

УДК 378.146

Проблемы управления мотивацией к обучению студентов гуманитарных российских университетов

Александр А. Литвинюк

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

E-mail: litvinyuk.aa@rea.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5468-3666>

DOI: 10.26907/esd.20.2.13

EDN: YKWQRR

Дата поступления: 30 сентября 2024; Дата принятия в печать: 7 мая 2025

Аннотация

В статье рассматривается проблема повышения уровня мотивации студентов к обучению в высших образовательных организациях на базе использования основных положений теории мотивационного комплекса. Представлена развернутая характеристика структуры мотивационного комплекса хорошо успевающих и слабоуспевающих студентов, а также результаты анализа влияния базовых мотивов на учебное поведение респондентов. Приводится прогноз изменения учебного поведения студентов при отсутствии коррекции системы управления их мотивацией в ближайшем будущем. Анализируются сильные и слабые стороны такого инструмента мотивации учебного поведения студентов, как балльно-рейтинговая система, применяемого в российских высших учебных заведениях. Анализ учебного поведения слабоуспевающих студентов позволил сделать ряд практических предложений по совершенствованию системы рейтингования студентов, направленных на повышение уровня их мотивации к получению профессиональных знаний, навыков и компетенций. Основные из них сводятся к необходимости дополнительного введения регрессионного компонента при формировании итогового рейтинга студента и отказа от выставления баллов за посещение занятий. Реализация этих и других предложений, по мнению автора, будет способствовать повышению уровня вовлеченности лиц, получающих высшее образование, в учебный процесс и росту профессиональной компетентности выпускников российских высших учебных заведений.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный комплекс, балльно-рейтинговая система, учебное поведение, студенты.

Problems of managing motivation for learning of students at Russian humanitarian universities

Aleksandr Litvinyuk

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

E-mail: litvinyuk.aa@rea.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5468-3666>

DOI: 10.26907/esd.20.2.13

EDN: YKWQRR

Submitted: 30 September 2024; Accepted: 7 May 2025

Abstract

The article considers the problem of increasing the level of students' motivation to study in higher educational institutions based on the use of the basic provisions of the theory of the motivational complex. The author gives a detailed description of the structure of the motivational complex of successful and low-performing students and analyzes the influence of basic motives on the educational behavior of respondents. A forecast of changes in students' educational behavior is presented in the absence of correction of the management system of their motivation in the near future. An analysis of the strengths and weaknesses of such a tool for motivating students' educational behavior as a point-rating system used in Russian higher educational institutions is conducted. An analysis of the results of the forecast of the dynamics of the educational behavior of low-performing students allowed the author to make several practical proposals for improving the student rating system aimed at increasing their motivation to obtain professional knowledge, skills, and competencies. The main ones are the need to introduce an additional regression component in the formation of the final rating of the student and the refusal to give scores for attending classes. The implementation of these and other proposals, in the author's opinion, will contribute to increasing the level of involvement of persons receiving higher education in the educational process and the growth of professional competence of graduates of Russian higher educational institutions.

Keywords: motivation, motivational complex, point-rating system, educational behavior, students.

Введение

По нашему мнению, совершенно бесспорным является тот факт, что уровень подготовки бакалавров и магистров в учебных заведениях высшего образования напрямую зависит от компетентности профессорско-преподавательского состава образовательных организаций и его желания эффективно выполнять свои профессиональные обязанности. На решение задачи повышения эффективности образовательного процесса направлена как подготовка научно-педагогических кадров через аспирантуру, так и постоянное мотивирование их к развитию путем фиксирования значимых критериев при прохождении конкурсного отбора. Помимо вышеперечисленного значительную роль в процессе подготовки молодых специалистов играет и их собственная мотивация к получению профессиональных компетенций, знаний и навыков.

Особое беспокойство у профессорско-преподавательского корпуса вызывают учащающиеся случаи не низкой, а негативной мотивации современных российских студентов к реальному, а не номинальному обучению в отечественных вузах. На наш взгляд, рассматриваемое явление вызвано снижением числа бюджетных мест, выделяемых для абитуриентов по многим гуманитарным направлениям, программам и специальностям. Это вынуждает многих способных абитуриентов из малообеспеченных семей искать возможности поступления на бюджет любой ценой, даже если найденный вариант не соответствует их видению своего профессионального развития.

Значительная доля научных исследований и публикаций, в рамках которых поднимаются вопросы мотивации к обучению у студентов вузов, относится к таким сферам науки, как психология, педагогика, право и социология. В качестве инструментария здесь в основном используются анкетирование и интервью, которые базируются на постулатах классических теорий мотивации. С нашей точки зрения, для изучения характера учебного поведения студентов вузов можно успешно применить авторские разработки в области теории мотивационного комплекса трудовой деятельности (далее ТМК) (Kulapov & Litvinyuk, 2024), а также разработанный нами на базе ее положений и успешно применяемый в HR-менеджменте цифровой продукт «Тест-система определения структуры мотивационного комплекса человека» (Litvinyuk et al., 2024). Данный продукт является опросником, в который вмонтирована шкала достоверности ответов. Все расчеты в его рамках проводятся в автоматизированном режиме, а их итогом является структура мотивационного комплекса респондента, фиксация недопустимых отклонений в силе действия его отдельных элементов и прогноз поведения респондента на рабочем (учебном) месте, если негативные отклонения не будут скорректированы субъектом управления соответствующей организационной структуры.

Цель этого научного исследования, проведенного не с позиций педагогики и социологии, а на основе инструментария HR-менеджмента, – оценка целостной структуры мотивационного комплекса студентов российских вузов гуманитарного профиля, определяющего учебное поведение студентов, с целью системного повышения эффективности образовательного процесса, а также прогнозирование динамики этого процесса в ближайшем будущем.

Для достижения цели в статье решаются следующие задачи:

- оценка критичных различий между структурными элементами мотивационного комплекса хорошо- и слабоуспевающих студентов, дифференцированных нами по критерию их академической успешности;
- сравнительный анализ используемых в системе высшего образования инструментов, направленных на формирование мотивации студентов к обучению, а не к получению диплома о высшем образовании с минимальными для себя энергозатратами.

Научная новизна работы заключается в том, что впервые в научной практике был дан анализ структуры мотивационного комплекса студентов гуманитарных вузов путем практического применения инструментария, разработанного на базе основных положений авторской теории мотивационного комплекса трудовой деятельности, которые широко применяются в последние 20 лет в HR-менеджменте, но никогда не использовались в педагогике.

Междисциплинарный обзор литературы

Как известно, эффективность мотивации студентов к обучению связана с уровнем профессионализма профессорско-преподавательского состава вуза. Это положение для многих ученых настолько очевидно, что его разделяет подавляющее большинство специалистов в области образовательного менеджмента и педагогики, такие как Molozhavenko (2019), Efimova et al. (2021) и многие другие. Например, Efimova et al. (2021, p. 211) прямо указывают, что «эффективный педагог – творческий и интересный, заботливый, восторженный, гибкий и восприимчивый, хорошо информированный, имеющий реалистичные ожидания, справедливый и уважительный», а Molozhavenko (2019) считает, что повышение квалификации преподавателей должно улучшать качество их работы, а не носить формальный характер для закрытия отчетных показателей. Однако в снижении уровня мотивации

студентов к обучению далеко не всегда виноваты преподаватели высшей школы. Рассмотрим этот момент более подробно.

Во-первых, в период после 2000 года в отечественном высшем образовании наметилась явно выраженная негативная тенденция снижения уровня мотивации студентов к профессиональному обучению и развития у них акцентированных установок на формальное прохождение дистанции от поступления на первый курс до получения диплома о высшем образовании. На подобную тенденцию обращают внимание многие отечественные специалисты, в том числе и автор (Litvinyuk et al., 2024; Malakhova & Mosina, 2022; Mal'ceva & Pen'kov, 2021; Sbitneva, 2022) и др. При этом О. А. Сбитнева, на наш взгляд, совершенно справедливо отмечает, что мотивация «является главным компонентом успешного выполнения любой учебной деятельности» (Sbitneva, 2022).

Во-вторых, учебную мотивацию искажает инфантилизм современных молодых людей: их поступки не носят самостоятельный характер, а определяются советами родителей и представителей референтных для них групп (Litvinyuk et al., 2024).

В-третьих, большую роль в формировании по преимуществу внешней мотивации играет и низкая эффективность профессиональной ориентации, проводимой в современных российских школах. Эта работа часто выполняется очень формально и непрофильными специалистами, что не помогает учащимся выбрать правильное направление профессионального развития (Pashina & Grigorenko, 2021; Koguyakovseva, 2021).

И в-четвертых, система подушевого финансирования высшего образования, используемая в современной России, создает отрицательные прецеденты, когда вуз «стареется» не отчислять немотивированных студентов, что вызывает эффект плохого, но энергетически выгодного примера учебного поведения для лиц с высоким уровнем психологического инфантилизма (Litvinyuk et al., 2024).

Методика исследования

В 2023/24 учебном году нами, на основе использования в качестве инструментария упомянутого выше цифрового продукта, были получены и проанализированы усредненные мотивационные профили 233 бакалавров и магистрантов очной формы обучения в ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова» и ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов». Для исследования привлекались студенты, обучающиеся на бакалавриате, начиная с третьего курса, и магистранты независимо от года обучения по направлениям: 38.03.02 «Менеджмент» и 38.03.03 «Управление персоналом».

Доля респондентов, обучающихся в ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», в объеме выборки составила 18,3 %. Выбор данных направлений и учебных заведений был обусловлен достаточно схожими параметрами организации учебного процесса и структуры используемых в нем учебных планов, что обеспечивало сопоставимость полученных результатов.

Алгоритмы тестирования и содержание опросника, ориентированного не на трудовую, а на учебную деятельность, опубликованы нами в более ранних статьях и монографиях, например (Litvinyuk et al., 2022). Расчет усредненных профилей был построен на основе выбора наиболее частых вариантов ответов на вопросы теста, встроенного в цифровой продукт «Тест-система».

Процедура сбора и оценки информации включала в себя онлайн-тестирование путем запуска на персональных компьютерах описанного выше цифрового продукта с последующей передачей полученных данных тестологу для их обработки с помощью стандартных алгоритмов электронных таблиц Microsoft Excel.

До изложения результатов исследования и анализа полученных результатов, в рамках описываемой методики исследования, имеет смысл интерпретировать (адаптировать) стандартные определения базовых мотивов трудовой деятельности применительно к специфике и формам их актуализации в учебном поведении студентов, что является существенным элементом методики проведенного исследования (Таблица 1).

Таблица 1. Классические и адаптированные дефиниции базовых мотивов «ТМК»

Наименование и индексация базовых групп мотивов согласно «ТМК»	Классическая дефиниция (Kularov & Litvinuk, 2024, p. 49-51)	Модифицированная дефиниция
Мотивы приобретения (МА)	«Реализация варианта трудового поведения, обеспечивающего получение максимально возможных вознаграждений (преимущественно материальных) за достигнутые результаты»	Выбор такого варианта учебного поведения, который дает возможность максимизировать ожидаемый студентами уровень оценок при промежуточном и итоговом контроле знаний
Мотивы удовлетворения (МЕ)	«Реализация варианта трудового поведения, обеспечивающего максимальный уровень положительных эмоций от процесса и результата труда»	Уровень положительной вовлеченности студента при освоении им учебных материалов, который косвенно можно определить на базе оценки выраженности положительных эмоций от процесса и результата образовательной деятельности
Мотивы безопасности (МС)	«Реализация такого варианта трудового поведения, который обеспечивает максимальный уровень защищенности от возможного получения нежелательных санкций за ее результаты, не соответствующие ожиданиям субъекта управления»	Выбор варианта учебного поведения, обеспечивающего развитие у студента ощущения собственной безопасности, что обычно достигается за счет максимального соблюдения норм внутреннего распорядка и норм учебного регламента
Мотивы подчинения (МД)	«Реализация варианта трудового поведения, отвечающего общепринятым групповым нормам и ролевым предписаниям в системе неформальных отношений между работниками организации»	Выбор варианта учебного поведения в соответствии с нормами и ролевыми предписаниями, принятыми в учебной группе и в сформировавшихся в ее составе неформальных структурах
Мотивы энергосбережения (МР)	«Реализация варианта трудового поведения, который максимизирует соотношение полученного по итогам трудовой деятельности вознаграждения и затрат энергии на достижение результатов труда»	Выбор варианта учебного поведения, дающего возможность оптимизировать соотношение энергетических и временных затрат студента, достаточных для получения соответствующих его ожиданиям оценок при проведении промежуточного и итогового контроля

Источник: составлено автором

Результаты

Рассмотрим вначале структуру мотивационного комплекса студентов, благополучных по показателям академической успеваемости. Критерием выбора этих респондентов послужил средний балл, полученный ими по итогам промежуточной аттестации по всем учебным дисциплинам и отраженный в их электронной зачетной книжке. Для хорошо успевающих студентов он должен быть выше 4 баллов по стандартной шкале оценок. Доля таких обучающихся в выборке составила 69 % (Рисунок 1).

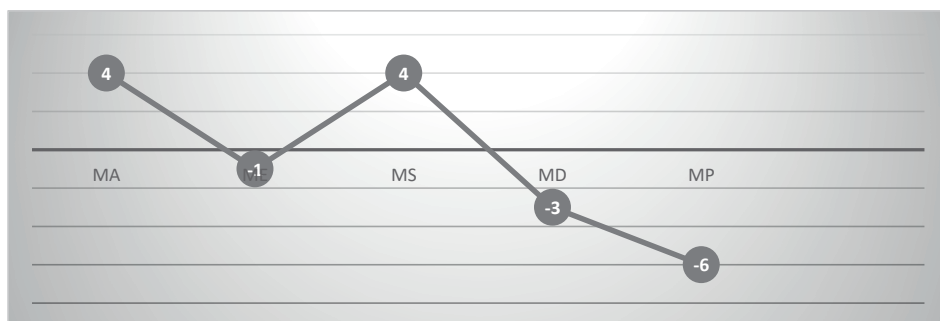


Рисунок 1. Мотивационный профиль хорошо успевающих студентов
(Источник: данные автора)

Согласно основным положениям «ТМК», только значения условных баллов по мотивам удовлетворения (МЕ) находятся в пределах нормы (Kulapov & Litvinyuk, 2024). Сила действия остальных групп базовых мотивов имеет допустимые отклонения, что подразумевает необязательность их внешней корректировки со стороны субъекта управления. Общие выводы из анализа профиля следующие:

- респонденты в своем учебном поведении акцентированно ориентированы как на получение высоких оценок (МА = 4), так и на соблюдение норм внутреннего распорядка и учебного регламента (MS = 4);
- они склонны ставить личные интересы выше по значимости, чем групповые интересы и неформальные нормы группового поведения (MD = -3);
- эти респонденты имеют высокий уровень креативности и склонность к развитию и переменам (MP = -6). Этот критерий подтвержден нашими предыдущими исследованиями (Litvinyuk et al., 2022).

Прогноз динамики их учебного поведения, согласно разработанным в рамках «ТМК» алгоритмам (Litvinyuk et al., 2024), достаточно благоприятен. Его результаты можно свести к следующим положениям:

- в ходе получения высшего образования у таких студентов будет снижаться влияние получаемых оценок на выбор вариантов учебного поведения;
- они во всё большей степени станут ориентироваться на изучение тех учебных дисциплин, которые субъективно оцениваются студентами как «интересные»;
- учет групповых интересов и норм поведения придет в норму;
- уровень креативности и склонности к изменениям останется на прежнем уровне.

Структура мотивационного профиля студентов с низкой успеваемостью имеет несколько иной характер (Рисунок 2).

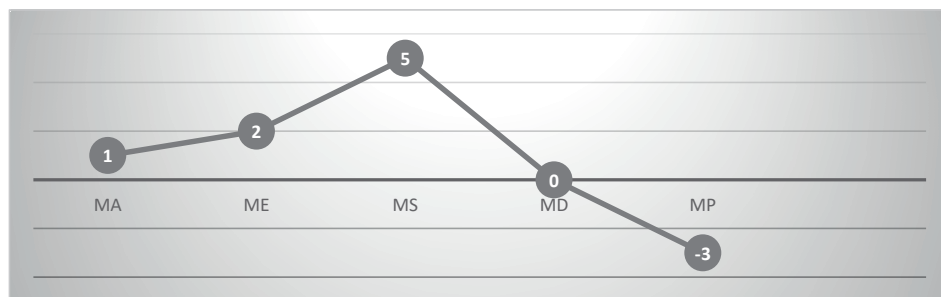


Рисунок 2. Мотивационный профиль слабоуспевающих студентов
(Источник: данные автора)

Учебное поведение слабоуспевающих студентов отличается тем, что они:

- в меньшей степени ориентированы на получение хороших оценок;
- стараются в большей степени ориентироваться на соблюдение норм внутреннего распорядка и учебного регламента;
- более акцентированно учитывают групповые нормы и потребности;
- имеют более низкий уровень креативности и склонности к развитию и переменам.

Прогноз динамики их учебного поведения имеет негативный характер, поскольку у них:

- развивается пассивное отношение к получаемым оценкам;
- снижается эмоциональный интерес к усвоению учебных дисциплин;
- избыточно усиливается желание соблюдать все нормы внутреннего распорядка и учебного регламента;
- патологически растет ориентация на выполнение групповых норм поведения, на учет общих, а не личных потребностей;
- уровень креативности остается на неизменном уровне.

В итоге рассматриваемые респонденты будут мотивированы:

- к получению не высоких, а просто положительных оценок;
- к созданию у преподавателей впечатления, что они выполняют в установленные сроки все задания;
- к подчеркнутому демонстрированию своего положительного отношения к учебе, а также того, что интересы и потребности референтных для себя групп они ставят выше собственных.

Другими словами, мы получаем ярко выраженный вариант не реального обучения рассматриваемой группы студентов в вузе, а имитации ими этого процесса.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что применяемый в HR-менеджменте разработанный автором инструментарий анализа мотивации трудового, а в данном случае и учебного поведения дает возможность не только получить новые знания в педагогических науках, но и по-новому оценить возможные варианты совершенствования управления учебным процессом в высшей школе.

Дискуссионные вопросы

Изложим содержание основных взглядов специалистов, включая автора, по поводу инструментов управления учебной мотивацией, которые должны оптимизировать этот процесс по отношению к слабоуспевающим обучающимся. Тем более что новый для педагогических наук методический подход, связанный с при-

менением инструментария из другой области знаний, дает возможность несколько иначе взглянуть на те механизмы, которые традиционно направлены на развитие у студентов эффективных форм учебного поведения.

Практически во всех вузах России в настоящее время в той или иной степени в качестве системного мотиватора применяется балльно-рейтинговая система (далее БРС), на основе которой фиксируются учебные и научные достижения студентов. Её результаты влияют на систему вознаграждений обучающихся, в том числе на размер стипендии, и на другие значимые для российских студентов результативные показатели их деятельности. Если сравнивать это со стандартными инструментами, традиционно применяемыми в системе управления персоналом, то БРС – это некий аналог классической системы KPI (Key Performance Indicator) в HR-менеджменте.

В российском высшем образовании имеют место два подхода к использованию БРС в качестве инструмента мотивации (мотиватора). Условно, по мнению автора, их можно назвать иерархическим и накопительным.

Иерархический подход предполагает, что критерий достижений студента – это его место в рейтинге. Такой вариант часто использовался в НИУ «Высшая школа экономики», ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», бывшем ФГБОУ ВО «Российский торгово-экономический университет» и др.

При *накопительном подходе*, который используется в ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова» и ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», имеет значение не место студента в рейтинге, а набранные им баллы.

Оба подхода по-своему несовершенны. В первом варианте разрушаются социальные связи между обучающимися, так как твой успех базируется на неуспехе сокурсника. А во-втором – развивается избыточная сплоченность групп, что формирует такое негативное явление, как круговая порука, ибо, помогая сокурснику, студент ничего не теряет сам, но приобретает «обязанного» ему сокурсника.

Однако, по нашему мнению, основанному на длительном опыте работы в высшей школе, при правильном построении БРС – это очень эффективное средство для управления учебной мотивацией студентов при любом из вышеупомянутых подходов. Среди основных достоинств БРС, безусловно, выделяются следующие:

- повышается эмоциональный интерес студентов к учебному процессу за счет постоянной обратной связи с преподавателем и детальной оценки его достижений и неудач;
- преподавателем, при неформальном отношении к этому инструменту, студенты воспринимаются уже не в качестве некой «серой массы», а как отдельные личности, что повышает качество коммуникации с ними;
- студенты мотивированы к постоянной работе над усвоением учебных материалов, а не готовятся «в последний день» к сдаче зачета или экзамена;
- четко выявляются проблемные студенты, которые требуют повышенного внимания со стороны преподавателя, и др.

Приведенное выше мнение о положительных сторонах этого инструмента мотивации в той или иной степени разделяется многими специалистами в данной сфере науки – это, например, Timochkin (2019) и Kukhareva (2019). А. С. Тимочкин считает, что БРС дает студентам внутренний толчок к тому, чтобы заниматься каждый день, а не только в конце семестра или модуля (Timochkin, 2019). Л. К. Иляшенко и ее соавторы считают, что использование БРС в системе мотивации студентов к обучению «...обеспечивает индивидуализированный подход, дает студенту

необходимую мотивацию и позволяет развить самостоятельность» (Pyashenko et al., 2018, p. 253). Подобного мнения придерживается М. И. Жидкова, которая констатирует, что БРС «...является важным средством организации самостоятельной работы обучающихся» (Zhidkova, 2024, p. 122).

Существует и противоположное мнение, согласно которому следует отказаться от использования БРС в системе российского высшего образования. В защиту данной точки зрения приводятся достаточно весомые аргументы, основным из которых является стремление студентов не к получению необходимых для их дальнейшей профессиональной карьеры знаний, навыков и компетенций, а к максимальному количеству баллов в балльно-рейтинговой ведомости, которые они пытаются «заработать» любыми путями (Rudakova, 2016; Mal'ceva, 2021; Koryakovseva, 2021). Данное утверждение также кажется нам вполне справедливым.

Интересные результаты дал опрос студентов, приведенный Н. В. Деевой и А. Г. Смирновой, который показал, что большая часть респондентов считает, что БРС лучше мотивирует их к обучению, но имеет целый ряд недостатков, связанных не с содержанием подобного подхода, а с несвоевременной загрузкой в систему данных преподавателем, сбоями в программном обеспечении и т. п. (Deeva & Smirnova, 2021).

Каким же путем, по мнению автора, можно повысить эффективность такого инструмента управления мотивацией к обучению, как БРС, чтобы купировать указанные выше негативные моменты?

Наши личные наблюдения и неформальные опросы студентов и преподавателей позволяют сформулировать целый ряд предложений по изменению силы действия отдельных базовых мотивов согласно основным положениям «ТМК» (Таблица 2).

Таблица 2. Рекомендации по механизму корректировки БРС для изменения силы действия базовых мотивов, определяющих учебное поведение студентов

<i>N n/n</i>	<i>Группа базовых мотивов, неоптимальных по своему влиянию на учебное поведение, и направление их коррекции</i>	<i>Механизм соответствующей коррекции</i>
1.	МА → усиление	Отказаться от практики выставления рейтинговых баллов за посещение занятий.
2.	МЕ → усиление	Допущение не только прогрессивного начисления баллов, но и их регресса при ненадлежащей работе на занятиях и выполнении заданий за других студентов. Разрешение проставления автоматических зачетов и отличных оценок на экзаменах.
3.	MD → ослабление	Возможность формирования учебных групп по критерию успеваемости студентов с последующим переходом лучших студентов из слабой группы в более сильную и наоборот по итогам обучения в семестре.

Источник: авторская разработка

Остановимся на каждом из вышеприведенных в Таблице 2 предложений более подробно.

Предложение 1. Выставление баллов студентам за посещение в большинстве вузов имеет понятную цель – улучшить посещаемость занятий. Но посещение заня-

тий, особенно лекционных, далеко не всегда стимулирует вовлеченность в учебный процесс. По нашим наблюдениям, во время посещения лекций примерно 40–50 % присутствующих студентов не слушают преподавателя, а занимаются посторонними делами, попутно отвлекая от учебного процесса своих сокурсников.

Для устранения этого явления не только автору, но и большинству преподавателей российских университетов приходится периодически в конце лекции давать контрольные вопросы, на которые студент должен за очень ограниченное время дать правильный ответ. При его отсутствии или неправильном варианте ответа баллы за посещение не проставляются. Но подобная практика часто вызывает конфликты между преподавателем и «нерадивыми студентами», вследствие чего студенты низко оценивают качество проведения занятий. Во многих вузах это обстоятельство создает сложности при конкурсном отборе или приводит к снижению премиальной части материальных вознаграждений для преподавателя. Кроме того, это повышенная нагрузка на лектора, которая никак не компенсируется со стороны администрации вуза.

На наш взгляд, имеет смысл исключить из балльно-рейтинговой ведомости вознаграждения за посещение занятий. Если студент не присутствует в аудитории, то он просто не имеет возможности получить баллы в рамках творческого или текущего рейтинга. В большинстве российских вузов творческий рейтинг определяет навыки студента выполнять задания, требующие креативного подхода к решению проблемы, поставленной преподавателем в рамках проводимого им занятия, а текущий – направлен на проверку успеваемости студента по конкретным темам учебного курса.

Предлагаемая нами коррекция будет способствовать проявлению хотя бы минимальной инициативы и творческой активности у тех студентов, которые обычно предпочитают просто «отсидеть на паре». Наши экспресс-опросы более 300 студентов РЭУ им. Г. В. Плеханова показали, что большинство из них (около 70 %) положительно относятся к подобным изменениям в системе начисления рейтинговых баллов. Кроме того, подобная оптимизация приведет и к усилению действия базовых мотивов МЕ за счет большей вовлеченности студентов в учебный процесс, что косвенно соответствует духу и содержанию следующего предложения.

Предложение 2. В большей части российских вузов предусмотрена только прогрессивная система начисления рейтинговых баллов. Зачастую это закономерно провоцирует ситуацию, когда после достижения высокого уровня в балльно-рейтинговой ведомости студенты резко снижают свою активность и тихо ждут «последнего занятия».

Если преподаватель получит право снимать баллы за отсутствие активности или неформальную помощь хорошо успевающих студентов своим отстающим сокурсникам, то это позволит удерживать высокий уровень учебной мотивации студентов до конца прохождения учебной дисциплины и пресекать факты неформальной помощи, которая во многих случаях носит, по нашим наблюдениям, небескорыстный характер.

Стандартный для отечественных вузов подход к промежуточному контролю не допускает выставления зачетов и отличных оценок «автоматом», хотя многие преподаватели неформально используют подобную практику поощрения наиболее успевающих студентов. Запрет на это в корне убивает мотивацию обучающихся к тому, чтобы получать максимально высокие места в рейтинге и, как указывалось нами выше, мотивирует выполнение заданий успевающими студентами за тех, кто не хочет или не может их делать самостоятельно. В итоге рейтинговые показатели

часто носят фиктивный характер, а в рамках промежуточного контроля многие обучающиеся получают хорошие оценки, не соответствующие их реальным знаниям.

Предложение 3. Для снижения негативного влияния на учебное поведение базовых мотивов MD необходимо регулярно проводить ротацию студентов по окончании учебного модуля или семестра. То есть, при наличии двух и более групп на потоке, студентов можно будет переводить в параллельную учебную группу, где у них не будет неформальных отношений. Тогда учиться им, по крайней мере в первое время, будет интереснее, чем использовать время нахождения в аудитории для неформального общения с одногруппниками.

По нашему мнению, на больших потоках вообще имеет смысл формировать каждый семестр новые учебные группы по критерию успеваемости. Это будет способствовать повышению учебной мотивации студентов и качества образовательного процесса, так как при этом:

- актуализируется доброкачественная конкуренция среди сильных студентов, ибо вряд ли кто-то из них будет мотивирован к переводу в группу слабых;
- преподаватель получает возможность корректировать глубину и сложность подаваемого материала в зависимости от уровня подготовки слушателей. Обычно лектор, обязанный донести нужную информацию до всех обучающихся, ориентируется на уровень подготовки самых слабых студентов. Подобное обстоятельство часто делает неинтересным процесс обучения для эрудированных и талантливых студентов из-за его излишней упрощенности, а в дальнейшем провоцирует слухи о низкой квалификации профессорско-преподавательского состава ввиду примитивного преподнесения учебного материала. Мы считаем, что если есть возможность, то учебные группы надо формировать не традиционно, по алфавиту или по принадлежности к бюджетной и внебюджетной форме обучения, а строго по уровню успеваемости студентов.

Заключение

Практика применения методов оценки уровня и качества мотивации, используемых в HR-менеджменте, показала, что они достаточно эффективны при изучении не только трудового, но и учебного поведения.

Оценка учебного поведения с помощью подобного инструментария в современном образовательном менеджменте практически никогда не проводилась.

Полученные нами результаты имеют достаточно репрезентативный характер и наглядно демонстрируют, что учебное поведение хорошо успевающих респондентов и их слабоуспевающих коллег значительно отличается по структуре мотивационного комплекса и результатам. Это позволяет сформулировать следующие практические рекомендации для отечественного высшего образования:

- следует дать преподавателям возможность самостоятельно формировать балльно-рейтинговую систему оценки знаний, основанную на специфике их предмета, на уровне мотивации и интеллектуального потенциала студентов;
- необходимо дифференцировать используемые в образовательном менеджменте мотивационные инструменты в зависимости от содержания, направленности и силы действия мотивов и установок, формирующих характер учебного поведения обучающихся, что позволит повысить уровень профессиональной подготовки специалистов высшей квалификации и благоприятно скажется на формировании человеческого капитала в России.

Список литературы

- Деева, Н. В., Смирнова, А. Г. Балльно-рейтинговая система оценки учебной деятельности глазами студентов // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2021. – № 4 (44). – С. 158–164. – DOI: 10.54509/22203036_2021_4_158
- Ефимова, Г. З., Сорокин, А. Н., Грибовский, М. В. Идеальный педагог высшей школы: личностные качества и социально-профессиональные компетенции // Образование и наука. – 2021. – Т. 23. – № 1. – С. 202–230. – DOI: 10.17853/1994-5639-2021-1-202-230
- Жидкова, М. И. Особенности и практика применения балльно-рейтинговой системы // Педагогический научный журнал. – 2024. – Т. 7. – № 4. – С. 107–113.
- Иляшенко, Л. К., Ваганова, О. И., Лапшова, А. В. Особенности реализации рейтинговой системы оценки в учебном процессе вуза // Балтийский гуманитарный журнал. – 2018. – Т. 7. – № 2 (23). – С. 251–254.
- Коряковцева, О. А. «Плюсы и минусы» использования балльно-рейтинговой системы оценивания в вузах: результаты эмпирического исследования // Alma Mater (Вестник высшей школы). – 2021. – № 2. – С. 55–65. – DOI: 10.20339/AM.02-21.055
- Кулапов, М. Н., Литвинюк, А. А. Мотивация и личность в HR-менеджменте: монография / под ред. С. А. Карташова. – М.: Первое экономическое издательство, 2024. – 141 с. – DOI: 10.18334/9785912925092
- Кухарева, Е. А. Достоинства и недостатки балльно-рейтинговой системы оценки достижений студентов // Вестник Димитровградского инженерно-технологического института. – 2019. – № 1 (18). – С. 108–112.
- Литвинюк, А. А., Бабина, Я. Д., Садикова, М. А. Оценка качества мотивации к обучению в системе образовательного менеджмента российских вузов // Лидерство и менеджмент. – 2024. – Т. 11. – № 1. – С. 83–100. – DOI: 10.18334/lim.11.1.120499
- Литвинюк, А. А., Леднева, С. А., Кузуб, Е. В. Целевые признаки креативных молодых специалистов для работы в сфере науки и высшего образования // Образование и саморазвитие. – 2022. – Т. 17. – № 1. – С. 153–163. – DOI: 10.26907/esd.17.1.13
- Малахова, О. Н., Мосина, Л. С. Развитие учебной мотивации в высшей школе: исследовательские акценты // Studia Humanitatis. – 2022. – № 1.
- Мальцева, Н. Н., Пеньков, В. Е. Балльно-рейтинговая система: достоинства и недостатки // Высшее образование в России. – 2021. – Т. 30. – № 4. – С. 139–145. – DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-4-139-145
- Моложавенко, В. Л. Процесс повышения квалификации преподавателей вуза в системе управления качеством // Педагогический журнал. – 2019. – Т. 9. – № 5-1. – С. 163–172. – DOI: 10.34670/AR.2020.45.5.128
- Пашина, Е. П., Григоренко, И. С. Создание в образовательной организации педагогических условий для профессиональной ориентации и профессионального самоопределения обучающихся // Вопросы педагогики. – 2021. – № 11-1. – С. 342–347.
- Рудакова, О. В. Преимущества и недостатки балльно-рейтинговой системы в российской системе образования // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. – 2016. – № 3 (8). – С. 60–62.
- Сбитнева, О. А. Анализ мотивации студентов в условиях современного образования // Гуманитарный научный вестник. – 2022. – № 4. – С. 71–75. – DOI: 10.5281/zenodo.6524042
- Тимочкин, А. С. Применение метода моделирования при создании балльно-рейтинговой системы оценки знаний // Образование и наука в России и за рубежом. – 2019. – № 1 (49). – С. 345–350.

References

- Deeva, N. V., & Smirnova, A. G. (2021). Point-rating system for assessing educational activities through the eyes of students. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom – Professional education in Russia and abroad*, 4(44), 158–164. https://doi.org/10.54509/22203036_2021_4_158
- Efimova, G. Z., Sorokin, A. N., & Gribovskiy, M. V. (2021). Ideal teacher at higher school: personal qualities and socio-professional competencies. *Obrazovanie I nauka – The Education and Science Journal*, 23(1), 202–230. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-1-202-230>

- Ilyashenko, L. K., Vaganova, O. I., & Lapshova, A. V. (2018). Features of the implementation of the rating system of assessment in the educational process of the university. *Baltijskij gumanitarnyj zhurnal – Baltic Humanities Journal*, 7(2(23)), 251–254.
- Koryakovceva, O. A. (2021). “Pros and Cons” of Using a Point-Rating Assessment System in Universities: Results of an Empirical Study. *Alma Mater (Vestnik vysshej shkoly) – Alma Mater (Higher School Bulletin)*, 2, 55–65. <https://doi.org/10.20339/AM.02-21.055>
- Kukhareva, E. A. (2019). Advantages and disadvantages of the point-rating system for assessing students' achievements. *Vestnik Dimitrovgradskogo inzhenerno-tehnologicheskogo instituta – Bulletin of the Dimitrovgrad Engineering and Technological Institute*, 1(18), 108–112.
- Kulapov, M. N., & Litvinyuk, A. A. (2024). *Motivation and personality in HR management* (S. A. Kartashov, Ed.). Pervoe ekonomicheskoe izdatel'stvo. <https://doi.org/10.18334/9785912925092>
- Litvinyuk, A. A., Babina, Y. D., & Sadikova, M. A. (2024). Evaluation of the quality of motivation for learning in the educational management system of Russian universities. *Liderstvo i menedzhment – Leadership and Management*, 11(1), 83–100. <https://doi.org/10.18334/lim.11.1.120499>
- Litvinyuk, A. A., Ledneva, S. A., & Kuzub, E. V. (2022). Target characteristics of creative young professionals in the field of science and higher education. *Obrazovanie i samorazvitie – Education and Self Development*, 17(1), 153–163. <https://doi.org/10.26907/esd.17.1.13>
- Mal'ceva, N. N., & Pen'kov, V. E. (2021). Point-rating system: advantages and disadvantages. *Vysshee obrazovanie v Rossii – Higher education in Russia*, 30(4), 139–145. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2021-30-4-139-145>
- Malakhova, O. N., & Mosina, L. S. (2022). Development of educational motivation in higher education: research emphasis. *Studia Humanitatis – Humanitarian Studies*, 1.
- Molozhavenko, V. L. (2019). The process of improving the qualifications of university teachers in the quality management system. *Pedagogicheskij zhurnal – Pedagogical Journal*, 9(5-1), 163–172. <https://doi.org/10.34670/AR.2020.45.5.128>
- Pashina, E. P., & Grigorenko, I. S. (2021). Creation of pedagogical conditions in an educational organization for professional orientation and professional self-determination of students. *Voprosy pedagogiki – Questions of pedagogy*, (11-1), 342–347.
- Rudakova, O. V. (2016). Advantages and disadvantages of the point-rating system in the Russian education system. *Aktual'nye problemy social'no-gumanitarnogo i nauchno-tehnicheskogo znaniya – Current issues of social, humanitarian, and scientific-technical knowledge*, 3(8), 60–62.
- Sbitneva, O. A. (2022). Analysis of students' motivation in the context of modern education. *Gumanitarnyj nauchnyj Vestnik – Humanitarian Scientific Bulletin*, (4), 71–75. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6524042>
- Timochkin, A. S. (2019). Application of the modeling method in the creation of a point-rating system for assessing knowledge. *Obrazovanie i nauka v Rossii i za rubezhom – Education and Science in Russia and Abroad*, 1(49), 345–350.
- Zhidkova, M. I. (2024). Features and practice of application of the point-rating system // *Pedagogicheskij nauchnyj zhurnal – Pedagogical Scientific Journal*, 7(4), 107–113.