

УДК 378.14

[https://doi.org/10.54158/27132838\\_2022\\_3\\_2\\_104](https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_2_104)

Научная статья

**Способы повышения мотивации обучающихся в высшем учебном заведении****М.Е. Беспаяев ✉, Г.К. Бекбусинова, А.Ш. Атирбеков***Университет «Туран-Астана», г. Нур-Султан, Республика Казахстан*✉ [mbespaev\\_1@mail.ru](mailto:mbespaev_1@mail.ru)**Аннотация:**

Изучение современного студенчества с учетом всех аспектов образовательной деятельности раскрывает новые проблемные зоны для получения качественно нового знания о способах мотивации молодых людей. Исследования основных идей теории Д. МакКлелланда, А. Маслоу, К. Альдерфера, Ф. Герцберга позволяют выделить ключевые позиции для выбора стратегии и инструментов управления мотивацией. В статье раскрывается, что система мотивации студентов должна опираться не только на комплекс мер, но и на внутренние потребности обучающихся.

**Ключевые слова:** теория мотивации, виды мотивов, стимул, факторы профессиональной деятельности.

**Для цитирования:** Беспаяев М.Е., Бекбусинова Г.К., Атирбеков А.Ш. Способы повышения мотивации обучающихся в высшем учебном заведении // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2022. Т. 3. № 2. С. 104-114.  
[https://doi.org/10.54158/27132838\\_2022\\_3\\_2\\_104](https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_2_104)

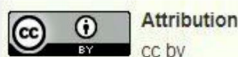
Original article

**Ways to increase motivation of students in higher education institution****M.E. Bespaev ✉, G.K. Bekbusinova, A.Sh. Atirbekov***Turan-Astana University, Nur-Sultan, Kazakhstan*✉ [mbespaev\\_1@mail.ru](mailto:mbespaev_1@mail.ru)**Summary:**

The study of modern students taking into account all aspects of educational activity reveals new problem zones for obtaining qualitatively new knowledge about ways of motivating young people. Studies of the main ideas of the theory of D. McClelland, A. Maslow, K. Alderfer, F. Herzberg allow us to highlight key positions for choosing a strategy and motivation management tools. The article discloses that the student motivation system should be based not only on a set of measures, but also on the internal needs of students.

**Keywords:** theory of motivation, types of motives, incentive, factors of professional activity.

© Беспаяев М.Е., Бекбусинова Г.К., Атирбеков Ф.Ш., 2022

Attribution  
cc byКонтент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.  
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

---

*For citation:* Bespaev ME, Bekbusinova GK, Atirbekov ASh. Ways to increase the motivation of students at a higher educational institution. *Science and Practice in Education: Electronic Scientific Journal*. 2022;3(2):104-114. (In Russ.). [https://doi.org/10.54158/27132838\\_2022\\_3\\_2\\_104](https://doi.org/10.54158/27132838_2022_3_2_104)

---

*Введение.* В учебном процессе высшего учебного заведения особое значение следует отнести мотивации обучающихся. Развитие мотивации обучающихся в высшем учебном заведении требует глубокого изучения теории мотивации и его применения в практике организации учебного процесса. В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки. Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [1].

Проблемам мотивации труда уделяли особое внимание известные учёные теории менеджмента Ф.У. Тейлор, Г. Форд, М.П. Фоллет, Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. МакГрегор, Д. МакКлелланд. Суть всех концепций различна, что даёт возможность изучить различные подходы к мотивации человека. Так, Ф.У. Тейлор, Г. Форд исходили из того, что мотивация труда зависит от нормирования и организации труда, формирования единых условий мотивации, сдельной заработной платы. По мнению А. Маслоу главный побудительный мотив – это стремление к удовлетворению потребностей, представленных в виде иерархии: физиологические, потребность в безопасности, социальные потребности, потребность в уважении и в саморазвитии. Ф. Герцберг все факторы, которые оказывают влияние на деятельность человека в производственных ситуациях, разделил на гигиенические и мотивирующие. По мнению Д. МакГрегора ограничение свободы и возможностей самореализации

демотивирует сотрудника и настраивает на противостояние целям организации. Д. МакКлелланд выделил следующие факторы мотивирующие человека труду: достижение, соучастие, доминирование имеют разную степень проявления [2].

Несомненно, изучение теории мотивации позволяет лучше понимать процесс мотивации персонала организации, разработать собственные мотивационные подходы. Вместе с тем, изучение факторов влияющих на мотивацию человека остается на сегодняшний день достаточно актуальной.

*Материалы и методы:* В исследовании использован анализ психолого-педагогической литературы, анализ нормативных документов, метод наблюдения и систематизации.

*Результаты исследования и их обсуждение.* Мотивация индивида напрямую связана с наличием у человека потребностей, которые выступают толчком для всех мотивационных процессов. В этом случае следует выделить такие понятия как мотив и стимул. Мотив – это психологическая или физиологическая нужда в чем-либо, управляющая поведением человека, определяющая его направленность. Стимул же стоит понимать, как сильный побудитель внутренний или внешний фактор, вызывающий реакцию и действие [3]. Исходя из этого, мотивирование представляет собой психофизиологический процесс управляющий поведением человека, его направленностью и активностью. Стимулирование – это внешнее подталкивание человека к определенной деятельности.

Факторы – это условия, причины, параметры, показатели, оказывающие влияние, воздействие на экономический процесс и результат этого процесса. К основной группе факторов, влияющих на мотивацию персонала, относятся личностные факторы, факторы профессиональной деятельности, групповые, экономические, организационно-управленческие и социально-психологические факторы. Рассмотрим их более подробно.

Личностные факторы обусловлены потребностями личности и в совокупности охватывают все стороны жизнедеятельности человека и,

следовательно, выходят за пределы отношений, складывающихся в организации в процессе труда и других видов деятельности.

Факторы профессиональной деятельности те или иные аспекты профессиональной деятельности, оказывающие влияние на мотивацию труда. Сюда можно отнести реализацию творческого потенциала и реализацию способностей.

В качестве групповых факторов выступают свойства первичной группы, в которую включен отдельный работник, выполняющий свои профессиональные обязанности.

Организационно-управленческие факторы обычно тесно связаны с экономическими, являясь их причиной или следствием. Среди этих факторов наиболее заметно влияющими на мотивацию являются: уровень формализации организационной структуры, ее сложность, устойчивость и мобильность, стиль управления, преобладание гуманистических тенденций в управлении организацией, ориентация на групповые технологии осуществления управленческой деятельности, специальные поощрения, использование в управлении технологий, ориентированных на обучение и развитие персонала, исключение субъективистских тенденций в управлении, особенно в оценке и подборе персонала.

Экономические факторы способствуют удовлетворению различного рода материальных потребностей, без которых человек не может выжить физически.

Социально-психологические факторы направлены на удовлетворение личностных и эстетических потребностей, причем индивидуальных, присущих конкретному человеку, а также удовлетворение потребности самовыражения, признания, одобрения, участия.

Существует несколько теорий мотивации, большинство из которых зародились в школе человеческих отношений. Ниже приведены основные теории мотивации, в соответствии с которыми можно выделить факторы, воздействующие на мотивацию в организации (таблица 1).

Таблица 1

**Факторы, воздействующие на мотивацию персонала**

Table 1

**Factors affecting staff motivation**

	<b>Теория А. Маслоу / Theory A. Maslow</b>	<b>Теория К. Альдерфера / Theory K. Alderfer</b>	<b>Теория Д. МакКлелланда / Theory D. McClelland</b>	<b>Теория Ф. Герцберга / Theory F. Herzberg</b>
<b>ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ / FACTORS OF MOTIVATION</b>	1. Физиологические потребности (еда, вода, отдых) / Physiological needs (food, water, rest)	1. Потребность существования (отдых, вода, еда, безопасность) / Need for Existence (rest, water, food, security)	1. Потребность достижения (желание достигать целей) / Achievement need (desire to achieve goals)	1. Процесс «удовлетворенность» Мотивирующие факторы (признание, возможность роста) / The “satisfaction” process Motivating factors (recognition, growth opportunity)
	2. Потребности в безопасности (защищенность от опасности, надежная работа) / Safety needs (safety from danger, reliable operation)	2. Потребность связи (взаимодействие, сопричастность, уважение) / The need for communication (interaction empathy, respect)	2. Потребность властвовать (стремление к власти) / The need to dominate (desire for power)	2. Процесс «неудовлетворенность» Факторы «здоровья» (заработная плата, условия работы, безопасность) / The dissatisfaction process “Health” factors (wages, working conditions, safety)
	3. Потребность в принадлежности и сопричастности (чувство социального взаимодействия) / Need for belonging and belonging (sense of social interaction)	3. Потребность роста (желание продвигаться по карьерной лестнице) / The need for growth (desire to move forward career ladder)	3. Потребность соучастия (стремление к дружеским отношениям с окружающими) / The need for complicity (the desire for friendly relations with others)	
	4. Потребность в самоутверждении (уважение со стороны коллег) / The need for self-assertion (respect from colleagues)			
	5. Потребность в самовыражении (реализация способностей, рост личности) / The need for self-expression (realization of abilities, personal growth)			

Из таблицы 1 видно, что на мотивацию персонала могут влиять различные факторы. Каждый автор выделил несколько видов потребностей. Например, Маслоу считал, что существует пять видов потребностей: физиологические потребности, потребности безопасности, потребности принадлежности и причастности, самоутверждение и признание, самовыражение. А. Маслоу создал специальную пирамиду, в которой расположил потребности снизу вверх, по мере возрастания. Он объяснял это тем, что пока человек не удовлетворен элементарными вещами (еда, вода и т.д.), он не способен думать о признании, самовыражении и других потребностях высшего уровня.

Теория потребностей Альдерфера (ERG теория) также подразумевает объединение потребностей в различные группы. Но Альдерфер считал, что таких групп всего три: потребность существования, связи, роста. Теория ERG тесно пересекается с теорией Маслоу. Однако Альдерфер считал, что удовлетворение потребности может происходить как снизу вверх – от примитивных нужд к потребностям высшего уровня, так и сверху вниз. К примеру, сотрудник не смог удовлетворить потребность роста и поэтому вынужден спуститься на одну ступень к потребности связи. Теория ERG является универсальной для мотивации персонала, так как она позволяет стимулировать сотрудников даже на низшем уровне удовлетворения потребностей.

Теория Д. МакКлелланда является концепцией, которая связана с изучением влияния на мотивацию персонала трех потребностей: потребности достижения, потребности властвовать, потребности соучастия. Эти три потребности способны стимулировать сотрудника к труду, побуждая его к активным действиям. Д. МакКлелланд считал, что желание властвовать и достигать целей является приобретенным навыком, который формируется под воздействием опыта и обучения.

Теория двух факторов основана на выводах Ф. Герцберга о том, что есть два процесса: нарастание удовлетворенности и нарастание неудовлетворенности. Они являются прямо противоположными с точки зрения, влияющих на них факторов. Иначе говоря, если устранить фактор, который вызывал неудовлетворенность, то это необязательно приведет к удовлетворенности. Точно также, если фактор, способствующий росту удовлетворенности устранить, то не обязательно будет расти неудовлетворенность трудом. К процессу «удовлетворенности» относятся мотивирующие факторы, к процессу «неудовлетворенности» относятся факторы «здоровья».

В высшем учебном заведении обучаются студенты, это молодые люди 18-25 лет. При организации процесса обучения необходимо помнить, что это взрослые люди, что мотивы их разнообразны, что кроме явных мотивов есть еще амбиции и характер. Для всех категорий студентов, безусловно, важным пунктом являются физиологические потребности и безопасность. Однако есть и те, кому важно не только эти показатели. Многие хотят, чтобы их уважали, отмечали их достижения, хотят личного роста. Авторы данной статьи полагают, что важно учитывать самую распространенную теорию содержания мотивации А. Маслоу, и то, что в дополнение к своей иерархической концепции, Маслоу выделил две глобальные категории мотивов человека: дефицитные мотивы и мотивы роста.

Дефицитарные мотивы (Д-мотивы) – основные потребности, нацеленные на устранение напряжения организма, особенно те потребности, которые возникают из биологических потребностей и потребностей безопасности. По Маслоу, дефицитарные потребности должны быть удовлетворены прежде, чем человек сможет двигаться к самоактуализации.

Мотивы роста (Б-мотивы) имеют отдаленные цели, связанные со стремлением воплотить наши возможности в действительность. Объективные метапотребности должны обогатить и расширить жизненный опыт, увеличить

напряжение посредством нового, волнующего и разнообразного опыта. Мотивация роста предполагает не столько возмещение дефицитарных состояний, то есть уменьшение напряжения, сколько расширение кругозора, то есть увеличение напряжения.

Маслоу предположил, что многочисленные симптомы, связанные с накопительским и ориентированным на потребление, но несамоодостаточным стилем жизни, свидетельствуют о метапатологиях. Это такие симптомы, как неспособность глубоко любить кого-нибудь, стремление жить только сегодняшним днем, нежелание видеть что-либо ценное и достойное в жизни, неумение ценить настойчивость в поисках личного совершенствования, неэтичное поведение. Человек, страдающий метапатологией, часто не замечает этого. Он может смутно чувствовать, что чего-то не хватает в жизни, но не знать, чего именно.

*Заключение.* На основе анализа теории мотивации можно предложить следующие способы повышения мотивации обучающихся в высшем учебном заведении:

– отношение непосредственно влияет на мотивацию. Взаимодействие между учителем и учеником является более важным для процесса обучения, чем структурные факторы, такие как учебные материалы или размер аудитории;

– в учебном процессе важную роль играет оценка приложенных усилий обучающихся в процессе обучения. Гораздо важнее оценить приложенные усилия, чем конечный продукт. Если ценить результаты, обучающиеся будут сосредоточены лишь на достижении результата, забывая о том, что высокие результаты достигаются благодаря приложенным усилиям;

– поощрение вовлечение в обучающихся в учебный процесс. Если обучающиеся чувствуют, что они полезны, и несут ответственность, они будут гораздо более мотивированы;



– использование стимулов. Представляется важным поощрять и вознаграждать приложенные усилия обучающихся. Обучающиеся, как правило, не осознают, какие преимущества в долгосрочной перспективе им дает хорошая успеваемость и полученные знания, они предпочитают получать вознаграждение незамедлительно;

– создание вариативной среды. Обучающиеся быстро начинают скучать, когда они не получают адекватную стимуляцию на занятиях. И это стало особенно заметно сейчас, в нашем технологическом мире, когда обучающиеся привыкают к массивной стимуляции при помощи планшетов и телефонов; поэтому на занятиях попытайтесь избегать однообразия и рутины, не отказывайтесь от современных образовательных технологий;

– удовлетворение потребности в безопасности. Многим обучающимся трудно сохранить мотивацию к учебе, потому что они имеют высокий уровень тревожности, страх неудачи и не достижения желаемых результатов;

– самомотивация обучающихся. Уметь мотивировать обучающихся – это важно для педагога, но не менее важно научить их находить свою собственную мотивацию и управлять ею.

### Список литературы

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. 5-е изд. стереотип. М.: Магистр, 2014. 576 с.
2. Рынгач О.Л., Чуланова О.Л. Факторы и риски мотивации трудовой деятельности персонала организаций // Вестник Евразийской науки. 2020. Т. 12. № 2. URL: <https://esj.today/PDF/96ECVN220.pdf> (дата обращения: 10.02.2022).
3. Маслоу А. Мотивация и личность / пер. А.М. Татлыбаевой. СПб.: Евразия, 1999. 479 с.

## References

1. Vikhanskii OS, Naumov AI. *Menedzhment = Management*. 5th ed. Moscow: Magistr Publ.; 2014. 576 p. (In Russ.).
2. Ryngach OL, Chulanova OL. Factors and risks of motivation of labor activity of personnel of organizations. *The Eurasian Scientific Journal*. 2020;12(2). (In Russ.). <https://esj.today/PDF/96ECVN220.pdf>
3. Maslou A. *Motivatsiya i lichnost' = Motivation and personality*. Saint Petersburg: Evraziya Publ.; 1999. 479 p. (In Russ.).

### *Информация об авторах:*

**Беспяев Мурат Ерикович**, старший преподаватель кафедры «Экономика и инновационный бизнес», Университет «Туран-Астана» (010000, г. Нур-Султан, ул. Дукенулы, 29, Республика Казахстан), email: [mbspaev\\_1@mail.ru](mailto:mbspaev_1@mail.ru)

**Бекбусинова Гульнафиз Кенжебековна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и инновационный бизнес», Университет «Туран-Астана» (010000, г. Нур-Султан, ул. Дукенулы, 29, Республика Казахстан), email: [bekbusinova1971@mail.ru](mailto:bekbusinova1971@mail.ru)

**Атирбеков Алмаз Шаирбекович**, магистр, старший преподаватель кафедры «Экономика и инновационный бизнес», Университет «Туран-Астана» (010000, г. Нур-Султан, ул. Дукенулы, 29, Республика Казахстан), email: [rusnam67@mail.ru](mailto:rusnam67@mail.ru)

**Вклад авторов:** Авторы внесли равный вклад в исследовательскую работу.

**Конфликт интересов:** Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

*Поступила в редакцию:* 11.02.2022

*Одобрена после рецензирования:* 25.03.2022

*Принята к публикации:* 28.03.2022

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

### *Information about the authors:*

**Murat E. Bepaev**, Senior Lecturer Department of «Economics and Innovative Business», Turan-Astana University (29 Dukenuly Str., Nur-Sultan 010000, Kazakhstan), email: [mbspaev\\_1@mail.ru](mailto:mbspaev_1@mail.ru)

**Gulnafiz K. Bekbusinova**, PhD in Economics, Associate professor Department of «Economics and Innovative Business», Turan-Astana University (29 Dukenuly Str., Nur-Sultan 010000, Kazakhstan), email: [bekbusinova1971@mail.ru](mailto:bekbusinova1971@mail.ru)

**Almaz Sh. Atirbekov**, master, Senior Lecturer Department of «Economics and Innovative Business», Turan-Astana University (29 Dukenuly Str., Nur-Sultan 010000, Kazakhstan), email: [rusnam67@mail.ru](mailto:rusnam67@mail.ru)

***Contribution of the authors:*** The contribution of the authors is equal.

***Conflict of interests:*** The authors declare that there is no conflict of interest.

*Received: 11.02.2022*

*Approved after reviewing: 25.03.2022*

*Accepted for publication: 28.03.2022*

The authors have read and approved the final manuscript.