

ТЕМА НОМЕРА: СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ОБРАЗОВАНИЯ

ОБЩАЯ ПЕДАГОГИКА, ИСТОРИЯ ПЕДАГОГИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 378.126

DOI: 10.18384/2949-4974-2024-2-6-19

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ ДЕТЕРМИНАНТ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ)

Габдушев Д. М.¹, Козьмина И. С.², Габдушев Р. Ж.³

¹Россети Московский регион

115114, г. Москва, 2-й Павелецкий пр., д. 3, стр. 2, Российская Федерация

²Национальный исследовательский университет «Московский энергетический институт»

111250, г. Москва, ул. Красноказарменная, д. 14, Российская Федерация

³Самарский государственный технический университет

443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, д. 244, главный корпус, Российская Федерация

Аннотация

Цель. Определение влияния основных мотивационных детерминант на создание кадрового резерва педагогического штата из магистров технического вуза и формирование приверженности студентов к вузу на примере Национального исследовательского университета МЭИ и Самарского государственного технического университета.

Методология и методы. Авторы методологически опирались на взаимосвязь аксиологического, культурологического, информационного, системного и деятельностного подходов. Было проведено анкетирование и психологическое тестирование студентов программы «Э.Т.А.Л.О.Н.» в НИУ «МЭИ» с целью выявить степень их готовности к дальнейшей педагогической деятельности. В дальнейшем оно было дополнено наблюдениями психолога за выпускниками программы «Э.Т.А.Л.О.Н.» в НИУ «МЭИ», продолживших обучение в магистратуре.

Результаты исследования. Результаты исследования предоставляют практические рекомендации для создания кадрового резерва педагогического штата из магистров технического вуза.

© Габдушев Д. М., Козьмина И. С., Габдушев Р. Ж., 2024.

Приводятся аргументы в пользу вовлечения студентов в деятельность вуза с самого начала их зачисления в группу. Авторы статьи в качестве примера приводят программу «Э.Т.А.Л.О.Н.» в НИУ «МЭИ» и опыт работы в Самарском государственном техническом университете как пример реализации своих утверждений. Разработанные на основе исследования рекомендации для формирования кадрового резерва педагогического штата из магистров технического вуза и укрепления связи студентов с университетом предоставляют конкретные стратегии для практической реализации в образовательных учреждениях. Таким образом, данная работа переходит от теоретических концепций к практическому применению в образовательной среде.

Теоретическая и/или практическая значимость. Важность работы состоит в фокусировке на основных мотивационных детерминантах магистров технических специальностей. Научная новизна исследования состоит в том, что в нём определено влияние основных мотивационных детерминант на создание кадрового резерва педагогического штата из магистров технического вуза и формирование приверженности студентов к вузу. Это добавляет новый аспект в педагогическую науку, с учётом специфики их профессиональной подготовки и интересов. Исследование мотивации магистров технических специальностей дополняет теорию педагогики. Работа расширяет концептуальное представление о приверженности студентов к университету. Введение мотивационных детерминант, таких как внутренние мотивы, социальное признание, референтные отношения, партнёрство и сотрудничество, дополняет понимание механизмов формирования приверженности.

Выводы. Учёт перечисленных в статье основных мотивационных детерминант может существенно повысить эффективность формирования кадрового резерва в высших образовательных учреждениях.

Ключевые слова: мотивационные детерминанты, магистры технического вуза, кадровый резерв, студент, педагогический штат, университет, референтные отношения, партнёрство

THE INFLUENCE OF MOTIVATIONAL DETERMINANTS OF STUDENTS' PERSONALITY ON FORMATION OF PERSONNEL RESERVE OF UNIVERSITY TEACHERS (ON THE EXAMPLE OF TECHNICAL EDUCATION)

M. Gabdushev¹, I. Kozmina², R. Gabdushev³

¹*Rosseti Moscow Region*

²*Paveletsky prospect, 3, str. 2, 115114, Moscow, Russian Federation*

³*National Research University "Moscow Energy Institute"*

ul. Krasnokazarmennaya, 14, 111250, Moscow, Russian Federation

³*Samara State Technical University*

ul. Molodogvardeyskaya, 244, Samara, 443100, main building, Russian Federation

Abstract

Aim. To analyze the use of the main motivational determinants in the formation of personnel reserve of teaching staff, on the example of National Research University "MPEI" and Samara State Technical University.

Research methods. The authors methodologically relied on the interrelation of axiological, culturological, informational, systemic and activity approaches. A questionnaire survey and psychological testing of E.T.A.L.O.N. program students at MPEI was conducted in order to reveal the degree of their readiness for further teaching activity. It was further supplemented by the psychologist's observations of the graduates of "E.T.A.L.O.N." program at "MPEI" who continued their education in master's program.

Results. The results of the study provide valuable practical recommendations for the creation of a cadre of pedagogical staff from master's students of a technical university. Arguments are given

in favor of involving students in the activities of the university, from the very beginning of their enrollment in the group. The authors of the article cite the "E.T.A.L.O.N." program at the National Research University "MPEI" and the experience of work at the Samara State Technical University as an example of the implementation of their statements. The recommendations developed on the basis of the research for the formation of the personnel reserve of the pedagogical staff from the masters of the technical university and strengthening the students' connection with the university provide specific strategies for practical implementation in educational institutions. Thus, this paper moves from theoretical concepts to practical application in the educational environment.

Theoretical and/or practical significance. The importance of the work lies in the focus on the main motivational determinants of masters of technical specialties. The scientific novelty of the study consists in the fact that it determines the influence of the main motivational determinants on the creation of a cadre pool of pedagogical staff from masters of technical university and the formation of students' commitment to the university. This adds a new aspect to pedagogical science, taking into account the specificity of their professional training and interests. The study of motivation of technical masters complements the theory of pedagogy. The work expands the conceptualization of students' commitment to the university. The introduction of motivational determinants, such as intrinsic motives, social recognition, reference relationships, partnership and cooperation, enriches the understanding of the mechanisms of commitment formation.

Conclusions. Consideration of the main motivational determinants listed in the article can significantly improve the efficiency of the formation of the personnel reserve in higher educational institutions.

Keywords: motivational determinants, technical university masters, personnel reserve, student, teaching staff, university, reference relations, partnership

ВВЕДЕНИЕ

В современной экономике учебные заведения должны соответствовать новым требованиям, в том числе в подготовке инженерных кадров – главного ресурса для развития и распространения инноваций, а также фундаментальных и прикладных научных знаний. Именно образование выступает в роли того социального института, который может удовлетворить потребности общества в квалифицированных работниках нового уровня за счёт объединения научной и образовательной составляющих [17, с. 165–166].

Согласно статистике Института UNESCO, Россия является страной, которая ежегодно выпускает наибольшее количество выпускников инженерных специальностей (почти полмиллиона квалифицированных инженеров). При этом спрос предприятий производственной сферы на квалифицированные кадры не удовлетворён из-за недостаточного уровня подготовки выпускников

[17, с. 168; 15, с. 14]. Это связано с тем, что многие вузы сегодня сталкиваются с проблемой нехватки квалифицированных преподавателей, которые могут реализовать образовательные программы на высоком уровне. Вузы стремятся расширить свою сеть представительств и филиалов, чтобы привлечь большее количество студентов, но при этом не могут обеспечить достаточное количество квалифицированных кадров для обучения всех студентов. Это может привести к тому, что студенты не получат должного качества образования, что может отрицательно повлиять на их будущие карьерные перспективы и в итоге на экономику страны в целом.

В настоящее время система образования испытывает серьёзный дефицит в работниках профессорско-преподавательского состава, вызванный кризисом развития научно-образовательной сферы 90-х годов [17, с. 167–169]. Отмечается, что в девяностые годы Россия потеряла целое поколение российской интеллек-

туальной элиты [18, с. 29–34]. В таких условиях формирование кадрового резерва из числа студентов, их последующее сопровождение и адаптация в новой должности являются эффективным способом обеспечения научно-педагогических кадров в текущих условиях.

Необходимость формирования резерва педагогического штата из числа студентов. В работе Е. В. Спасенковой и В. В. Смирновой [17, с. 167] говорится, что кадровый резерв из числа студентов – это специально отобранная группа лиц из числа студентов, положительно проявивших себя в процессе учебной и научной деятельности, обладающих необходимыми качествами, а также проявивших личную заинтересованность в научно-образовательной деятельности. Есть и противники формирования резерва, например, в работе [4, с. 30–31; 6, с. 54–55], исходя из анализа ситуации формирования кадрового резерва, главным оправданием своих действий противники считают то, что работа с кадровым резервом является ненужным отвлечением от основных обязанностей и, соответственно, приносит больше вреда, чем пользы. В случае, когда кадровый резерв сформирован без должного внимания к качествам и потенциалу развития отбираемых студентов, существует вероятность того, что будут отобраны кандидаты, которые не обладают необходимыми навыками и способностями. Руководители могут усердно работать на продвижение своих кандидатов, которые не отвечают стратегическим целям университета в целом. Это может привести к возникновению группировок внутри университета, которые будут действовать в своих личных интересах вместо того, чтобы работать на благо университета [6, с. 54–56]. Люди, ориентированные только на настоящее, не могут оценить стратегическую значимость работы с кадровым резервом для университета.

Согласно многим исследованиям [3, с. 163–167; 7, с. 15–17; 12, с. 39–44; 13,

с. 485; 14, с. 7–9; 21, с. 551], подготовка кадрового резерва является эффективным инструментом в развитии организации и обеспечении устойчивости в долгосрочной перспективе. Формирование резерва педагогического штата из студентов вуза позволит решить несколько важных задач:

- привлечение на работу наиболее успешных выпускников, которые уже имеют практический опыт и обладают необходимыми знаниями и навыками;

- целенаправленная подготовка резерва к научно-образовательной деятельности, что позволяет им более осознанно и компетентно выполнять свои обязанности;

- сокращение периода адаптации в должности, так как резерв уже знаком с организационной структурой университета, его работой и имеет представление о профессиональных требованиях;

- содействие профессиональному росту резервистов, которые благодаря системе обучения и мониторинга смогут развиваться и повышать свою квалификацию, что в итоге положительно скажется на качестве образования и научных исследований в университете.

Однако важно учитывать, что многие студенты при поступлении в университет не имеют мотивацию связать свою дальнейшую деятельность с вузом. Поэтому с точки зрения основных мотивационных детерминант необходимо создание нового видения взаимодействия студента и преподавателя, что необходимо для активизации приверженности студентов вузу.

В работе [6, с. 53] отмечается, что использование немонетарной мотивации, когда руководство вуза заинтересовано в удовлетворении потребностей и интересов молодых сотрудников (социальное признание), демонстрирует высокую эффективность как средство удержания студентов в роли будущих преподавателей. В статье [10, с. 201] говорится о необходимости вуза учитывать внутренние мотивы и возможность самореализации

студента. В противном случае если во время студенчества не учитывать данный мотиватор, то многолетнее ожидание демотивирует студента и заставит задуматься о более достойной самореализации в другом месте. В исследованиях [11, с. 458; 9, с. 52] подчёркивается важность учёта референтных отношений в учебном заведении. Возможность партнёрства и сотрудничества между студентом и преподавателями вуза отмечается во многих работах как одна из основных мотивационных детерминантов для привлечения потенциально сильных и перспективных резервистов, например [6, с. 55; 19, с. 21; 22, с. 108].

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Цель и задачи исследования. Целью настоящего исследования является определение влияния основных мотивационных детерминант на создание кадрового резерва педагогического штата из магистров технического вуза и формирование приверженности студентов к вузу. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: 1) анализ предыдущих исследований, касающихся приверженности студентов к вузу и их мотивационных факторов; 2) выявление и систематизация основных мотивационных детерминант; 3) проведение исследования и выявление степени их влияния на приверженность студентов к университету; 4) разработка рекомендаций для дальнейшей работы по созданию кадрового резерва педагогического штата из студентов технического вуза и укреплению связи студентов с учебным заведением на основе полученных результатов.

Методология и методы исследования. Используются методы анализа, синтеза, обобщения полученных данных, психологического наблюдения, анкетирования и тестирования обучающихся. Для достижения поставленной цели исследования авторы опирались на инте-

грацию аксиологического, культурологического, информационного, системного и деятельностного методологических подходов. Это позволило рассмотреть формирование приверженности студентов к вузу с различных ракурсов, учитывая значимость ценностей, культурных особенностей, информационных влияний, системных взаимосвязей и активности студентов.

Организация исследования и ход работы

На первом этапе исследования был проведён анализ существующих научных исследований и литературы, связанных с мотивацией студентов и приверженностью к вузу.

На втором этапе авторы провели анализ и выявили основные мотивационные детерминанты, оказывающие влияние на формирование приверженности студентов к вузу. Были проведены обширные литературные исследования и анализ данных из предыдущих исследований. В результате были выделены следующие мотивационные детерминанты: внутренние мотивы (самореализация и причастность), социальное признание и удовлетворение потребности в самооценке, установление референтных отношений между студентами и работниками вуза, партнёрство и сотрудничество в университете.

Определение влияния основных мотивационных детерминант на создание кадрового резерва педагогического штата проводилось на третьем этапе с помощью психологического наблюдения за выпускниками, отобранными и прошедшими обучение в специальной группе по программе «Э.Т.А.Л.О.Н.», которые продолжили обучение в магистратуре. Наблюдение позволило оценить, насколько экспериментальная программа, которая учитывает описываемые в статье мотивационные детерминанты, влияет на приверженность студентов к педагогиче-

ской деятельности на протяжении времени и как это сказывается на их профессиональных интересах и амбициях.

На четвёртом этапе для выявления степени готовности студентов программы к дальнейшей педагогической деятельности дополнительно было проведено анкетирование и психологическое тестирование студентов двух групп, обучающихся по данной программе и заканчивающих обучение в 2023 и 2024 гг. соответственно.

Таким образом, данный комплексный подход к проведению исследования позволил на основе выявленных закономерностей и результатов анализа разработать рекомендации по созданию кадрового резерва педагогического штата из магистров технического вуза и улучшению образовательного процесса в университете.

Внутренние мотивы: самореализация и причастность. Создание кадрового резерва без учёта мотивации и ожиданий сотрудников неэффективно для укрепления кадрового потенциала университета [6, с. 52–55]. Эффективность любой системы управления напрямую зависит от наличия эффективной системы мотивации, поскольку именно мотивация стимулирует индивидуумов и коллективы на достижение личных и общих целей. Человеческий фактор является ключевым элементом любой организации, и без мотивированного персонала невозможно обеспечить высокую производительность и успешность деятельности. Изучение моделей мотивации не даёт чёткого ответа на вопрос, что побуждает человека к труду. Но прагматические модели мотивации, основанные на индивидуальном подходе к каждому сотруднику, могут создать эффективную основу для управления кадровым потенциалом.

Цель создания системы мотивации для кадрового резерва – ориентировать людей на максимально эффективное решение задач, стоящих перед университе-

том. Очевидно, что университет не может поддерживать людей, которые не вносят вклада в его стратегические цели и показатели. В работе О. Н. Шинкаренко [20, с. 70–75] также говорится, что систему стимулирования нужно увязать со стратегическими целями вуза.

Основные мотивационные детерминанты перспективных и потенциально сильных «резервистов» были представлены возможностью самореализации, независимостью, причастностью к ключевым планам как минимум подразделения, а также возможностью самореализации в организации [6, с. 53–55]. Кроме этого, отмечается возможность участия студентов в планировании стратегий и задач университета, необходимость найти способы, с помощью которых студенты смогут развиваться, достигать академических и профессиональных целей.

Если давать студентам задачи, которые не учитывают их потребности и интересы, то это не будет способствовать развитию приверженности студентов к вузу. Следовательно, необходимо ставить задачи, которые были бы значимы для них. Это могут быть задачи, связанные с решением актуальных проблем в их профессиональной области, участие в научных исследованиях или разработках, которые могут иметь реальные практические применения. Такие задачи могут помочь студентам чувствовать себя частью чего-то большего и значимого. Они будут вовлечены в процесс решения реальных проблем и смогут видеть результаты своей работы.

Социальное признание, удовлетворение потребности в самооценке. По мнению психологов, многим сотрудникам важно быть знакомыми с руководством организации, в которой они работают [2, с. 64–65; 4, с. 32–33; 7, с. 21–23; 23, с. 131–138]. Получение обратной связи от руководства университета является ещё одним мотивом для студентов. Они стремятся получить эмоциональную поддержку. Чувство, что ты важен универси-

тету, является безапелляционным мотивирующим фактором. Исследователи ещё в 1920-х гг. обнаружили, что изменение условий труда (например, изменение освещения или рабочих условий) приводит к временному увеличению производительности сотрудников. Объясняется это тем, что работники чувствовали себя более важными и особенными. В работе [5, с. 167–169] также утверждается, что независимо от уровня занимаемой должности в корпоративной иерархии, каждый сотрудник хочет чувствовать себя значимым для организации. Это суждение перекладывается и на студентов. Люди, осознающие свою значимость, стремятся работать в организации, которая является надёжной и престижной. Они хотят гордиться своим университетом, в котором трудятся, что формирует основу профессиональных целей.

Референтные отношения. Референтные отношения (также называемые социальными сравнениями) в психологии – это процесс сравнения себя с другими людьми, который используется для оценки и интерпретации своих собственных способностей, мнений, умений и поведения. Человек может использовать других людей как эталон или референтную группу для определения своей позиции в обществе и сравнения своих личностных характеристик. Референтные отношения могут оказывать влияние на самооценку, мотивацию, эмоциональное состояние и поведение человека. Референтные отношения являются важным фактором в социальной психологии, так как они могут оказывать влияние на убеждения, поведение и эмоции человека.

Для развития референтных отношений в университете важно учитывать психолого-акмеологический аспект в управленческой деятельности. Также необходимо учитывать социально-психологический климат в коллективе университета и создавать условия для развития коллективного сотрудничества и

уважительного отношения друг к другу. Важно организовывать совместные мероприятия, которые были бы интересны для студентов. Такие мероприятия помогут студентам укреплять связи не только друг с другом, но и с сотрудниками университета. Это позволит быстрее найти «общий язык» выпускнику с коллективом университета.

Партнёрство и сотрудничество в университете. С точки зрения психологии для формирования резерва педагогического штата из студентов необходимо формировать партнёрство между студентами и сотрудниками вуза, которое основано на взаимном доверии, уважении и понимании. Когда студенты чувствуют, что их мнение уважается и их идеи важны, то они более заинтересованы в участии в деятельности вуза и развитии своих профессиональных навыков и осознают необходимость своего вовлечения в партнёрские отношения с преподавателями [19, с. 21–26]. Студенты обычно считают свою вовлечённость в выполнение какой-то работы с преподавателями вуза чем-то большим, чем выполнение заданий или получение диплома.

В исследовании авторов Фредрик и Блюменфельда [22, с. 72–78] была выявлена связь между участием студентов в жизни университета и их академическими достижениями. В работе учёных выделяются три типа вовлечённости студентов:

– поведенческая вовлечённость – основывается на идее участия в академической и социальной деятельности и считается решающим фактором для достижения положительных академических результатов и предотвращения отсева;

– эмоциональная вовлечённость – создаёт связь с университетом и влияет на желание выполнять работу;

– когнитивная вовлечённость – основана на идее инвестирования; она включает в себя вдумчивость и готовность прилагать усилия, необходимые для понимания сложных идей и освоения трудных навыков.

Партнёрство как более широкая концепция вовлечения студентов носит реляционный характер, где строятся отношения именно с другими людьми: со студентами, сотрудниками и внешними партнёрами. Вовлечение студентов через партнёрство в контексте обучения и преподавания определяется как процесс, в котором все стороны вкладывают средства и получают взаимную выгоду от совместного обучения и работы. Современное персональное сотрудничество – достаточно сложный и значимый процесс для всех сторон. Не все студенты могут быть заинтересованы в участии в различных мероприятиях и проектах вуза, что связано с недостаточной мотивацией, неудовлетворительными результатами в учёбе, либо неправильным выбором направления обучения. Важно понимать, что каждый студент уникален и требует индивидуального подхода.

Процесс сотрудничества как оптимальное сочетание социальных установок, профессиональных интересов и потребностей, ценностных ориентаций, важен как для студентов, так и для руководства университета [8, с. 244; 16, с. 96]. Сотрудничество в университете не может быть успешным без учёта социально-психологического аспекта, который заключается в возможности взаимодействия и взаимопонимания между студентами, будущими сотрудниками, и руководством университета.

Для эффективного сотрудничества в университете необходимо создать условия для совместной работы студентов и преподавателей, где каждый участник чётко понимает свою роль и ответственность, например, в совместном решении задач и проектов, проведении практических занятий и лабораторных работ, выполнении научно-исследовательских работ, участии в грантах и т. д. [1, с. 36–38; 19, с. 26]. Всё это способствует активному вовлечению студентов в жизнь университета и развитию их профессиональных и

личностных навыков, повышению мотивации к учёбе и участию в деятельности вуза, а также подготовке к будущим профессиональным задачам.

Примеры реализации. В НИУ «МЭИ» реализуется программа «Э.Т.А.Л.О.Н.» (Э – эффективность, Т – талант, А – активность, Л – лидерство, О – образование, Н – наука). Программа ориентирована на подготовку кадров в области высшей школы, научных центров, энергетики и инновационной экономики в условиях новой промышленной революции. Она предоставляет студентам не только широкие возможности для профессионального развития, но и помогает развивать их личностные качества, такие как лидерство, творчество, коммуникация, креативность и мн. др. Это позволяет выпускникам программы быть готовыми к сложным вызовам в современном мире и эффективно работать в различных областях деятельности.

Студентов вовлекают в деятельность вуза с самого начала их зачисления в группу. При реализации данной программы в Институте электроэнергетики (далее – ИЭЭ) НИУ «МЭИ» в 2022 г. выпустилась первая группа, которая с 2018 года начала свой путь в группе «ЭТАЛОН». Реализация её рассматривалась как эксперимент. После 1 семестра студенты ИЭЭ, изъявившие желание обучаться по данной программе углублённой подготовки, проходили отбор, который заключался в решении задач по математике, в собеседовании с организаторами и в прохождении психологических тестов.

Результаты исследования и их обсуждение. У первокурсников определялись такие качества, как уровень мотивации к успеху, уровень мотивации к избеганию неудач (к защите) и уровень готовности к риску. Они определялись по методике диагностики личности на мотивацию к успеху и методике диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса [15, с. 626–632], а также по методике диагностики готовности к

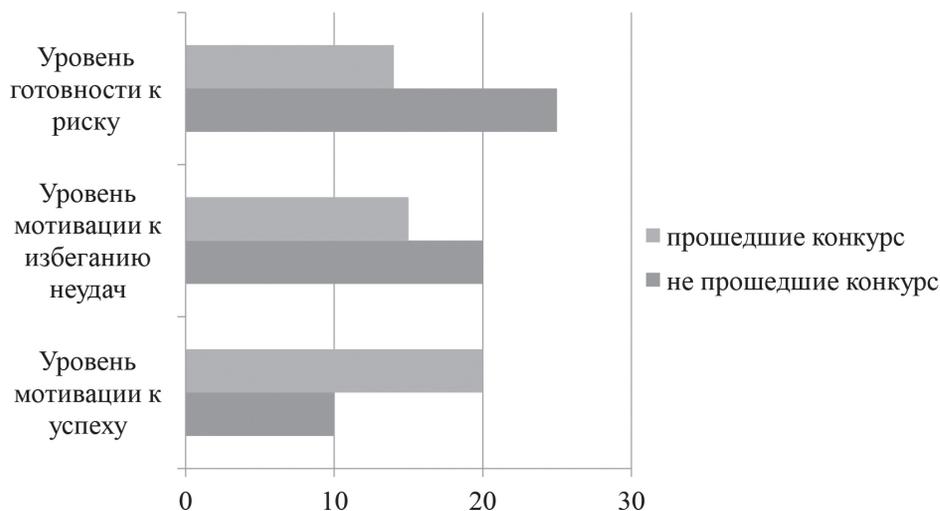


Рис. 1. / Fig. 1. Статистика среднего балла тестирования студентов, прошедших и непрошедших по конкурсу в группу «ЭТАЛОН» / Statistics of the average test score of students who passed and failed the competition in the “ETALON” group

Источник: разработано автором

рису Шуберта [15, с. 632–635] соответственно. По результатам проведённых тестирований составлена статистика среднего балла студентов, прошедших и непрошедших по конкурсу в группу «ЭТАЛОН» (рис. 1).

Результаты тестирования (рис. 1) демонстрируют, что в группу «ЭТАЛОН» были зачислены студенты, умеренно сильно ориентированные на успех, предпочитающие средний уровень риска и мотивации к избеганию неудач. Студенты с такими качествами наиболее настроены на достижение поставленной цели.

Благодаря активному вовлечению со стороны руководства ИЭЭ в решение научно-исследовательских работ, а также педагогическую практику у студентов возникло чувство партнёрства и сотрудничества с сотрудниками вуза. На протяжении всего обучения студенты получали обратную связь от руководства института и менторов, что позволяло им также ощущать свою важность и значимость для вуза (социальное признание, удовлетворение потребности в самоо-

ценке). За время обучения в группе было организовано: ряд экскурсий на электро-энергетические объекты совместно с сотрудниками вуза, а также и совместные мероприятия, например выезды на природу. Для многих студентов в группе некоторые преподаватели стали не только наставниками и экспертами в своей области, но и старшими товарищами. Решение совместных задач и проведение совместных мероприятий способствовали значительному развитию референтных отношений между студентами и сотрудниками вуза. Студенты не только получали необходимые знания и навыки, но и формировались как личности, готовые к профессиональной деятельности и взаимодействию со своими коллегами.

Для студентов, зачисленных в группу «ЭТАЛОН», было проведено тестирование по методике «Шкала социально-психологической адаптированности» К. Роджерса, Р. Даймонда [15, с. 457–465] в начале и конце обучения. Проведена оценка результатов сравнительного анализа основных показателей социаль-

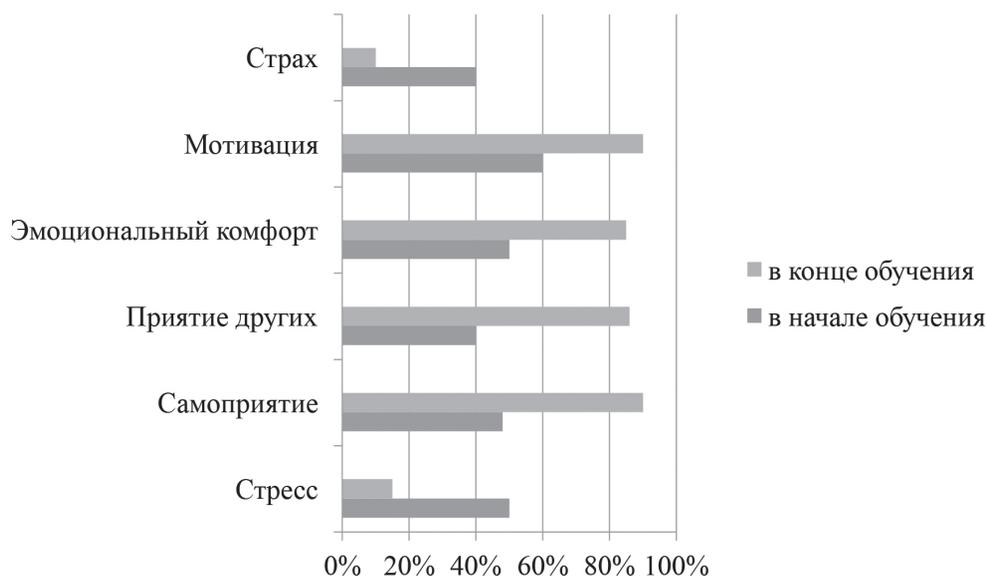


Рис. 2. / Fig. 2. Сравнение основных показателей социально-психологической адаптации студентов группы «ЭТАЛОН» в начале и конце обучения / Comparison of the main indicators of socio-psychological adaptation of ETALON students at the beginning and the end of education

Источник: разработано автором

но-психологической адаптации. Полученные результаты были значительно улучшены за период обучения в группе в процентном соотношении от числа обучающихся в ней (рис. 2).

Наиболее сильно повысились такие показатели, как «Самопринятие» и «Мотивация» (до 90 %). Показатели «Страх» и «Стресс» понизились у студентов до 10–15 %.

Благодаря учёту основных мотивационных детерминант, описываемых в статье, 12 из 20 студентов после реализации данной программы заинтересовались работой в вузе и теперь выполняют совместные проекты, а также помогают преподавателям в проведении практических занятий. На текущий момент в рамках педагогической практики в магистратуре совместно с преподавателями они проводят занятия по профильным предметам, таким как «Теоретические основы электротехники», «Электроснабжение» и другими. Студенты, которые получают

опыт преподавания ещё во время обучения, готовы к профессиональной деятельности и могут стать ценными кадрами для вуза в будущем.

В другом техническом вузе, Самарском государственном техническом университете («СамГТУ»), студентов сразу после поступления начинают вовлекать в проектную деятельность по трём направлениям, которые разделены по интересам: «Высшая научная школа» (для студентов, ориентированных на академическую карьеру), «Школа лидеров» (решение общественнозначимых и социально-направленных проектов) и «Технологическое предпринимательство» (работа над научно-исследовательскими, инженерно-технологическими и предпринимательскими проектами). Эти треки являются частью каждой образовательной программы всех направлений подготовки вуза, и проектная работа обязательна для студентов с первого курса до выпуска. Проектная работа со-

проводятся лекциями, мастер-классами, профориентационными мероприятиями от работодателей и экскурсиями на предприятия. Также наиболее активные и мотивированные студенты могут принимать участие в акселерационных программах, научных и инновационных конкурсах и получать дополнительную поддержку от университета.

Реализация данной системы с 2020 г. дала положительный результат в формировании кадрового резерва педагогического штата, повысила академическую успеваемость и позволила выявить больше студентов, которым интересна проектная деятельность и научно-исследовательские и педагогические работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование фокусируется на магистрах технических специальностей, что позволило рассмотреть мотивацию студентов именно с техническим образованием. В работе был проведён анализ влияния основных мотивационных детерминант формирования кадрового резерва педагогического штата. Такие мотивационные детерминанты, как внутренние мотивы (самореализация и причастность), социальное признание и удовлетворение потребности в самооценке, установление референтных отношений между студентами и работниками вуза, партнёрство и сотрудничество в университете, играют ключевую роль в формировании устойчивой связи между

студентами технических специальностей и вузом.

С учётом основных мотивационных детерминант формирование резерва педагогического штата из магистров технических вузов может быть достигнуто путём принятия следующих практических мер:

- обеспечение доступности и открытости руководства, чтобы студенты могли получить обратную связь и эмоциональную поддержку в своих профессиональных усилиях;

- вовлечение студентов в совместную научно-исследовательскую деятельность, которая реализуется на кафедрах в рамках грантовой деятельности, реализации перспективных инженерно-технических, творческих, социально-ориентированных проектов или по программе НИОКР;

- создание представлений о научно-образовательной деятельности на кафедре, включая возможность трудоустройства на кафедре, помощь преподавателям в проведении занятий и подготовке учебно-методических комплексов, а также участие в заседаниях кафедры;

- предоставление студентам возможностей участия в стажировках, конкурсах и конференциях, ориентированных на направление их научных исследований;

- организация совместных мероприятий для укрепления сообщества студентов и сотрудников вуза (спортивные турниры, конкурсы на лучший проект, экскурсии, творческие вечера, туристические походы и т. д.).

Дата поступления в редакцию 03.08.2023

ЛИТЕРАТУРА

1. Баширова Г. И. Формирование оптимальной модели педагогического взаимодействия преподавателей и обучаемых в образовательном процессе специальных вузов // Проблемы педагогики. 2019. №5 (44). С. 33–38.
2. Волков В. М., Тарута Д. В. Формирование преемственности при освоении общеинженерных и специальных дисциплин // Актуальные проблемы модернизации высшей школы: резервы отечественной высшей школы в совершенствовании профессиональной подготовки специалистов: материалы XXXI Всероссийской научно-методической конференции с международным участием / Новосибирск, 29 января 2020 года. Новосибирск: Издательство Сибирского государственного университета путей сообщения, 2020. С. 63–68.

3. Волков А. С. Профессиональная оценка персонала – современный взгляд. Методы психологии и психофизиологии в создании и проведении эффективных процедур оценки, аттестации или отбора персонала. СПб: Санкт-Петербургский государственный университет, 2021. 345 с.
4. Гнатышина Е. А., Уварина Н. В., Гордеева Д. С. К вопросу о корпоративной идентичности преподавателя высшей школы: современные реалии // Социум. Власть. 2018. №5 (73). С. 28–36.
5. Гнатышина Е. А., Гордеева Д. С. Результаты исследований уровня корпоративной идентичности преподавателей университета // Педагогический журнал Башкортостана. 2018. №3 (76). С. 20–28.
6. Годымчук А. Ю. Формирование кадрового резерва в вузе // Университетское управление: практика и анализ. 2008. №6. С. 52–56.
7. Дорожкин Е. М., Лыжин А. И., Федоров В. А. Профессионально-педагогическое образование на современном этапе: состояние, перспективы // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. №1 (40). С. 14–29.
8. Журавлева Н. Психология социальных изменений. Ценностный подход. М.: Институт психологии РАН, 2022. 527 с.
9. Киричкова Т. С. Особенности формирования социально-психологической компетентности студентов в системе профессионального образования // Вестник Университета Российской академии образования. 2019. №1. С. 50–56.
10. Козлова Н. В., Годымчук А. Ю. Мотивационные факторы формирования кадрового резерва в инновационном образовательном процессе // Вестник Томского государственного университета. 2009. №318. С. 199–203.
11. Козилова Л. В. Роль студентско-преподавательских коммуникаций в обогащении профессионально-ориентирующего потенциала вуза // Педагогический журнал. 2020. Т. 10. №3А. С. 494.
12. Кравченко А. И. Выбор профессии: концептуальные фреймы и эмпирические тренды // Социология. 2020. №4. С. 22–51.
13. Осеев Т. О. Методика формирования и управления кадровым резервом в ПАО «Метафракс»: анализ, перспективы совершенствования // Актуальные вопросы современной экономики. 2020. №3. С. 480–489.
14. Пацук О. В., Козловская Е. Б. Кадровый резерв как эффективный инструмент обеспечения конкурентоспособности организации // Экономические исследования. 2020. №3. С. 4–10.
15. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Самара: Бахрах-М, 2019. 672 с.
16. Садеков Р. Р., Сенаторова О. Ю. Психолого-педагогические аспекты подготовки кадрового резерва в современных условиях // Вестник евразийской науки. 2014. №5 (24). С. 92–98.
17. Спасенкова Е. В., Смирнова В. В. Кадровый резерв научно-педагогических работников как способ обновления кадрового состава регионального вуза // Вестник молодых учёных Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. 2014. №2. С. 164–169.
18. Холмүминов Ш. Рынок труда: проблемы формирования и регулирования // Архив научных исследований. 2020. Т. 33. №1. С. 65.
19. Шарбан Е. И., Симонович Н. Е. Формирование кадрового резерва: психологические особенности // Молодёжь и наука. 2016. №7. С. 20–27.
20. Шинкаренко О. Н. Резерв кадров-резерв стратегического развития // Кадры предприятия. 2004. №8. С. 69–76.
21. Atrizka D. Ensuring Better Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior through Talent Management and Psychological Contract Fulfillment: An Empirical Study of Indonesia Pharmaceutical Sector // Systematic Reviews in Pharmacy. 2020. Vol. 11. №1. P. 545–553.
22. Fredricks J., Blumenfeld P., Paris A. School engagement: Potential of the concept, state of the evidence // Review of Educational Research. 2004. №74 (1). P. 59–109.
23. Shanock L. R., Eisenberger R., Heggstad E. D. Treating employees well: The value of organizational support theory in human resource management // The Psychologist-Manager Journal. 2019. №22 (3-4). P. 68–191.

REFERENCES

1. Bashirova G. I. [Formation of an optimal model of pedagogical interaction between teachers and students in the educational process of special universities]. In: Problemy pedagogiki [Problems of pedagogy], 2019, no. 5 (44), pp. 33–38.
2. Volkov V. M., Taruta D. V. [Formation of continuity in the development of general engineering and special disciplines]. In: Aktual'nye problemy modernizacii vysshej shkoly: rezervy otechestvennoj vysshej shkoly v sovershenstvovanii professional'noj podgotovki specialistov: materialy XXXI Vserossijskoj nauchno-metodicheskoj konferencii s mezhdunarodnym uchastiem / Novosibirsk, 29 yanvarya 2020 g.) [Current problems of modernization of higher education: reserves of domestic higher education in improving the professional training of specialists: materials of the XXXI All-Russian scientific and methodological conference with international participation / Novosibirsk, January 29, 2020]. Novosibirsk, Publishing house of the Siberian State Transport University, 2020, pp. 63–68.
3. Volkov A. S. Professional'naya ocenka personala – sovremennyy vzglyad. Metody psihologii i psihofiziologii v sozdanii i provedenii effektivnyh procedur ocenki, attestacii ili otbora personala [Professional assessment of personnel - a modern view. Methods of psychology and psychophysiology in the creation and implementation of effective procedures for assessment, certification or selection of personnel]. St. Petersburg, St. Petersburg State University, 2021. 345 p.
4. Gnatyshina E. A., Uvarina N. V., Gordeeva D. S. [On the issue of corporate identity of a higher school teacher: modern realities]. In: Socium. Vlast' [Socium. Power], 2018, no. 5 (73), pp. 28–36.
5. Gnatyshina E. A., Gordeeva D. S. [Results of studies of the level of corporate identity of university teachers]. In: Pedagogicheskij zhurnal Bashkortostana [Pedagogical Journal of Bashkortostan], 2018, no. 3 (76), pp. 20–28.
6. Godymchuk A. Yu. [Formation of a personnel reserve at a university]. In: Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz [University management: practice and analysis], 2008, no. 6, pp. 52–56.
7. Dorozhkin E. M., Lyzhin A. I., Fedorov V. A. [Vocational and pedagogical education at the present stage: status, prospects]. In: Professional'noe obrazovanie i rynek truda [Professional education and the labor market], 2020, no. 1 (40), pp. 14–29.
8. Zhuravleva N. Psihologiya social'nyh izmenenij. Cennostnyj podhod [Psychology of social changes. Value approach]. Moscow, Institute of Psychology RAS, 2022. 527 p.
9. Kirichkova T. S. [Features of the formation of socio-psychological competence of students in the system of professional education]. In: Vestnik Universiteta Rossijskoj akademii obrazovaniya [Bulletin of the University of the Russian Academy of Education], 2019, no. 1, pp. 50–56.
10. Kozlova N. V., Godymchuk A. Yu. [Motivational factors in the formation of personnel reserve in the innovative educational process]. In: Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Tomsk State University], 2009, no. 318, pp. 199–203.
11. Kozilova L. V. [The role of student-teacher communications in enriching the professional-oriented potential of a university]. In: Pedagogicheskij zhurnal [Pedagogical Journal], 2020, vol. 10, no. 3A, p. 494.
12. Kravchenko A. I. [Choice of profession: conceptual frames and empirical trends]. In: Sociologiya [Sociology], 2020, no. 4, pp. 22–51.
13. Oseyan T. O. [Methodology for the formation and management of the personnel reserve at PJSC Metafrax: analysis, prospects for improvement]. In: Aktual'nye voprosy sovremennoj ekonomiki [Current issues of modern economics], 2020, no. 3, pp. 480–489.
14. Pacuk O. V., Kozlovskaya E. B. [Personnel reserve as an effective tool for ensuring the competitiveness of an organization]. In: Ekonomicheskie issledovaniya [Economic research], 2020, no. 3, pp. 4–10.
15. Rajgorodskij D. Ya. Prakticheskaya psihodiagnostika. Metodiki i testy [Practical psychodiagnostics. Methods and tests]. Samara, Bahrah-M Publ., 2019. 672 p.
16. Sadekov R. R., Senatorova O. Yu. [Psychological and pedagogical aspects of training the personnel reserve in modern conditions]. In: Vestnik evrazijskoj nauki [Bulletin of Eurasian Science], 2014, no. 5 (24), pp. 92–98.
17. Spasenkova E. V., Smirnova V. V. [Personnel reserve of scientific and pedagogical workers as a way to update the personnel of a regional university]. In: Vestnik molodyh uchyonih Sankt-Peterburgskogo

- gosudarstvennogo universiteta tekhnologii i dizajna [Bulletin of young scientists of the St. Petersburg State University of Technology and Design], 2014, no. 2, pp. 164–169.
18. Holmýminov Sh. [Labor market: problems of formation and regulation]. In: Arhiv nauchnyh issledovanij [Archive of scientific research], 2020, vol. 33, no. 1, pp. 65.
 19. Sharban E. I., Simonovich N. E. [Formation of personnel reserve: psychological features]. In: Molodyozh' i nauka [Youth and science], 2016, no. 7, pp. 20–27.
 20. Shinkarenko O. N. [Personnel reserve - strategic development reserve]. In: Kadry predpriyatiya [Enterprise Personnel], 2004, no. 8, pp. 69–76.
 21. Atrizka D. Ensuring Better Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior through Talent Management and Psychological Contract Fulfillment: An Empirical Study of Indonesia Pharmaceutical Sector. In: Systematic Reviews in Pharmacy, 2020, vol. 11, no. 1, pp. 545–553.
 22. Fredricks J., Blumenfeld P., Paris A. School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. In: Review of Educational Research, 2004, no. 74 (1), pp. 59–109.
 23. Shanock L. R., Eisenberger R., Heggstad E. D. Treating employees well: The value of organizational support theory in human resource management. In: The Psychologist-Manager Journal, 2019, no. 22 (3-4), pp. 68–191.
-

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Габдушев Дмитрий Маратович – ведущий специалист Департамента электрических режимов Рос-сети;

e-mail: gdima512@yandex.ru

Козьмина Ирина Сергеевна – доцент кафедры теоретических основ электротехники, кандидат технических наук, доцент Национального исследовательского университета «МЭИ»;

e-mail: kozminais@yandex.ru.

Габдушев Руслан Жамангараевич – доцент кафедры Теоретические основы теплотехники и гидромеханика, кандидат технических наук, доцент Самарского государственного технического университета;

e-mail: gabduschew@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Dmitry M. Gabdushev – Leading specialist of the Department of Electrical Modes of Rosseti Moscow region;

e-mail: gdima512@yandex.ru

Irina S. Kozmina – Assoc. Prof. of the Department of Theoretical Foundations of Electrical Engineering, Cand. Sci. (Technical Sciences), Assoc. Prof. of the National Research University "MPEI";

e-mail: kozminais@yandex.ru.

Ruslan Zh. Gabdushev – Assoc. Prof. of the Department of Theoretical Fundamentals of Heat Engineering and Fluid Mechanics, Cand. Sci. (Technical Sciences), Assoc. Prof. of Samara State Technical University;

e-mail: gabduschew@mail.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Габдушев Д. М., Козьмина И. С., Габдушев Р. Ж. Влияние мотивационных детерминант личности студентов на формирование кадрового резерва преподавателей вуза (на примере технического образования) // Московский педагогический журнал. 2024. №2. С. 6–19

DOI: 10.18384/2949-4974-2024-2-6-19

FOR CITATION

Gabdushev D. M., Kozmina I. S., Gabdushev R. Zh. The influence of motivational determinants of students' personality on formation of personnel reserve of university teachers (on the example of technical education). In: Moscow Pedagogical Journal. 2024, no. 2, pp. 6–19

DOI: 10.18384/2949-4974-2024-2-6-19