

УДК 378.1

DOI: 10.26795/2307-1281-2018-6-3-13

## ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

*Е. Г. Гуцу<sup>1\*</sup>, М. Д. Няголова<sup>2\*</sup>, Т. А. Рунова<sup>3\*</sup>*

<sup>1</sup>*Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина  
(Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация*

*\*e-mail: [elenagytsy@mail.ru](mailto:elenagytsy@mail.ru)*

<sup>2</sup>*Великотърновский университет им. Святых Кирилла и Мефодия,  
Велико Търново, Болгария*

*\*e-mail: [nyagolova@mail.bg](mailto:nyagolova@mail.bg)*

<sup>3</sup>*ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»,  
Нижний Новгород, Российская Федерация*

*\*e-mail: [runova-tata@rambler.ru](mailto:runova-tata@rambler.ru)*

### АННОТАЦИЯ

**Введение:** необходимость исследования актуального состояния мотивации профессиональной деятельности педагогов высшего образования определяется возрастающей социальной ролью преподавателей вуза в развитии современного общества. Однако в ряде исследований отмечается, что в настоящее время преподаватели вузов оказались в наиболее сложном положении, что вызвано снижением социального и общественного признания ценности профессии, кадровым дефицитом, текучестью и старением профессорско-преподавательского состава. В качестве особой проблемы выделяется кризис мотивации и профессиональной идентичности в сфере высшего образования на фоне значительного усложнения труда преподавателя современной высшей школы. В этих условиях на первоочередной план выходят задачи разработки и проведения принципиально новой, эффективной управленческой политики, направленной на привлечение, удержание и мотивацию высококвалифицированных научно-педагогических кадров. Отправным шагом на пути решения данной проблемы должно стать разностороннее, многогранное исследование мотивации труда современного преподавателя вуза.

**Материалы и методы:** в статье представлен комплекс методик, позволяющих разносторонне оценить актуальное состояние мотивации труда преподавателей вуза: опросник «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир), вопросник для выявления факторов, стимулирующих обучение, развитие и саморазвитие преподавателей и препятствующих им (Т.М. Шамова), анкета для изучения мотивации профессиональной деятельности преподавателя вуза (Е.Г. Гуцу).

**Результаты исследования:** представлены результаты пилотажного исследования мотивации труда преподавателей вуза. Выявлено представление преподавателей о факторах, стимулирующих профессиональное развитие и препятствующих ему, субъективное восприятие преподавателями происходящих в высшем образовании изменений.

**Обсуждение и заключения:** проведенное исследование позволяет предположить, что управление мотивацией труда преподавателей с помощью административных ресурсов не

## **Pedagogical psychology**

всегда приводит к развитию трудовой мотивации преподавателей вуза и поставить вопрос о необходимости поиска внутренних резервов для развития мотивации педагога высшей школы.

*Ключевые слова:* преподаватель вуза; мотивация труда преподавателя; инновационная деятельность; управление мотивацией; профессиональная деятельность.

*Благодарности:* авторы статьи выражают благодарность преподавателям вузов, участвующих в исследовании, а также рецензентам статьи за внимательное и доброжелательное отношение и конструктивные замечания.

**Для цитирования:** Гуцу Е.Г., Няголова М.Д., Рунова Т.А. Исследование мотивации трудовой деятельности преподавателя вуза // Вестник Мининского университета. 2018. Т.6, №3. С.13. DOI: 10.26795/2307-1281-2018-6-3-13

## **INVESTIGATION OF LABOR ACTIVITY MOTIVATION OF OF THE HIGHER EDUCATION TEACHER**

***E. G. Gutsu<sup>1\*</sup>, M. D. Nyagolova<sup>2\*</sup>, T. A. Runova<sup>3\*</sup>***

*<sup>1</sup>Nizhniy Novgorod State Pedagogical University (Minin University),  
Nizhny Novgorod, Russian Federation*

*\*e-mail: [elenagytsy@mail.ru](mailto:elenagytsy@mail.ru)*

*<sup>2</sup>St. Kirill & Mefody Veliko Trnovo State University, Veliko Trnovo, Bulgaria*

*\*e-mail: [nyagolova@mail.bg](mailto:nyagolova@mail.bg)*

*<sup>3</sup>Nizhny Novgorod Institute for Educational Development, Nizhny Novgorod, Russian Federation*

*\*e-mail: [runova-tata@rambler.ru](mailto:runova-tata@rambler.ru)*

## **ABSTRACT**

**Introduction:** the need for study of the actual state of professional activity motivation of higher education teachers is determined by the growing social role of university teachers in the development of modern society. However, it is noted in some research papers that currently university teachers are in the most difficult position, which is caused by the decrease of social and public recognition of the value of the profession, the staff deficit, staff aging and turnover. As a special problem, the crisis of motivation and professional identity in the sphere of higher education stands out alongside with the significant complication of the work of teachers of modern higher education. In these conditions, the main task is to develop and implement fundamentally new, effective management policy aimed at attracting, retaining and motivating highly qualified scientific and pedagogical personnel. The starting point for solving this problem should be a diverse study of the motivation of the work of the modern teacher of the university.

**Materials and Methods:** the article presents a set of methods that provide diverse assessment of the current state of motivation of teachers at the university: the questionnaire "Motivation of the professional activity" (K. Zamfir), a questionnaire for identifying factors that stimulate and impede the teaching, development and self-development of teachers (Shamov), a questionnaire to study the motivation of the professional activity of the university teacher (E.G. Gutsu)

**Results:** the results of the pilot study of the motivation of the teachers at the university are presented. The presentation of teachers about the factors that stimulate and impede professional development, the subjective perception by teachers of the changes taking place in higher education is revealed.

**Discussion and Conclusions:** the conducted study suggests that the management of the motivation of the work of teachers with the help of administrative resources does not always lead to the development of labor motivation of university teachers and raise the questions of the need to search for internal reserves for the development of the motivation of the higher education teachers.

*Keywords:* teacher of the university; motivation of the teacher's work; innovative activity, management of motivation; professional activity

*Acknowledgments:* the authors of the article expressed their gratitude to the teachers of the universities participating in the study, as well as to the reviewers of the article for their attentive and friendly attitude and constructive comments.

**For citation:** Gutsu E.G., Nyagolova M.D., Runova T.A. Investigation of labor activity motivation of of the higher education teacher // Vestnik of Minin University. 2018. Vol. 6, no. 3. P. 13. DOI: 10.26795/2307-1281-2018-6-3-13

## Введение

В современных социально-экономических условиях определяющим фактором конкурентоспособности любой организации становятся человеческие ресурсы, их социально-личностные характеристики и профессиональная компетентность. Акцент на человеческих ресурсах является мощным стимулом для развития отраслей, связанных с наукой, профессиональным образованием, подготовкой кадров. Этим определяется возрастающая социальная роль преподавателей вуза в развитии современного общества. Однако в ряде исследований отмечается, что в настоящее время преподаватели высшей школы оказались в наиболее сложном положении, что вызвано снижением социального и общественного признания ценности профессии, кадровым дефицитом, текучестью и старением профессорско-преподавательского состава [1]. В качестве особой проблемы выделяется кризис мотивации и профессиональной идентичности в сфере высшего образования на фоне значительного усложнения труда преподавателя современной высшей школы [13].

В этих условиях на первый план выходят вопросы привлечения, удержания и мотивации высококвалифицированных научно-педагогических кадров. Отправным шагом на пути решения данной проблемы должно стать разностороннее, многогранное исследование мотивации труда современного преподавателя вуза.

Исследователи проблемы отмечают, что администрация вузов, имея значительные административные ресурсы, часто значительно оторвана от понимания реального состояния мотивации труда работников. Даже используемая во многих вузах система мониторинга не всегда отражает объективную картину, так как в силу разных обстоятельств преподаватели часто воздерживаются от высказываний, отражающих их реальное отношение к различным аспектам трудовой деятельности и осознанно или неосознанно искажают ответы [1, 16, 21].

Анализ проблемы позволяет констатировать, что к настоящему моменту сложились противоречия между наличием значительного количества узкодисциплинарных

## **Pedagogical psychology**

исследований мотивации труда преподавателей вуза и отсутствием комплексных междисциплинарных исследований данного феномена. Исследование субъективных реакций конкретных преподавателей, их ценностей, особенностей осознания и переживания различных аспектов своей трудовой деятельности делает актуальным появление именно междисциплинарных исследований мотивации труда профессорско-преподавательского состава.

### **Обзор литературы**

Вопросы мотивации профессиональной деятельности традиционно находятся в центре внимания исследователей.

Философское осмысление проблем мотивации интеллектуальной творческой деятельности представлено в трудах В.М. Анисимова, С.Н. Булгакова, В. Франкла, Э. Фромма.

Социологические аспекты управления, в частности, посвященные мотивации как самостоятельной функции управления, представлены в трудах отечественных авторов (В.В. Деркач [11], Е.В. Мялкина [19, 20]) и зарубежных исследователей [28, 29, 30, 31, 32, 33] и др.

Социально-психологические аспекты мотивации трудовой деятельности, внутренние и внешние факторы мотивации труда изучаются в исследованиях М.С. Байновой [2], Н.В. Бойцовой [4], О.Ю. Василенко [5], К. Замфир, Ю.Ю. Чилипенко [6] и др.

В психологических исследованиях (Н. Богдан [3], Е.Г. Гуцу [7, 8, 9, 29], Е. Могилевкин [3], В.В. Дубицкий [13], Т.А. Жалагина [14], К. Замфир [10], Е.В. Кочетова [17] и др.) выделяются ценности-цели преподавателей высшей школы: отношение к профессии как к ценности, возможность творческой деятельности, духовное и интеллектуальное развитие, образованность, ответственность.

Однако в ряде исследований отмечается, что специфичные для высшей школы мотивы (возможность научно-исследовательского труда, самообразование возможность общаться с молодым поколением) оказались на периферии структуры мотивационной сферы, что является объективным признаком кризиса мотивации труда преподавателей вуза. На демотивацию профессорско-преподавательского состава указывает также крайне низкая значимость мотивов удовлетворенности результатами профессиональной деятельности и престижа преподавательского труда [13, 14].

В экономических трудах (И.И. Протасова [21], А.А. Корнеева [15], Н.Н. Кочеткова [16] и др.) в центре внимания находятся экономические отношения по поводу мотивации и стимулирования труда педагогов высшей школы, усовершенствования их форм и методов. Подчеркивается, что вопросы исследования мотивации труда преподавателей являются фактором, влияющим на экономику высшего образования в целом [15].

Основной акцент делается на необходимости создания принципиально новой системы управления мотивацией труда преподавателей вузов за счет внедрения принципов концепции менеджмента качества. Отмечается, что применяемые в вузах системы материального вознаграждения и стимулирования чаще всего не устанавливают объективную связь между размером получаемого вознаграждения (в форме заработной платы, рейтинговых и стимулирующих надбавок и т.д.) и реальными результатами труда педагогов. Высокий уровень социальной значимости и общественный статус труда в сфере высшего образования определяют исключительную роль морального стимулирования труда преподавателей. Моральное стимулирование начинает играть определяющую роль в мотивации труда

профессорско-преподавательского состава в российских вузах в условиях, когда эффективность системы материального стимулирования остается достаточно низкой [20]. Однако моральное стимулирование должно только дополнять, а не подменять материальных стимулов [12].

Поскольку современный этап развития системы высшего образования характеризуется масштабными процессами реформирования, особое значение приобретает исследование специфики мотивации персонала в условиях инновационной деятельности. Этой проблеме посвящены исследования О.С. Гапоновой, Ю.Ю. Чилипенко [6], О.В. Маняхиной [18], И.Г. Севастьянова, В.Н. Стегний, А.Г. Спосиб [22], И.Ф. Фильченковой [23, 24], С.В. Шекшня [25] и др.

Как отмечают О.С. Гапонова и Ю.Ю. Чилипенко, если в условиях инновационной деятельности не учитывается значимость человеческого фактора, организации оказываются не способными использовать творческий потенциал, знания и навыки своих сотрудников [6].

Инновационная деятельность представляет собой синтез технологических, организационных и социальных преобразований, в результате которых возникает новая модель развития и использования человеческих ресурсов. В ее основании лежит ориентация на творчество и стимулирование инновационного поведения персонала, что принципиально изменяет политику организаций и систему управления, в которой мотивационные аспекты приобретают более весомое значение. Мотивация персонала является решающим средством мобилизации и эффективного использования кадрового инновационного потенциала организации [26, 30].

В современных условиях мотивация сотрудников превращается в инструмент долгосрочной стратегии организации. Основная идея заключается в создании таких условий, при которых лучшие качества сотрудников развиваются и эффективно реализуются в процессе трудовой деятельности, при этом создаются реальные возможности увеличения персонального вклада каждого в общее дело.

Недостаточная эмпирическая изученность проблем мотивации труда преподавателя вуза определила выбор темы данного исследования.

### **Материалы и методы**

Поскольку, как показывает анализ современных исследований, изучение мотивации труда преподавателей в рамках узкоспециализированных подходов не дает полного понимания ее актуального состояния, нами была предпринята попытка комплексного исследования мотивации трудовой деятельности преподавателя высшей школы на основе междисциплинарного психолого-социологического подхода.

Диагностический комплекс составили следующие методы и методики:

- опросник «Мотивация профессиональной деятельности» (автор: К. Замфир в модификации А. Реана) [10];
- вопросник для выявления факторов, стимулирующих обучение, развитие и саморазвитие преподавателей и препятствующих им (автор: Т.М. Шамова) [10];
- анкета для изучения мотивации профессиональной деятельности преподавателя вуза: социологический подход (автор: Е.Г. Гуцу) [10].

В исследовании приняли участие 120 преподавателей вузов от 35 до 70 лет.

### Результаты исследования

Полученные в ходе исследования результаты представлены в таблицах 1-11.

На первом этапе было выявлено общее (эмоциональное) отношение преподавателей к своей профессиональной деятельности (таблица 1).

Таблица 1 – Отношение к преподавательской деятельности (%) / Table 1 – Attitude to teaching activity (%)

Варианты ответа / answer choice			
очень нравится / really like	в основном нравится / basically like	не нравится / don't like	очень не нравится / really don't like
21	67	12	0

Данные показывают, что преподаватели демонстрируют положительное эмоциональное отношение к преподавательской профессии. Больше половины опрошенных преподавателей определили свое отношение как «в основном нравится». Примерно пятая часть опрошенных преподавателей ответили «очень нравится». Вариант ответа «не нравится» был зафиксирован в единичных случаях. Крайний вариант негативного отношения к преподавательской деятельности зафиксирован не был.

Важным фактором, обуславливающим мотивацию профессиональной деятельности, являются отношения в первичном трудовом коллективе. Результаты удовлетворенности преподавателей отношениями с коллегами представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Удовлетворенность отношениями с коллегами (%) / Table 2 – Satisfaction with relationships with colleagues (%)

Варианты ответа / answer choice				
очень хорошие / very good	хорошие / good	удовлетворительные / satisfactory	плохие / bad	очень плохие / very bad
17	48	27	8	0

Данные свидетельствуют, что преподаватели удовлетворены отношениями с коллегами. 75% преподавателей оценили их как «хорошие» и «удовлетворительные». Как «плохие» воспринимают отношения с коллегами только отдельные преподаватели. Крайнее негативное отношение зафиксировано не было.

Содержательные характеристики отношений с коллегами внутри трудовых коллективов отражены в таблице 3.

Таблица 3 – Содержательные характеристики отношений в трудовом коллективе (%) /  
Table 3 – Substantial characteristics of relations in the work collective (%)

	согласен полностью / I agree completely	Согласен / I agree	частично согласен / partially agree	не согласен / I do not agree	вообще не согласен / do not agree at all
Большинство преподавателей нашей кафедры представляют собой сплоченный коллектив / Most of our teachers chairs represent a solid team	10	15	45	25	5
Если кому-то из членов кафедры плохо, всегда найдется кто-нибудь, кто о нем позаботится / If someone from the members of the department bad, there is always someone who will take care of him	17	25	48	7	3
Многие преподаватели охотно бы работали на другой кафедре / Many teachers would like to worked at another department	7	13	45	35	0
Многие преподаватели охотно бы работали в другом вузе / Many teachers would like to worked in another university	10	10	43	32	5
Есть много преподавателей, которых не любят / There are many teachers whom do not like	5	5	35	35	20
Большинство моих коллег приятные и милые, они готовы прийти на помощь / Most of my colleagues are nice and cute they are ready to come on help	20	25	50	5	0

Как видно из таблицы 3, содержательные характеристики отношений в трудовых коллективах также представлены на достаточно высоком уровне. Большинство преподавателей является «патриотами» своего вуза и своей кафедры.

Одним из мощных мотивов трудовой деятельности преподавателя высшей школы является возможность общения в интеллектуальной среде и осознание значимости профессии. Оценка преподавателями содержательных характеристик делового взаимодействия с коллегами отражена в таблице 4.

## Pedagogical psychology

Таблица 4 – Характеристики профессионального взаимодействия (%) / Table 4 – Characteristics of professional interaction (%)

	Да / Yes	Нет / Not
На нашей кафедре есть единое представление о модели выпускника / Our department has a single view of the graduate model.	60	40
Я осознаю личную ответственность за итоговый уровень подготовки выпускника / I am aware of the personal responsibility for the final level of graduate training	45	55
Мы с коллегами часто обсуждаем вопросы образования в целом и проблемы междисциплинарных связей / My colleagues and I often discuss education in general and interdisciplinary communication problems.	65	35
Я осознаю место своей учебной дисциплины в общей системе подготовки будущих специалистов / I am aware of the place of my academic discipline in the general system of training future specialists.	70	30

Полученные данные свидетельствуют о том, что для большинства преподавателей характерно интенсивное профессиональное общение на междисциплинарном уровне, осознание и переживание ответственности за конечный результат деятельности.

Важным мотивом трудовой деятельности является удовлетворение материальных потребностей (удовлетворенность заработной платой). Данные, отражающие этот показатель, представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Удовлетворенность заработной платой (%) / Table 5 – Satisfaction with salary (%)

<b>Удовлетворены ли Вы получаемой заработной платой в вузе? / Are you satisfied with the salary received at the university?</b>	
Да / Yes	Нет / Not
18	82

Данные свидетельствуют, что подавляющее большинство преподавателей не удовлетворены существующим уровнем заработной платы. Возвращаясь к данным таблицы 1, можно утверждать, что общее отношение преподавателей к профессии не зависит от уровня удовлетворенности зарплатой.

Как следствие, возникает вопрос о работе преподавателей по совместительству как способе удовлетворения материальных потребностей. Занятость преподавателей на работе по совместительству отражена в таблице 6.

Таблица 6 – Занятость на работе по совместительству (%) / Table 6 – Employment at the other jobs (%)

<b>Совмещаете ли Вы свою профессиональную педагогическую деятельность с какой-либо другой? / Do you combine your professional teaching activities with any other?</b>	
Да / Yes	Нет / Not
85	15

Очевидно, что большинство преподавателей заняты на работе по совместительству. Однако очевидно и то, что работа по совместительству не всегда обусловлена только материальными потребностями. Мотивами совместительства могут быть и потребность в самореализации, и мотивы расширения и обогащения профессиональной компетенции. Данные по изучению мотивов совместительства представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Мотивы занятости на работе по совместительству (%) / Table 7 – Motivation of employment at the other jobs (%)

<b>Содержание вопроса</b>	<b>Да / Yes</b>	<b>Нет / Not</b>
Работа по совместительству носит постоянный характер / Contents of the question	85	5
Работа по совместительству связана с преподавательской деятельностью / Concurrent employment related to teaching	95	5
Работа по совместительству связана с необходимостью дополнительного заработка / Part-time work is related to the need for additional income	90	10
Работа по совместительству дает возможности большей самореализации / Part-time work provides opportunities for greater self-realization	80	20

Таким образом, для большинства преподавателей, имеющих работу по совместительству, сочетаются мотивы дополнительного заработка и мотивы возможностей более полной самореализации.

Важным для мотивации трудовой деятельности является и вопрос об оптимизации нагрузки. Именно повышением нагрузки и нехваткой времени склонны объяснять некоторую стагнацию в профессиональном развитии многие исследователи. Результаты планирования свободного времени при возможном снижении аудиторной нагрузки отражены в таблице 8.

Таблица 8 – Планирование свободного времени (%) / Table 8 – Planning of the free time (%)

<b>Предполагаемое наполнение свободного времени / Estimated free time</b>	<b>%</b>
Поиск дополнительного заработка / Search for additional earnings	55
Написание научных статей, монографий / Writing scientific articles, monographs	35
Подготовка к учебным занятиям / Preparation for training	35

Написание учебных и методических пособий / Writing educational and methodical manuals	50
Повышение квалификации / Training	55
Чтение научной литературы по изучаемой дисциплине / Reading the scientific literature on the studied discipline	55
Профессиональное общение с коллегами / Professional communication with colleagues	75
Другое / Other	95

Результаты свидетельствуют о том, что большинство преподавателей предполагают использовать свободное время для профессионального самосовершенствования. Интересным представляется и тот факт, что наибольшие значения были получены по варианту «Другое». В ответах преподаватели преимущественно предлагали варианты, связанные с досугом (путешествия, санаторий, активный отдых, фитнес). Это косвенно свидетельствует о том, что практически всеми преподавателями осознается нехватка времени на восстановление и поддержание физического и эмоционального самочувствия.

Важным является вопрос об актуальном состоянии мотивационной структуры трудовой деятельности преподавателей. Результаты опроса о значимости отдельных мотивов отражены в рисунке 1.

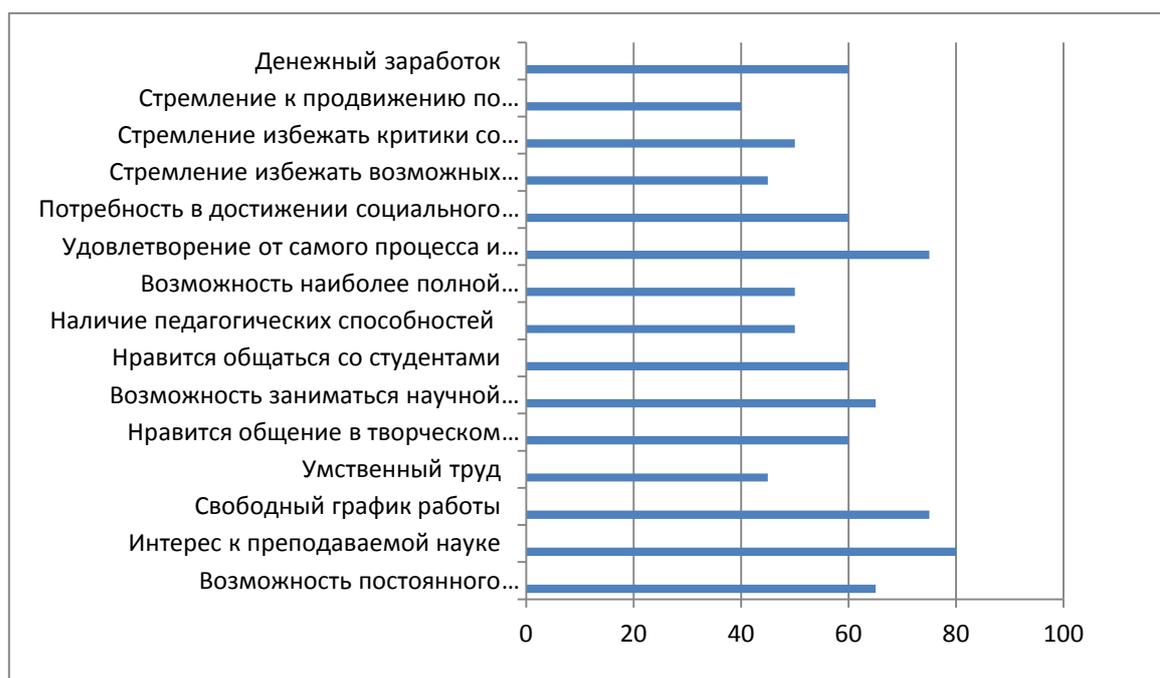


Рисунок 1 – Система мотивов трудовой деятельности преподавателей вуза (%) / Figure 1 – System of motives of labor activity of university teachers (%)

Полученные данные свидетельствуют о том, что в ядро мотивов профессиональной деятельности преподавателей вошли «Денежный заработок», «Удовлетворение от самого процесса и результата работы», «Свободный график работы» и «Интерес к преподаваемой науке».

На периферии оказались мотивы «Стремление к продвижению по карьерной лестнице» и «Умственный труд».

Важным является и субъективная оценка преподавателями факторов, стимулирующих их профессиональное развитие и препятствующих ему. Участникам исследования предлагалось оценить влияние того или иного фактора в диапазоне от «0» (абсолютно не влияет) до «5» (оказывает максимальное влияние). Результаты в средних значениях отражены в таблицах 9 и 10.

Таблица 9 – Факторы, стимулирующие обучение и развитие (в средних значениях, max=5) / Table 9 – Factors stimulating learning and development (at average values, max = 5)

<b>Фактор / Factor</b>	<b>Средние значения / Average values</b>
1. Кафедральная методическая работа / Cathedral methodological work	3,8
2. Обучение на курсах, повышение квалификации / Training courses, advanced training	4,1
3. Пример и влияние коллег / The example and influence of colleagues	2,6
4. Пример и влияние руководителей / Executive example and influence	3,6
5. Организация труда в вузе, на кафедре / Labor organization at the university, at the department	2,3
6. Внимание к этой проблеме руководителей / Attention to this problem managers	3,3
7. Доверие / The trust	3,6
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования / Novelty activities, working conditions and the possibility of experimentation	2,8
9. Занятия самообразованием / Self-education	3,6
10. Интерес к работе / Interest in work	4,6
11. Возрастающая ответственность / Increasing responsibility	2,4
12. Возможность получения признания в коллективе / The possibility of obtaining recognition in the team	4,1

Как показывают данные, наиболее стимулирующими обучение и развитие, по мнению опрошенных преподавателей, являются интерес к работе, кафедра методическая работа, обучение на курсах повышения квалификации, доверие и возможность получения признания в коллективе. Считаем эти данные, несомненно, важными для моделирования системы управления мотивацией профессиональной деятельности преподавателей вуза.

Факторы, препятствующие, по мнению опрошенных преподавателей, их профессиональному развитию, отражены в таблице 10.

## Pedagogical psychology

Таблица 10 – Факторы, препятствующие обучению и развитию (в средних значениях, max=5)  
/ Table 10 – Factors affecting learning and development (at average values, max = 5)

<b>Фактор / Factor</b>	<b>Средние значения / Average values</b>
1. Собственная инерция / Own inertia	4,6
2. Разочарование в результате прежних неудач / Disappointment from previous failures	1,8
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей / Lack of support and assistance on this issue from managers	3,0
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремления к этому / The hostility of others (envy, jealousy), badly perceive changes in you and the desire for it	1,3
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе / Inadequate feedback from team members and leaders, i.e. lack of objective information about yourself	2,8
6. Состояние здоровья / Health status	2,0
7. Недостаток времени / Lack of time	3,9
8. Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства / Limited resources, constrained life circumstances	3,2
9. Внутреннее несогласие с административными реформами высшего профессионального образования	3,7
10. Не совсем ясное понимание смысла и значимости перемен в высшем профессиональном образовании / Internal disagreement with administrative reforms of higher vocational education	3,9
11. Отсутствие систематической вузовской и кафедральной работы, направленной на совершенствование профессионального развития преподавателей / The lack of systematic university and departmental work aimed at improving the professional development of teachers	4,2
12. Отсутствие материальной заинтересованности в собственном профессиональном самосовершенствовании / Lack of material interest in their own professional self-improvement	4,2

Как показали полученные данные, факторами, которые, по мнению преподавателей, препятствуют их профессиональному развитию, являются собственная инерция, отсутствие систематической вузовской и кафедральной работы, направленной на совершенствование профессионального развития, отсутствие материальной заинтересованности в собственном профессиональном самосовершенствовании, недостаток времени, внутреннее несогласие с административными реформами высшего профессионального образования, отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.

Так как среди препятствующих развитию факторов лидирующие места занимают проблемы, связанные с внутренним несогласием с административными реформами высшего образования и не совсем ясным пониманием смысла и значимости перемен в высшем

профессиональном образовании, считаем необходимым изучить субъективную оценку преподавателями значимости происходящих в высшем образовании перемен.

Преподавателям предлагалось оценить влияние происходящих в системе образования изменений на содержание и специфику труда преподавателей, на качество труда преподавателей и на профессиональное совершенствование. Оценка осуществлялась в диапазоне от «-5» (значительные негативные изменения) до «+5» (значительные позитивные изменения). Результаты опроса в средних значениях отражены в таблице 11.

Таблица 11 – Субъективное представление преподавателей о значимости изменений в образовании (в средних значениях, min=-5/значительные негативные изменения, max=+5/значительные позитивные изменения) / Table 11 – subjective perceptions of teachers about the importance of changes in education (at average values, min = -5 / significant adverse change, max = + 5 / significant positive changes)

Изменения / Changes	Направленность влияния / Direction of influence		
	на содержание и специфику труда преподавателя / on the content and specifics of teacher's work	на качество труда преподавателя / on the quality of teacher's work	на профессиональное совершенствование / on professional development
внедрение компетентного подхода / introduction of competence approach	+1,5	+0,2	+1,5
сокращение аудиторного учебного времени / reduced classroom time	-0,5	- 1,5	+1,8
технологизация обучения / technologization of education	+2,7	+0,2	+1,8
введение эффективного контракта для преподавателей / the introduction of an effective contract for teachers	+1,1	-0,3	-0,9
увеличение доли дистанционного обучения, в том числе для очного отделения / increase in the share of distance learning, including for full-time education	+1,9	-1,1	+2,3
ужесточение дисциплины / tightening discipline	-3,8	-0,3	-0,6

Данные опроса свидетельствуют о том, что большинство преподавателей, принявших участие в исследовании, относятся к происходящим изменениям в системе высшего образования индифферентно. Влияние большинства изменений на содержание и специфику труда преподавателя, на качество труда преподавателя (качество подготовки студента) и на

профессиональное совершенствование оценивается в диапазоне от «-1» (минимальные негативные изменения) до «+1» (минимальные позитивные изменения). Следовательно, большинство изменений, по субъективному мнению преподавателей, не влияют на реальную ситуацию в высшем образовании. Максимальные отрицательные значения были зафиксированы для изменения «Ужесточение дисциплины». Максимальные позитивные значения – для изменений «Технологизация обучения» и «Увеличение доли дистанционного обучения, в том числе, для очного отделения». Однако показательно, что положительное влияние этих изменений было отмечено на содержание и специфику труда преподавателя и на профессиональное совершенствование. Это означает, что внедрение новых технологий обучения положительно сказывается на профессиональном развитии преподавателя, позволяя приобрести новые компетенции, но не влияет на результат труда (качество подготовки студента).

Показательной в этом отношении является оценка изменения «Введение эффективного контракта для преподавателей». Влияние этого изменения было оценено как вызывающее незначительные позитивные изменения применительно к содержанию и специфике труда преподавателей, но при этом как отрицательное – для результативности труда и профессионального самосовершенствования.

Таким образом, полученные в ходе исследования данные позволяют сформулировать следующие предварительные выводы:

1. Основными стимулами труда преподавателей являются мотивы самосовершенствования, самореализации, преданность педагогической профессии, интерес к преподаваемой дисциплине, увлеченность наукой. Преданность преподавателей своей профессии не зависит ни от условий труда, ни от степени удовлетворенности материальных потребностей.

2. Бюрократическая система стимулирования без учета индивидуальных и типологических особенностей конкретной профессиональной группы имеет несущественное влияние на динамику мотивации труда преподавателей. Технологизация учебного процесса, ужесточение дисциплин и даже интенсификация труда с учетом прогрессирующего материального вознаграждения слабо сочетаются с творческой природой научно-педагогической работы.

Несомненно, необходим более детальный и тщательный анализ полученных данных и более развернутое изучение мотивации профессиональной деятельности на междисциплинарной основе. Это может быть целью самостоятельного исследования.

### Список использованных источников

1. Абидова А.А. Влияние мотивации на продуктивную деятельность преподавателя высшей школы в развитии коммуникативной компетентности студента URL: [http://old.adygnet.ru/konfer/problem\\_ped/doc/abidova.doc](http://old.adygnet.ru/konfer/problem_ped/doc/abidova.doc) (дата обращения: 18.04.2014).
2. Байнова М.С. Мотивация труда преподавателей вузов России: концепция современного социального управления: дис. ... канд. социол. наук. М., 2002.
3. Богдан Н.Н., Могилёвкин Е.А. Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала вуза (на примере вузов Дальневосточного Федерального округа). URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/18693972/> (дата обращения: 27.10.2014).

4. Бойцова Н.В. Мотивация профессиональной деятельности преподавателя высшей школы // Акмеология: научно-практический журнал. М.: Международная академия акмеологических наук, 2007. №2. С. 15-20.
5. Василенко О.Ю., Вельц Е.В. Преподаватель вуза: мотивация и стимулирование трудовой деятельности (Обзор социологического исследования). URL: <http://www.vevivi.ru/best/Prepodavatel-vuza-motivatsiya-i-stimulirovanie-trudovoi-deyatelnosti-Obzor-sotsiologicheskogo-issledovaniya-ref88191.html> (дата обращения: 27.10.2016).
6. Гапонова О.С., Чилипенко Ю.Ю. Мотивационные аспекты социального взаимодействия участников команды инновационного проекта // Вестник Пермского университета. Экономика. 2013. Вып. 2(17). С. 14-19.
7. Гуцу Е.Г. Изучение мотивационного компонента профессиональной компетенции преподавателя вуза // Научный журнал «Известия Самарского научного центра РАН». 2012. Т. 14, №2(3). С. 657-659. URL: [http://www.ssc.smr.ru/media/journals/izvestia/2012/2012\\_2\\_657\\_659.pdf](http://www.ssc.smr.ru/media/journals/izvestia/2012/2012_2_657_659.pdf) (дата обращения: 27.06.2018).
8. Гуцу Е.Г., Сорокоумова С.Н. Развитие мотивационно-ценностного компонента профессиональной компетенции преподавателя вуза в системе внутривузовского повышения квалификации // Приволжский научный журнал. 2014. №4. С.305-309.
9. Гуцу Е.Г., Смирнова Е.И. Мотивационно-ценностный компонент в структуре профессиональной компетенции преподавателя вуза: критерии и уровни развития // Современные проблемы науки и образования. 2015. №2 (часть 2).
10. Диагностика профессиональной компетенции преподавателя высшей школы / авт.-сост. Е.Г. Гуцу. М.: «Флинта», 2017. 82 с.
11. Деркач В.В. Социальный мониторинг кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава негосударственных вузов: дис. ... канд. социол. наук. М., 2001. 482 с.
12. Дрезинский К.С. Совершенствование системы управления персоналом высших учебных заведений // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. СПб., 2007. №3(51). С. 169-172.
13. Дубицкий В.В. О мотивации деятельности (труда) преподавателей вуза. М., 2004. URL: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2004-01/dubitski.pdf> (дата обращения: 25.01.2017).
14. Жалагина Т.А. Мотивационный аспект профилактики профессиональной деформации личности преподавателя вуза // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2006. №2. С. 11-14.
15. Корнеева А.А. Теоретические основы мотивации труда преподавателей высшей школы: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. М., 2007.
16. Кочеткова Н.Н. Управление эффективностью труда преподавателей высшей школы на основе критериальной модели его оплаты: автореф. дис ... канд. эконом. наук. Астрахань, 2012. 50 с.
17. Кочетова Е.В. Подготовка будущих педагогов к профессиональному самоопределению // Нижегородское образование. 2013. №2. С. 100-105.
18. Маняхина О.В. Мотивация творческой деятельности в педагогическом коллективе // Молодой ученый. 2016. №1. С. 733-735. URL <https://moluch.ru/archive/105/24947/> (дата обращения: 16.01.2018).
19. Мялкина Е.В., Житкова В.А. Моделирование системы управления индивидуальными траекториями развития научно-педагогических работников в вузе // Вестник Мининского

## Pedagogical psychology

- университета. 2016. №1. URL: <http://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/130/131> (дата обращения: 25.06.2016).
20. Мьякина Е.В., Житкова Е.В. Система комплексной оценки административно-управленческого персонала в вузе: практика и особенности // Вестник Мининского университета. 2018. Т. 6, №1. URL: <http://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/751/642> (дата обращения: 25.08.2018).
  21. Протасова И.И. Модернизация системы управления мотивацией труда преподавателей в сфере высшего образования: автореф. дис. ... кан. эконом. наук. Краснодар, 2013. URL: <http://www.dislib.ru/ekonomika/16801-1-modernizaciya-sistemi-upravleniya-motivaciey-truda-prepodavateley-sfere-visshego-obrazovaniya.php> (дата обращения: 03.06.2018).
  22. Севастьянова И.Г., Спосиб А.Г. Мотивация инновационной проектной команды // Инновации. СПб., 2010. №12(146). С. 95-99.
  23. Фильченкова И.Ф. Технологии вовлечения преподавателей в инновационную деятельность: технология формирования личностно-профессиональных ресурсов // Современные наукоемкие технологии. 2017. №8. С. 116-120.
  24. Фильченкова И.Ф. Результаты мониторинга инновационной активности преподавателей вуза // Вестник Мининского университета. 2017. №3. URL: <http://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/624/606> (дата обращения: 25.06.2018).
  25. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ЗАО «Бизнес-школа», «Интел-Синтез», 2005. 352 с.
  26. Эфендиев А.Г., Решетникова К.В. Профессиональная деятельность преподавателей российских вузов: проблемы и основные тенденции // Вопросы образования. 2008. №1. С. 87-119.
  27. Armstrong L. Barriers to Innovation and Change in Higher Education. URL: <https://www.tiaa.org/public/pdf/barriers-to-innovation-and-change-in-higher-education.pdf> (accessed: 07.08.2017).
  28. Gutsu E.G., Demeneva N.N., Kochetova E.V., Mayasova T.V., Belinova N.V. Studying motivational-axiological component of professional competence of a college teacher // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. Vol. 11, no. 18. Pp.12650-12657. Available at: <http://www.ijese.net/makale/1734> (accessed 05.06.2018).
  29. Kaplan R.S., Norton D.P. Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System // Harvard Business Review. 1996. Vol. 74, no. 1. Pp. 75-85. Available at: <http://maaw.info/ArticleSummaries/ArtSumKaplanNorton96.htm> (accessed 18.05.2018).
  30. March J.G. Research on organizations: Hopes for the past and lessons from the future // Nordiske Organisasjonsstudier. 1999. Vol. 1, no. 1. Pp.69-83.
  31. Opportunities for change. Education innovation and reform during and after conflict / edited by Susan Nicolai. Internation Institute for Education Planning: UNESCO, 2009. Available at: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001838/183808e.pdf> (accessed: 07.09.2017).
  32. Turner R. The Handbook of Project-Based Management: Leading Strategic Change in Organization. McGraw-Hill, 2009. 452 p. Available at: [http://ceit.aut.ac.ir/~sa\\_hashemi/My%20Teachings/BS-CEIT-IT%20Project%20Management/Books&Resources/The%20Handbook%20of%20Project-Based%20Management%20-%203rd%20Edition%20-%20J.%20Rodney%20Turner%20%5B2008%5D.pdf](http://ceit.aut.ac.ir/~sa_hashemi/My%20Teachings/BS-CEIT-IT%20Project%20Management/Books&Resources/The%20Handbook%20of%20Project-Based%20Management%20-%203rd%20Edition%20-%20J.%20Rodney%20Turner%20%5B2008%5D.pdf) (accessed: 13.02.2018).

33. Hidi S., Harackiewicz J.M. Motivating the academically unmotivated: A critical issue for the 21st century // *Review of Educational Research*. 2000. Vol. 70, no. 2. Pp. 151-179. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/246873743\\_Motivating\\_the\\_Academically\\_Unmotivated\\_A\\_Critical\\_Issue\\_for\\_the\\_21st\\_Century](https://www.researchgate.net/publication/246873743_Motivating_the_Academically_Unmotivated_A_Critical_Issue_for_the_21st_Century) (accessed: 11.06.2018).
34. Shahnawaz Saqib. Impact of Tangible and Intangible Rewards on Organizational Commitment: Evidence from the Textile Sector of Pakistan // *American Journal of Industrial and Business Management*. 2015. No. 5. Pp. 138-147. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/274076683\\_Impact\\_of\\_Tangible\\_and\\_Intangible\\_Rewards\\_on\\_Organizational\\_Commitment\\_Evidence\\_from\\_the\\_Textile\\_Sector\\_of\\_Pakistan](https://www.researchgate.net/publication/274076683_Impact_of_Tangible_and_Intangible_Rewards_on_Organizational_Commitment_Evidence_from_the_Textile_Sector_of_Pakistan) (accessed: 07.09.2017).

### References

1. Abidova A.A. The impact of motivation on the productive activity of a higher education teacher in the development of student communicative competence. Available at: [http://old.adygnet.ru/konfer/problem\\_ped/doc/abidova.doc](http://old.adygnet.ru/konfer/problem_ped/doc/abidova.doc) (accessed 18.04.2014). (In Russ.).
2. Baynova M.S. Labor motivation of teachers of Russian universities: the concept of modern social management: the dissertation of the candidate of social sciences. Moscow, 2002. (In Russ.).
3. Bogdan N.N., Mogilyov E.A. Motivation and demotivation of professional activity of university staff (on the example of universities of the Far Eastern Federal District). Available at: <http://ecsocman.hse.ru/text/18693972/> (accessed 10.27.2014). (In Russ.).
4. Oytsova N.V. Motivation of the professional activity of a higher education teacher. *Akmeology: scientific and practical journal*. Moscow, 2007, no. 2, pp. 15-20. (In Russ.).
5. Vasilenko O.Yu., Velts E.V. University lecturer: motivation and stimulation of labor activity (Review of a sociological study). Available at: <http://www.vevivi.ru/best/Prepodavatel-vuzamotivatsiya-i-stimulirovanie-trudovoi-deyatelnosti-Obzor-sotsiologicheskogo-issledovaniya-ref88191.html> (accessed 27.10.2016). (In Russ.).
6. Gaponova O.S., Chilipenok YU.YU. Motivational aspects of social interaction of participants of the innovative project team. *Vestnik Permskogo universiteta. Ekonomika*, 2013, vol. 2, no.17, pp. 14-19. (In Russ.).
7. Gucu E.G. Study of the motivational component of the professional competence of a university teacher. *Nauchnyy zhurnal «Izvestiya Samarskogo nauchnogo centra RAN»*, 2012, vol. 14, no. 2(3), pp. 657-659. Available at: [http://www.ssc.smr.ru/media/journals/izvestia/2012/2012\\_2\\_657\\_659.pdf](http://www.ssc.smr.ru/media/journals/izvestia/2012/2012_2_657_659.pdf) (accessed 27.06.2018). (In Russ.).
8. Gucu E.G., Sorokoumova S.N. The development of the motivational and value component of the professional competence of a university teacher in the system of intra-university professional development. *Privolzhskij nauchnyy zhurnal*, 2014, no. 4, pp. 305-309. (In Russ.).
9. Gucu E.G., Smirnova E.I. Motivational and value component in the structure of the professional competence of a university teacher: criteria and levels of development. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*, 2015, vol. 2, no. 2. (In Russ.).
10. Diagnostics of professional competence of a higher education teacher. Author and compiler E.G. Gucu. Moscow, Flinta Publ., 2017. 82 p. (In Russ.).

## Pedagogical psychology

11. Derkach V.V. Social monitoring of personnel potential of the faculty of non-state universities: the dissertation of the candidate of social sciences. Moscow, 2001. 482 p. (In Russ.).
12. Drezinskij K.S. Improving the personnel management system of higher educational institutions. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo universiteta ehkonomiki i finansov*. St. Petersburg, 2007, no. 3(51), pp. 169-172. (In Russ.).
13. Dubickij V.V. On the motivation of activity (labor) of university teachers. Moscow, 2004. Available at: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/2004-01/dubitski.pdf> (accessed 25.01.2017). (In Russ.).
14. ZHalagina T.A. The motivational aspect of the prevention of professional deformation of the personality of a university teacher. *CHelovecheskij faktor: problemy psihologii i ehrgonomiki*, 2006, no 2, pp. 11-14. (In Russ.).
15. Korneeva A.A. Theoretical foundations of the motivation of teachers of higher education: the author's abstract of the thesis of the candidate of economic sciences. Moscow, 2007. (In Russ.).
16. Kochetkova N.N. Managing the performance of teachers of higher education based on the criterial model of its payment: the author's abstract of the thesis of the candidate of economic sciences. Astrakhan, 2012. 50 p. (In Russ.).
17. Kochetova E.V. Preparation of future teachers for professional self-determination. *Nizhegorodskoe obrazovanie*, 2013, no. 2, pp. 100-105. (In Russ.).
18. Manyahina O.V. Motivation of creative activity in the pedagogical team. *Molodoj uchenyj*, 2016, no. 1, pp. 733-735. Available at: <https://moluch.ru/archive/105/24947/> (accessed 16.01.2018). (In Russ.).
19. Myalkina E.V., ZHitkova V.A. Modeling the management system of individual trajectories of the development of scientific and pedagogical workers at the university. *Vestnik Mininskogo universiteta*, 2016, no. 1. Available at: <http://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/130/131> (accessed 25.06.2016). (In Russ.).
20. Myalkina E.V., ZHitkova E.V. The system of comprehensive assessment of administrative and managerial staff at the university: practice and features. *Vestnik Mininskogo universiteta*, 2018, vol. 6, no. 1. Available at: <http://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/751/642> (accessed 25.08.2018). (In Russ.).
21. Protasova I.I. Modernization of the management system for the motivation of teachers in higher education: the author. for the thesis of the candidate of economic sciences. Krasnodar, 2013. Available at: <http://www.dislib.ru/ekonomika/16801-1-modernizaciya-sistemi-upravleniya-motivaciy-truda-prepodavateley-sfere-visshego-obrazovaniya.php> (accessed 03.06.2018). (In Russ.).
22. Sevast'yanova I.G., Sposib A.G. Motivation of an innovative project team. *Innovacii*. St. Petersburg, 2010, no. 12(146), pp. 95-99. (In Russ.).
23. Fil'chenkova I.F. Technology involvement of teachers in innovation: the technology of the formation of personal and professional resources. *Sovremennye naukoemkie tekhnologii*, 2017, no. 8, pp. 116-120. (In Russ.).
24. Fil'chenkova I.F. Results of monitoring innovative activity of university teachers. *Vestnik Mininskogo universiteta*, 2017, no. 3. Available at: <http://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/624/606> (accessed 25.08.2018). (In Russ.).
25. SHekshnya S.V. Personnel management of a modern organization: a training manual. 4th ed. Moscow, CJSC Business School Publ., Intel-Sintez Publ., 2005. 352 p. (In Russ.).
26. EHfendiev A.G., Reshetnikova K.V. Professional activities of teachers of Russian

- universities: problems and main trends. *Voprosy obrazovaniya*, 2008, no. 1, pp. 87-119 (In Russ.).
27. Armstrong L. Barriers to Innovation and Change in Higher Education. Available at: <https://www.tiaa.org/public/pdf/barriers-to-innovation-and-change-in-higher-education.pdf> (accessed 07.08.2017).
  28. Gutsu E.G., Demeneva N.N., Kochetova E.V., Mayasova T.V., Belinova N.V. Studying motivational-axiological component of professional competence of a college teacher. *International Journal of Environmental and Science Education*, 2016, vol. 11, no. 18, pp.12650-12657. Available at: <http://www.ijese.net/makale/1734> (accessed 05.06.2018).
  29. Kaplan R.S., Norton D.P. Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System. *Harvard Business Review*, 1996, vol. 74, no. 1, pp. 75-85. Available at: <http://maaw.info/ArticleSummaries/ArtSumKaplanNorton96.htm> (accessed 18.05.2018).
  30. March J.G. Research on organizations: Hopes for the past and lessons from the future. *Nordiske Organisasjonsstudier*, 1999, vol. 1, no. 1, pp.69-83.
  31. Opportunities for change. Education innovation and reform during and after conflict. Edited by Susan Nicolai. Internation Institute for Education Planning: UNESCO Publ., 2009. Available at: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001838/183808e.pdf> (accessed 07.09.2017).
  32. Turner R. The Handbook of Project-Based Management: Leading Strategic Change in Organization. McGraw-Hill, 2009. 452 p. Available at: [http://ceit.aut.ac.ir/~sa\\_hashemi/My%20Teachings/BS-CEIT-IT%20Project%20Management/Books&Resources/The%20Handbook%20of%20Project-Based%20Management%20-%203rd%20Edition%20-%20J.%20Rodney%20Turner%20%5B2008%5D.pdf](http://ceit.aut.ac.ir/~sa_hashemi/My%20Teachings/BS-CEIT-IT%20Project%20Management/Books&Resources/The%20Handbook%20of%20Project-Based%20Management%20-%203rd%20Edition%20-%20J.%20Rodney%20Turner%20%5B2008%5D.pdf) (accessed 13.02.2018).
  33. Hidi S., Harackiewicz J.M. Motivating the academically unmotivated: A critical issue for the 21st century. *Review of Educational Research*, 2000, vol. 70, no. 2, pp. 151-179. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/246873743\\_Motivating\\_the\\_Academically\\_Unmotivated\\_A\\_Critical\\_Issue\\_for\\_the\\_21st\\_Century](https://www.researchgate.net/publication/246873743_Motivating_the_Academically_Unmotivated_A_Critical_Issue_for_the_21st_Century) (accessed 11.06.2018).
  34. Shahnawaz Saqib. Impact of Tangible and Intangible Rewardson Organizational Commitment: Evidence from the Textile Sector of Pakistan. *American Journal of Industrial and Business Management*, 2015, no. 5, pp. 138-147. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/274076683\\_Impact\\_of\\_Tangible\\_and\\_Intangible\\_Rewards\\_on\\_Organizational\\_Commitment\\_Evidence\\_from\\_the\\_Textile\\_Sector\\_of\\_Pakistan](https://www.researchgate.net/publication/274076683_Impact_of_Tangible_and_Intangible_Rewards_on_Organizational_Commitment_Evidence_from_the_Textile_Sector_of_Pakistan) (accessed 07.09.2017).

© Гуцу Е.Г., Няголова М.Д., Рунова Т.А., 2018

#### Информация об авторах

**Гуцу Елена Геннадьевна** – Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация, доцент кафедры педагогики и психологии дошкольного и начального образования, ORCID ID: 0000-0002-3842-5464, Researcher ID: J-7183-2017, e-mail: [elenagytcy@mail.ru](mailto:elenagytcy@mail.ru)

**Няголова Марияна Димитрова** – кандидат психологических наук, доцент кафедры университета им. Святых Кирилла и Мефодия, доцент, г. Велико Търново, Болгария; ORCID ID: 0000-0003-4414-6151, e-mail: [nyagolova@mail.bg](mailto:nyagolova@mail.bg)

## Pedagogical psychology

**Рунова Татьяна Александровна** –Нижегородский институт развития образования, Нижний Новгород, Российская Федерация, доцент кафедры начального образования, кандидат психологических наук, ORCID ID: 0000-0003-2290-5030, e-mail: [runova-tata@rambler.ru](mailto:runova-tata@rambler.ru)

### Information about authors

**Gutsu Elena Gennadievna** – Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (Minin University), Nizhny Novgorod, Russian Federation, PhD in Psychology, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy of Preschool and Primary Education, ORCID ID: 0000-0002-3842-5464, Researcher ID: J-7183-2017, e-mail: [elenagytcy@mail.ru](mailto:elenagytcy@mail.ru).

**Nyagolova Mariyana Dimitrova** – PhD in Psychology, Associate Professor of the Department of Psychology St. Kirill and Mefody Veliko Trnovo State University, Veliko Trnovo, Bulgaria, ORCID ID: 0000-0003-4414-6151, e-mail: [nyagolova@mail.bg](mailto:nyagolova@mail.bg)

**Runova Tatiana Alexandrovna** – PhD in Psychology, Associate Professor of the Department of Primary Education of Associate Professor “Nizhny Novgorod Institute for Educational Development“, Russian Federation, ORCID ID: 0000-0003-2290-5030, e-mail: [runova-tata@rambler.ru](mailto:runova-tata@rambler.ru)

### Вклад соавторов

**Гуцу Елена Геннадьевна** – внесла существенный вклад в разработку диагностического инструментария, сбор эмпирических данных, в процессы анализа и интерпретации полученных данных, организации и проведение исследования; осуществила критический пересмотр статьи на предмет интеллектуального содержания; одобрила окончательную версию статьи перед ее подачей для публикации (70%).

**Няголова Марияна Димитрова** – внесла существенный вклад в процессы анализа и интерпретации полученных данных, организации и проведение исследования; осуществила критический пересмотр статьи на предмет интеллектуального содержания (10%).

**Рунова Татьяна Александровна** – внесла существенный вклад в процессы анализа и интерпретации полученных данных, проведение исследования; осуществила перевод на английский язык, одобрила окончательную версию статьи перед ее подачей для публикации (20%).

### Contribution of Contributors

**Gutsu Elena Gennadievna** – made a significant contribution to the development of diagnostic tools, the collection of empirical data, the processes of analysis and interpretation of the data obtained, the organization and conduct of the study; carried out a critical review of the article on the subject of intellectual content; approved the final version of the article before it was submitted for publication (70%).

**Nyagolova Mariyana Dimitrova** – made a significant contribution to the processes of analysis and interpretation of the data obtained, organization and conduct of the study; carried out a critical review of the article on the subject of intellectual content (10%).

**Runova Tatyana Alexandrovna** – made a significant contribution to the processes of analysis and interpretation of the data obtained, conducting research; translated into English, approved the final version of the article before it was submitted for publication (20%).

Поступила в редакцию: 14.08.2018

Принята к публикации: 22.09.2018

Опубликована: 30.09.2018