. *Research Papers in Education*, 2018, vol. 33 (2), pp. 169-186.
21. Litalien D., Guay F., Morin A. Motivation for PhD studies: scale development and validation. *Learning and Individual Differences*, 2015, no. 41. DOI: 10.1016/j.lindif.2015.05.006.
22. Nie Y., Chua B.L., Yeung A.S., Ryan R.M., Chan W.Y. The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being. Testing self-determination theory in a Chinese work organisation. *International Journal of Psychology*, 2014. DOI: 10.1002/ijop.12110.
23. Patall E.A., Cooper H., Robinson J.C. The effects of choice on intrinsic motivation and related outcomes: A meta-analysis of research findings. *Psychological Bulletin*, 2008, vol. 134, pp. 270–300. doi: 10.1037/0033-2909.134.2.270.
24. Jenny M. Hellgren J., Lindberg S. Motivating students with authentic science experiences: changes in motivation for school science. *Research in Science & Technological Education*, 2017, vol. 35 (4), pp. 409-426.
25. Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, vol. 50, no. 2, pp. 179–211. 10.1016/0749-5978(91)90020-T.
26. Jang H., Reeve J., Deci E.L. Engaging students in learning activities: it’s not autonomy support or structure, but autonomy support and structure. *Journal of Educational Psychology*, 2010, vol. 102, pp. 588–600. DOI: 10.1037/a0019682.CrossRefGoogle Scholar
27. Грузина Ю.М., Фирсова И.А. Механизмы стимулирования молодежи в реализации государственной молодежной политики в сфере науки, техники и инноваций // *Самоуправление*. 2019. № 3 (116). Т. 2. С. 86–90.
28. Грузина Ю.М., Мельничук М.В. Анализ зарубежного опыта по формированию и развитию молодежной политики в сфере образования, науки и инноваций // *Российский гуманитарный журнал*. 2018. Т. 7. № 6. С. 452–463.

Приложение 1

Структурные связи, способствующие мотивации и продвижению молодежи в сфере НИР и НИРС

Этап траектории	Направления деятельности	Адресная мотивация	Структурные связи
Докторант	НТиИД (научно-техническая и исследовательская деятельность)	Вовлечение докторантов на должности в сферах образования и науки, менеджмента образовательной организации	Ректор – проректор по учебной работе – проректор по научной работе
		Развитие личностных творческих способностей	Отдел АиД (аспирантуры и докторантуры) – отдел НИР – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП (научный институт, научный центр, бизнес-центр, малые предприятия)
		Индивидуальное сопровождение в НИР и организация работы согласно индивидуальным планам обучения	Отдел АиД – отдел НИР – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП – докторант
Аспирант	НТиИД	Осуществление непрерывности продвижения	Отдел АиД
		Вовлечение аспирантов на должности в сферах образования и науки, менеджмента образовательной организации	Малые инновационные предприятия
		Развитие личностных творческих способностей	Отдел АиД – отдел НИР – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП
		Индивидуальное сопровождение в НИР и организация работы согласно индивидуальным планам обучения	Отдел АиД – отдел НИР – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП – докторант
Магистрант	НИР	Осуществление непрерывности продвижения	Научно-образовательные и инновационные подразделения институтов, факультетов, департаментов – научно-исследовательские подразделения студентов и молодых ученых – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП – отдел АиД
		Развитие личностных творческих способностей	Научно-образовательные и инновационные подразделения институтов, факультетов, департаментов – научно-исследовательские подразделения студентов и молодых ученых – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП
		Вовлечение в НИР, индивидуальное сопровождение в НИР	Отдел НИР – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП – аспирант
Бакалавр	НИР	Отбор талантливых студентов и вовлечение их в НИР	Департаменты, факультеты, институты – отдел НИР – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП
		Развитие личностных творческих способностей	Научно-образовательные и инновационные подразделения институтов, факультетов, департаментов – научно-исследовательские подразделения студентов и молодых ученых – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП
		Осуществление непрерывности продвижения	Научно-образовательные и инновационные подразделения институтов, факультетов, департаментов – научно-исследовательские подразделения студентов и молодых ученых – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП – магистратура
		Вовлечение в НИР, индивидуальное сопровождение в НИР	Отдел НИР – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП – магистрант
		Защита диплома и реализация предложений в НИД и инновациях	ВАК – Всероссийская аттестационная комиссия – АиД – аспирантура и докторантура – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП
Учащийся школы (будущий абитуриент)		Отбор талантливых школьников и вовлечение их в НИР	Школа (проектная деятельность) – департаменты (профориентация через НИР) – отдел НИР – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП (вовлечение через экскурсии и участие в конкурсе проектной деятельности)
		Осуществление непрерывности продвижения	Проектная деятельность в школе – научно-образовательные и инновационные подразделения институтов, факультетов, департаментов – научно-исследовательские подразделения студентов и молодых ученых – коллективы НИ, НЦ, БЦ, МП – бакалавриат
Источник: разработано авторами.			

Приложение 2

Формирование научно-инновационного мировоззрения молодежи в сфере приоритетных направлений

Этапы и стадии перехода	Мероприятия в СМИ, Интернете и соцсетях	Механизм стимулирования
Школьник	<ul style="list-style-type: none"> - Распространение в социальных сетях информации об успешной жизни (материальной и моральной) ученых России; - Проведение интерактивных мероприятий в школе с родителями и детьми с научной тематикой; - Распространение информации в СМИ, Интернет и соцсетях о внимании государства к развитию науки, материального/морального стимулирования ученых, решению квартирных вопросов и рабочих мест и высокого международного уровня заработной платы; - Осуществление грантов по проектной деятельности для школьников, имеющих результаты; - Индивидуальное сопровождение и консультация ученых по проекту, осуществляемому школьником через научные сайты; - Создание научных сайтов. 	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование научного мировоззрения; - Формирование компетенций в проектной и исследовательской деятельности через участие в проектах и грантах; - Формирование у родителей и детей образа успешного преподавателя\ ученого\ с высоким материальным и моральным положением и востребованностью на рынке труда.
Студент	<ul style="list-style-type: none"> - Индивидуальное сопровождение и консультация ученых по проекту, осуществляемому школьником через научные сайты; - Распространение в социальных сетях информации об успешной жизни (материальной и моральной) ученых и преподавателей-исследователей в России; - Проведение интерактивных мероприятий в вузе с научной тематикой при участии ведущих ученых мира; - Распространение информации в СМИ, Интернете и соцсетях о внимании государства к развитию науки, материального/морального стимулирования ученых, решению квартирных вопросов и рабочих мест и высокого международного уровня заработной платы; - Создание научных сайтов; - Создание фондов по развитию науки в молодежной среде. 	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование научного мировоззрения; - Формирование компетенций в проектной и исследовательской деятельности через участие в проектах и грантах вуза; - Стипендия (Президентская, Губернаторская, повышенная вузовская, Академии наук и т.д.); - Представление своих результатов на конференциях (с возмещением затрат за счет средств общественных фондов по развитию науки) при имеющихся конкретных результатах; - Опубликование результатов исследований с возмещением затрат за счет средств общественных фондов по развитию науки) при имеющихся конкретных результатах.
Аспирант Докторант	<ul style="list-style-type: none"> - Индивидуальное сопровождение и консультация ученых по проекту, осуществляемому школьником через научные сайты; - Распространение в социальных сетях информации об успешной жизни (материальной и моральной) ученых и преподавателей-исследователей в России; - Проведение интерактивных мероприятий в вузе с научной тематикой при участии ведущих ученых мира; - Распространение информации. Освещение в СМИ, Интернете и соцсетях информации о внимании государства к развитию науки, материального/морального стимулирования ученых, решению квартирных вопросов и рабочих мест и высокого международного уровня заработной платы; - Создание научных сайтов; - Создание фондов по развитию науки в молодежной среде. 	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование компетенций в проектной и исследовательской деятельности через участие в проектах и грантах вуза; - Стипендия (Президентская, Губернаторская, повышенная вузовская, Академии наук и т.д.); - Представление своих результатов на конференциях (с возмещением затрат за счет средств общественных фондов по развитию науки) при имеющихся конкретных результатах. - Опубликование результатов исследований (с возмещением затрат за счет средств общественных фондов по развитию науки) при имеющихся конкретных результатах; - При наличии результатов в исследовании предоставление служебного жилья без права приватизации.
Источник: разработано авторами.		

Сведения об авторах

Марина Владимировна Мельничук – доктор экономических наук, профессор, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (109456, Российская Федерация, г. Москва, 4-й Вешняковский проезд, 4/204; e-mail: Mvmelnichuk@gmail.com)

Юлия Михайловна Грузина – кандидат экономических наук, доцент, доцент Департамента менеджмента, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (125993, Российская Федерация, г. Москва, Ленинградский пр., 49/409; e-mail: YMGruzina@fa.ru)

Ирина Анатольевна Фирсова – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (125993, Российская Федерация, г. Москва, Ленинградский пр., 55/342е; e-mail: Firsova-moscow@fa.ru)

Melnichuk M.V., Gruzina Yu.M., Firsova I.A.

Formation of Scientific and Educational Values in the System of Youth Motivation

Abstract. The system of values is the “foundation” of the attitude toward the world. In the modern information society, the motivational and target component of work with the younger generation should lead to the formation of an “integrative profile” of an individual who possesses professional competencies of a high level that are in demand in research and educational spheres, as well as in project activities. Motivation is largely determined not only by internal characteristics of an individual, but also by the ways in which activity is carried out; this activity in the process of its implementation should be targeted, directional, predictable and analytical, with monitoring, evaluation of efficiency and adjustment of its implementation, i.e. it should be conscious activity. Our goal is to identify new mechanisms of state stimulation of topical and priority areas of youth policy in the field of university science and identify possible routes for the development of values. We adhere to the basic idea of the need to take into account value orientations in the development of state youth policy. Desk research and sociological research were used as the main methods of the work. The desk study was conducted by analyzing the main directions of the state policy in the field of science and technology, normative legal acts of the Russian Federation, state programs and projects, and publications of international organizations. The study collected data on existing forms and measures of incentives and support for student youth. In order to test theoretical approaches to motivation and identification of the main factors contributing to youth participation in research activities, a sociological study was conducted among university students.

Key words: value system, youth motivation, internal motivation, external motivation, scientific activity, incentive mechanisms.

Information about the Authors

Marina V. Mel' nichuk – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation (4/204, 4th Veshnyakovsky Avenue, Moscow, 109456, Russian Federation; e-mail: Mvmelnichuk@gmail.com)

Yuliya M. Gruzina – Candidate of Sciences (Economics), Associate professor, associate professor at the Management Department, Financial University under the Government of the Russian Federation (49/409, Leningradsky Avenue, Moscow, 125993, Russian Federation; e-mail: YMGruzina@fa.ru)

Irina A. Firsova – Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, professor at department, Financial University under the Government of the Russian Federation (55/342e, Leningradsky Avenue, Moscow, 125993, Russian Federation; e-mail: Firsova-moscow@fa.ru)

Статья поступила 28.11.2019.