

**Ступак А.С.\***

**ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ МОЛОДЕЖИ  
К ПОДГОТОВКЕ КАНДИДАТСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ**

**Stupak A.S.**

**MAIN FACTORS MOTIVATING YOUNG PEOPLE  
TO PREPARE A CANDIDATE THESIS**

*Аннотация.* Актуальность выбранной темы обусловлена необходимостью оптимизации системы подготовки научных кадров в России, исследования факторов, влияющих на мотивацию молодежи к научной деятельности. В работе анализируется системно-динамический подход к мотивации, позволяющий учитывать взаимосвязанное влияние как внутренних факторов (личные академические цели, стремление к карьерному росту), так и внешних (финансовые аспекты, влияние научного руководителя и научно-исследовательской группы, престиж науки в обществе). Основное внимание уделяется выявлению и систематизации различных групп факторов, оказывающих влияние на решение молодых людей поступить в аспирантуру и успешно завершить работу над диссертацией. В частности, рассматриваются мотивы, связанные с личными академическими стремлениями: глубоко изучать научные дисциплины в соответствии с научными интересами, реализовать собственный потенциал и внести вклад в развитие науки. Анализируются факторы, связанные с карьерными перспективами, вклю-

---

\* © Ступак Артем Сергеевич, аспирант кафедры экономики, Северо-Осетинский государственный университет имени К.Л. Хетагурова, Республика Северная Осетия – Алания, Владикавказ, Россия; astupak@astupak.ru

*Stupak Artem Sergeevich*, postgraduate student, Department of Economics, North Ossetian State University named after K.L. Khetagurov, Republic of North Ossetia – Alania, Vladikavkaz, Russia; astupak@astupak.ru

чающие потенциальные возможности трудоустройства в научной сфере и высокотехнологичных отраслях, использующих передовые технологии и научные разработки. Отдельно рассматриваются финансовые стимулы, влияющие на мотивацию к продолжению обучения в аспирантуре. В статье проанализированы и факторы, снижающие мотивацию к подготовке и защите диссертации, включающие финансовые трудности, высокую трудоемкость и длительные сроки обучения в аспирантуре, а также недостаточную поддержку со стороны научного сообщества и образовательной системы. В заключение особо подчеркивается необходимость комплексного подхода к формированию мотивации у молодых ученых, учитывающего их индивидуальные потребности, особенности и возможности.

*Ключевые слова:* аспирантура, научные и научно-педагогические кадры, аспирант, мотивация к обучению, мотивация к завершению диссертации, научное сообщество, научный руководитель, мотивация к научной карьере, финансовые стимулы.

*Abstract.* The relevance of the chosen topic is due to the need to optimize the system of scientific personnel training in the country, to study the factors influencing the motivation of young people to scientific activity. The paper analyzes a system-dynamic approach to motivation, which allows taking into account the interrelated influence of both internal factors (personal academic goals, career aspirations) and external (financial aspects, the influence of the supervisor and research group, the prestige of science in society). The main focus is on identifying and systematizing various groups of factors that influence young people's decision to enroll in graduate school and successfully complete their dissertation. In particular, the motives related to personal academic aspirations are considered: to study scientific disciplines in depth in accordance with scientific interests, the desire to realize one's own potential and contribute to the development of science. The factors related to career prospects are analyzed, including potential employment opportunities in the academic field and high-tech industries using advanced technologies and scientific developments. Financial incentives that influence motivation to continue graduate studies are considered separately. The article analyzes the factors that reduce motivation to prepare and defend a dissertation, including financial difficulties, high labor intensity and long periods of postgraduate study, as well as insufficient support from the scientific community and the educational system.

In conclusion, the need for an integrated approach to the formation of motivation among young scientists is emphasized, taking into account their individual needs, characteristics and capabilities. Practical recommendations have been developed: increasing financial support for graduate students, creating favorable conditions for scientific activity, ensuring free access to necessary information resources, and introducing and developing individual counseling programs for young people seeking a scientific career.

*Keywords:* postgraduate studies, scientific and scientific-pedagogical staff, postgraduate student, motivation to study, motivation to complete a dissertation, scientific community, supervisor, motivation for a scientific career, financial incentives.

## **Введение**

Подготовка диссертации в настоящее время остается одним из ключевых этапов формирования научной карьеры в России и за рубежом. Однако недостаточно изучены факторы, влияющие на решение молодого специалиста поступить в аспирантуру и завершить обучение подготовкой и успешной защитой диссертационного исследования.

Исследованию проблем мотивации, включая мотивацию научного труда, посвящено огромное количество научных исследований, монографий, диссертаций, научных статей, а также немало учебников и учебных пособий. Однако несмотря на внушительное количество научных трудов, посвященных вопросам мотивации, данная тема продолжает представлять интерес для исследователей и экспертов [Павлова, 2021; Рейн, 2020; Сорокина, 2022; Царева, Мельникова, 2022]. Рассматривается соотношение мотивации и стимулирования труда [Гусельникова, Богдан, 2024; Теобальдт, 2021]. Обоснован системный подход к исследованию мотивации труда [Пурхова, 2024; Тимофеева, Кобылицкий, 2024]. Анализируются основные факторы мотивации труда [Тимофеева С.В., 2024]. М.А. Гордеева и Л.А. Марчук исследуют мотивационные профили аспирантов и их связь со стилем научного руководства и публикационной активности [Марчук, Гордеева, 2025].

К.Л. Андреев и М.А. Еремеев утверждают, что «стабильное внимание ученых к этой проблеме обусловлено тем, что мотивация – многофакторная дефиниция, ее проявления исключительно сложные и многоаспектные. При этом теоретические и практические представления о характере мотивационных факторов не совпадают с их

реальным практическим проявлением» [Андреев, Еремеев, 2008, с. 94]. Очевидно, что сама природа мотивации чрезвычайно многослойна и вариативна, а ее проявления зависят от множества факторов, индивидуальных характеристик личности, культурных традиций и социальных условий. Такое многообразие аспектов делает мотивацию предметом глубокого изучения и анализа.

Стремление аспиранта к проведению диссертационного исследования и последующей защите диссертации представляет собой специфическое проявление мотивации к научной работе. Оно детерминировано особенностями восприятия ценности ученой степени в молодежной среде, рассматриваемой как важный инструмент личных и профессиональных достижений, необходимое условие для построения успешной карьеры и своеобразный «входной билет» в академическое сообщество. При этом подготовка и защита диссертации – это долгосрочный проект, включающий множество ресурсов (сил, времени, финансов и др.), требующий сильной внутренней мотивации в условиях ограниченных внешних стимулов.

В настоящей статье применен системно-динамический подход к анализу мотивации: рассматривается не столько статический перечень причин, сколько их взаимодействие во времени и пространстве профессиональной социализации. В центре внимания – молодежь (включая выпускников магистратуры и молодых специалистов до 35 лет), чьи мотивационные установки формируются под влиянием индивидуальных целей, институциональных практик, экономических условий и культурных смыслов науки.

### **Нематериальные факторы мотивации молодежи к подготовке кандидатской диссертации**

#### *Ценностные и идентификационные мотивы*

Одним из базовых нематериальных драйверов является стремление к самореализации и профессиональной идентификации. Для многих молодых исследователей кандидатская степень – способ утвердиться в научном сообществе, «вписаться» в академическую среду и получить признание коллег. Этот мотив часто подкрепляется ранними успехами (публикации, участие в конференциях), которые формируют позитивную самореализацию и способствуют усилению приверженности к научной деятельности [Марчук, Гордеева, 2024].

*Интеллектуальная любознательность и профессиональный интерес*

Мотив познания – устойчивый внутренний стимул, особенно выраженный у тех, кто выбирает научную карьеру не из прагматических соображений, а ради углубленного изучения предметной области. Желание внести определенный вклад в науку, решать сложные теоретические и практические задачи обеспечивает долгосрочную устойчивость мотивации, особенно если исследователь осознает широкие перспективы дальнейшего развития своей темы диссертационного исследования.

*Социальное признание и статус*

Наличие ученой степени является обязательным квалификационным требованием для трудоустройства на определенные вакантные должности, например преподавателя в высшем учебном заведении. Молодой преподаватель в вузе повышает свой социальный статус в глазах коллег и студентов.

*Роль наставника и научного коллектива*

Взаимоотношения с научным руководителем и интеграция в исследовательскую группу играют ключевую роль. Научное руководство сочетает в себе академическое наставничество, эмоциональную поддержку и содействие в подготовке и защите диссертации. Примеры коллег, которые построили успешную научную карьеру, становятся поддерживающим ресурсом для завершения диссертационного исследования [Марчук, Гордеева, 2025].

*Профессиональные перспективы и смысловая мотивация*

Для многих молодых исследователей кандидатская диссертация – это не конечная цель, а эффективный инструмент для достижения долгосрочных профессиональных планов: построения академической карьеры, участия в международных проектах, руководства научно-техническими проектами. В этом случае диссертация воспринимается как важная ступень для реализации значимых целей, а мотивация обретает надежную прагматическую и одновременно осмысленную основу [Марчук, Гордеева, 2024].

*Внутренняя автономия и самоуправление*

Теории самодетерминации подчеркивают ключевую роль автономии в сохранении и повышении уровня внутренней мотивации. Возможность самостоятельного выбора темы исследования значительно усиливает внутреннюю мотивацию и снижает риск эмоционального выгорания. Вероятность успешного завершения работы заметно возрастает в условиях самоконтроля научно-исследовательского маршрута [Сайфи, 2025].

Известны субъективные причины, побуждающие человека стремиться к получению ученой степени, например трудоустройство в высшие учебные заведения или научные организации, что позволит получить доступ к определенным ресурсам (гибкий график работы, молодые специалисты могут подавать заявки на дополнительное финансирование своих проектов через государственные программы и фонды, получать стипендии, гранты и премиальные выплаты за успехи в научно-исследовательской деятельности и др.).

Удовлетворение в признании и утверждение собственной значимости в профессиональном сообществе – успешная защита диссертации, как завершение масштабной работы, повышает самооценку, приносит удовлетворение результатами собственного труда, развивает профессиональные компетенции.

Одним из движущих мотивов написания и защиты диссертации может стать стремление попасть в избранное число «остепененных», диссертации которых хранятся в фонде РГБ (Российской государственной библиотеки) или иных «статусных» фондах. Пример из ближнего социального окружения: кандидатская диссертация российского ученого хранится более 30 лет в Библиотеке национального конгресса (США), что вызывает искреннюю гордость автора за успешно выполненную работу и признание. Известно, что навсегда «след» диссертации и результатов диссертационного исследования остаются в различных фондах как «след» интеллектуальной деятельности человека.

Несомненно, перечисленные субъективные причины не исчерпывают все спектры мотивации как внутренних и внешних факторов, побуждающих человека завершить и защитить диссертацию. Представленный список вероятных мотивов можно бы дополнить и другими мотивами к достижению цели защиты диссертации и получения соответствующей ученой степени (кандидата или доктора наук).

## **Материальные факторы мотивации молодежи к подготовке кандидатской диссертации**

### *Финансовые стимулы и обеспечение*

Материальная поддержка остается одним из очевидных факторов мотивации. Стипендии, гранты, финансирование исследовательских поездок и доступ к оборудованию снижают финансовое бремя и дают возможность фокусироваться на научной работе. Недостаток материальной базы часто побуждает молодых специалистов искать альтернативные источники дохода, что тормозит работу над диссертационным исследованием.

### *Трудоустройство и карьерные преимущества*

Перспектива получения стабильного и престижного рабочего места является значимым мотивирующим фактором. В профессиональных сферах, где кандидатская степень повышает конкурентоспособность (наука, высшее образование, госслужба, научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы – НИОКР), преимущества ученой степени выражаются не только в размере заработной платы, но и в устойчивых карьерных траекториях [Исследование особенностей мотивации студентов ..., 2024].

### *Доступ к ресурсам и инфраструктуре*

Наличие лабораторий, библиотек, IT-ресурсов и административной поддержки – материальные компоненты, оказывающие непосредственное влияние на успешность завершения диссертации. Институциональная готовность, отражающая уровень подготовленности научных организаций и вузов, обеспечивающих необходимую инфраструктуру, поддержку работы над диссертационными исследованиями и саму процедуру защиты диссертации, оказывает положительное воздействие на мотивацию молодых людей к защите диссертации.

### *Гранты и возможности внешнего финансирования*

Получение научных грантов не только компенсирует определенные расходы на проведение исследований, но и усиливает значимость научного проекта. Система конкурсных фондов сти-

мулирует мотивацию к высокому уровню исследований и развивает навык оформления конкурентоспособных грантовых заявок, что крайне важно для построения успешной научной карьеры.

### *Компенсация временных затрат*

В учреждениях, где аспиранты одновременно занимаются обучением и выполняют оплачиваемую работу (например, в должности младшего научного сотрудника или преподавателя), снижается острота финансовых проблем и уменьшается потребность в поиске иной работы вне сферы образования или научно-исследовательской деятельности [Исследование особенностей мотивации ..., 2024].

### **Факторы демотивации молодежи к подготовке кандидатской диссертации**

#### *Длительность и неопределенность процесса подготовки диссертации*

Работа над кандидатской диссертацией – это длительный процесс, сопровождающийся неопределенностью итогового результата, высокими требованиями к количеству и качеству публикаций, рисками затягивания сроков сдачи работы. Подобные обстоятельства могут снижать мотивацию к продолжению работы над диссертацией.

#### *Недостаток финансовых и институциональных ресурсов*

Недостаточное финансирование исследований, низкий размер аспирантских стипендий, дефицит необходимой инфраструктуры и бюрократические барьеры приносят разочарование и порождают отчуждение от научной карьеры. Зачастую молодые исследователи вынуждены выбирать оплачиваемую работу вне сферы научной деятельности.

#### *Качество наставничества и «токсичность» академической среды*

Неэффективное руководство, конфликты, отсутствие профессиональной поддержки или, наоборот, чрезмерная зависимость от мнения руководителя снижают мотивацию аспирантов. Недоб-

росовестное поведение (плагиат, неправомерное присвоение авторства, психологическое давление, необоснованно высокие требования к публикационной активности) приводит к оттоку исследователей, ориентированных, прежде всего, на профессиональное сообщество, в котором соблюдаются этические нормы поведения и поддерживается комфортная рабочая среда.

*Низкая социальная и экономическая оценка труда ученого*

Если общество и рынок труда недооценивают вклад исследователей в развитие науки, то обучение в аспирантуре расценивается как инвестиционная стратегия с низкими экономическими и социальными дивидендами, ограниченными условиями для последующей профессиональной востребованности, что существенно снижает мотивацию аспирантов к защите диссертации.

*Высокая нагрузка и административные требования*

Установленные завышенные показатели к публикационной активности и участию в научных конференциях различного уровня приводят к снижению качества научных исследований. Научно-исследовательская деятельность превращается в «погоню» за формальными показателями, вытесняя стремление аспиранта к проведению качественных исследований.

**Взаимодействие факторов: система мотивации  
как динамическая модель**

С позиции системно-динамического подхода факторы мотивации действуют не обособленно друг от друга, а взаимосвязаны и взаимообусловлены. Устойчивая внутренняя мотивация способна поддерживать начальный этап вовлеченности даже при недостаточном уровне внешней поддержки. Однако длительное сохранение негативных обстоятельств (финансовая нестабильность, отсутствие публикаций, конфликтные отношения с научным руководителем) увеличивает вероятность отказа от продолжения обучения в аспирантуре.

Напротив, благоприятные условия способны активировать латентные мотивационные ресурсы молодых исследователей, усиливая стремление к эффективной научной деятельности. Таким образом, особое значение в системе подготовки научных кадров

приобретают: наличие качественного наставничества, стабильное финансирование и конструктивная обратная связь. Именно эти факторы определяют успешный переход от стадии планирования к реализации цели и задач диссертационного исследования.

Б.А. Райзберг, советский и российский экономист, заместитель С.П. Королева и автор книги «Диссертация и ученая степень», полагает, что мотивация к работе над диссертацией с последующей защитой, основывается на классической иерархии человеческих потребностей, предложенной известным американским психологом А. Маслоу.

А. Маслоу предложил своеобразную пирамиду потребностей, которые располагаются в определенной последовательности по уровню значимости: потребность в самореализации, самоутверждении; потребность в уважении со стороны других и в самоуважении; потребность в общении, дружбе, любви; потребность в безопасности и помощи; физиологические потребности [Райзберг, 2010, с. 32]. Обращаясь к пирамиде потребностей, предложенной А. Маслоу, можно утверждать, что научная работа, получение ученых степеней и званий способствует удовлетворению целого ряда потребностей, находящихся на верхних уровнях указанной модели. Основные факторы мотивации стать «остепененным» (по мнению Б.А. Райзберга) – возможность продолжительной трудовой жизни у ученого; дополнительный доход благодаря научной степени; высокий социальный статус ученого [там же].

### **Заключение**

Мотивация молодежи к подготовке кандидатской диссертации представляет собой сложную, многомерную систему, где нематериальные и материальные факторы взаимосвязаны и влияют друг на друга динамически. Внутренняя потребность в самореализации, интеллектуальное любопытство и качественное наставничество способны компенсировать часть материальных ограничений, однако для устойчивого роста числа успешных соискателей необходимы целенаправленные стратегические меры образовательных учреждений, научных институтов и государства: повышение материальной поддержки, улучшение условий научной работы и системная поддержка академической карьеры. Только комплексный подход, учитывающий как ценностные, так и экономические аспекты мотивации, позволит сформировать устойчивую среду, где молодые исследователи будут рассматривать диссертационную

работу как привлекательную и достижимую ступень профессионального и личностного развития.

### **Список литературы**

*Андреев К.Л., Еремеев М.А.* Теоретические аспекты исследования мотивации персонала в контексте экономики труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия Экономика и Управление. – 2008. – № 1. – С. 94–99.

*Гусельникова Ю.А., Богдан Н.Н.* Мотивация и стимулирование труда работников в сфере торговли // Вестник науки. – 2024. – Т. 4, № 5 (74). – С. 191–200.

Исследование особенностей мотивации студентов разных уровней высшего образования к участию в научно-исследовательской деятельности / С.А. Писарева, Е.И. Бражник, И.В. Гладкая, Е.В. Пискунова, Н.М. Федорова // Science for Education Today. – 2024. – Т. 14, № 1. – С. 25–53. – DOI: 10.15293/2658-6762.2401.02

*Марчук Л. А, Гордеева Т.О.* Мотивационные профили аспирантов и их связь со стилем научного руководства и публикационной активностью // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2025. – Т. 18, № 3. – С. 72–86. – DOI: 10.11621/TEP-25-22

*Марчук Л. А, Гордеева Т.О.* От чего зависят удовлетворенность аспирантурой и намерения ее завершения у современных аспирантов? // Психологическая наука и образование. – 2024. – Т. 29, № 4. – С. 5–15. – DOI: 10.17759/PSE.2024290401

*Павлова М.А.* Мотивация персонала как средство повышения эффективности труда в профессиональной деятельности // Транспортные системы: безопасность, новые технологии, экология. Международная научно-практическая конференция. – 2021. – С. 369–373.

*Пурхова Н.А.* Особенности системы мотивации труда предприятий гостиничной сферы: изменение критериев оценки труда // Актуальные вопросы современной экономики. – 2024. – № 4. – С. 16–22.

*Райзберг Б.А.* Диссертация и ученая степень // Пособие для соискателей. – 9-е изд. – Москва: ИНФРА-М, 2010. – 240 с.

*Рейн А.И.* Понятие мотивации труда персонала // Европейские научные исследования: сборник статей V Международной научно-практической конференции. – 2020. – С. 88–90.

*Сайфи Е.Н.* Мотивационные факторы и профессиональное выгорание: роль удовлетворения потребности в автономии в контексте теории самодетерминации // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2025. – Т. 14, № 3. – С. 81–93.

*Сорокина О.Г.* К вопросу о сущности понятий мотивации и стимулирования труда персонала // Наука и общество. 2022. Материалы международной научной конференции. – 2022. – С. 288–293.

*Теобальдт Б.А.* Соотношение понятий «мотивация» и «стимулирование» труда работников государственного учреждения // Экономика предприятий, регионов, стран: актуальные вопросы и современные аспекты: сборник статей VI Международной научно-практической конференции, Пенза, 25 ноября 2021. – Пенза: Наука и Просвещение, 2021. – С. 36–39.

Тимофеева Е.Н., Кобылицкий А.Н. Особенности системы мотивации и оплаты труда в дирекции социальной сферы железной дороги // Научно-техническое и экономическое сотрудничество стран АТР в XXI веке. – 2024. – Т. 1. – С. 533–535.

Тимофеева С.В. Основные факторы мотивации труда муниципальных служащих // Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 2024. – № 1 (32). – С. 64–72.

Царева Н.А., Мельникова А.А. Мотивация труда персонала: удовлетворенность трудом и командная работы // Вестник Академии знаний. – 2022. – № 53 (6). – С. 486–490.

## References

Andreev K.L., Ereemeev M.A. Theoretical aspects of staff motivation research in the context of labor economics // Bulletin of Voronezh State University. – Series: Economics and Management. – 2008. – N 1. – P. 94–99.

Guselnikova Yu.A., Bogdan N.N. Motivation and stimulation of workers in the field of trade // Bulletin of Science. – 2024. – Vol. 4, N 5 (74). – P. 191–200.

A study of the motivation of students of different levels of higher education to participate in research activities / S.A. Pisareva, E.I. Brazhnik, I.V. Gladkaya, E.V. Piskunova, N.M. Fedorova // Science for Education Today. – 2024. – Vol. 14, N 1. – P. 25–53. DOI: 10.15293/2658-6762.2401.02

Marchuk L.A., Gordeeva T.O. Motivational profiles of graduate students and their relationship to the style of scientific leadership and publication activity // Theoretical and experimental psychology. – 2025. – Vol. 18, N 3. – P. 72–86. DOI: 10.11621/TEP-25-22

Marchuk L.A., Gordeeva T.O. What determines the satisfaction of postgraduate studies and the intentions of its completion among modern graduate students? // Psychological science and education. – 2024. – Vol. 29, N 4. – P. 5–15. DOI: 10.17759/PSE.2024290401

Pavlova M.A. Personnel motivation as a means of increasing labor efficiency in professional activities // Transport systems: safety, new technologies, ecology. International Scientific and Practical Conference. – 2021. – P. 369–373.

Purkhova N.A. Features of the labor motivation system of hotel industry enterprises: changing labor evaluation criteria // Actual issues of modern economics. – 2024. – N 4. – P. 16–22.

Raizberg B.A. Dissertation and academic degree // Handbook for applicants. – 9th ed. – Moscow: INFRA-M, 2010. – 240 p.

Rein A.I. The concept of staff labor motivation // European scientific research: collection of articles of the V International Scientific and Practical Conference, 2020, P. 88–90.

Saifi E.N. Motivational factors and professional burnout: the role of satisfying the need for autonomy in the context of the theory of self-determination // Psychology. Historical and critical reviews and modern research. – 2025. – Vol. 14, N 3–1. – P. 81–93.

**Основные факторы мотивации молодежи  
к подготовке кандидатской диссертации**

---

*Sorokina O.G.* On the issue of the essence of the concepts of motivation and stimulation of staff work // Science and Society – 2022. Materials of the international scientific conference. – 2022. – P. 288–293.

*Theobaldi B.A.* The relationship between the concepts of «motivation» and «stimulation» of the work of employees of a public institution // Economics of enterprises, regions, and countries: topical issues and modern aspects: Collection of articles of the VI International Scientific and Practical Conference, Penza, November 25, 2021. – Penza: Science and Education, 2021. – P. 36–39.

*Timofeeva E.N., Kobylitsky A.N.* Features of the motivation and remuneration system in the Directorate of the social sphere of the railway // Scientific, technical and economic cooperation of the Asia-Pacific countries in the 21st century. – 2024. – Vol. 1. – P. 533–535.

*Timofeeva S.V.* The main factors motivating the work of municipal employees // Bulletin of the Cheboksary Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. – 2024. – N 1 (32). – P. 64–72.

*Tsareva N.A., Melnikova A.A.* Staff motivation: job satisfaction and teamwork // Bulletin of the Academy of Knowledge. – 2022. – N 53 (6). – P. 486–490.