

Анализ профессиональной мотивации и трудовых интересов субъектов высшего образования в изменяющемся мире

Т. Н. Лобанова¹

¹ Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова
125009, Россия, г. Москва, ул. Моховая, 11, стр. 9

Сведения об авторе:

Татьяна Николаевна Лобанова

SPIN: 6402-9897

Scopus AuthorID: 7004282961

ResearcherID: H-6575-2015

ORCID: 0000-0002-0427-0855

e-mail: Lobanova.tatiana@gmail.com

© Автор (2023).

Опубликовано Российским
государственным педагогическим
университетом им. А. И. Герцена.

Аннотация. В исследовании проводится анализ профессиональной мотивации и трудовых интересов сотрудников гуманитарного факультета одного из ведущих вузов России в 2022 – 2023 учебном году. Данный период характеризовался существенными изменениями внешней и внутренней образовательной среды вуза, увеличением количества программ, сменой цифровых платформ, существенным ростом численности факультета. Интенсификация труда, перегруженность стали неотъемлемым атрибутом академической жизни в совокупности с недофинансированным расширением вуза и ожиданием от академических работников «культуры оценивания» и «перманентной включенности» в жизнь студентов через информационные ресурсы дисциплин. В связи с этим возникает вопрос о приоритетности мотивации субъектов современной образовательной среды, а также о выраженности их трудовых интересов. Решение данных вопросов позволяет пра-

вильно выстраивать систему планирования и адаптации работников высшего образования к изменяющейся среде.

Анализировались данные 134 человек, из которых 65% женщины и 35% мужчин. Средний возраст респондентов 37 лет (минимум – 22, максимум – 60). 18% участников исследования были отнесены к категории административные сотрудники, 47% – преподаватели, 15% совмещают административную деятельность и преподавание, 20% – преподаватели-практики, преподают по совместительству. По наличию ученой степени 12% выборки – доктора наук, 32% – кандидаты наук и 56% выборки не имеют ученой степени.

Использовались методика К. Замфир в модификации А. А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» и авторская методика «Трудовые интересы работников». Данные обрабатывались при помощи программы SPSS. По полученным результатам было зафиксировано наличие различий по полу во внутренней мотивации ($p=0,046<0,05$) субъектов образовательной деятельности. У мужчин внутренняя мотивация оказалась выражена сильнее, чем у женщин. Также были обнаружены различия по переменной «карьерные интересы» ($p=0,005<0,05$). При этом наиболее сильно карьерный интерес проявился у административных сотрудников и сотрудников, совмещающих административную и преподавательскую деятельность. Менее выражен карьерный интерес у преподавателей и сотрудников, для которых преподавание не является основной профессией. По результатам статистической обработки не было выявлено различий в группах «докторов наук», «кандидатов» и «без степени». Корреляционный анализ показал, что переменные «внешняя положительная мотивация» ($p<0,05$) и «карьерные интересы» ($p<0,05$) имеют значимые отрицательные корреляции с переменной «возраст» (-0,44 и -0,36). То есть чем старше сотрудник вуза, тем меньше у него внешней положительной мотивации и карьерных интересов. По полученным результатам можно говорить о том, что преимущественно на факультете выражена внутренняя мотивация (4,34) по сравнению с внешней (3,39 и 3,18). Из интересов лидирующие позиции заняли профессиональные (4,16), групповые (4,18) и корпоративные (4,09).

Ключевые слова: внутренняя и внешняя мотивация, индивидуальные интересы, субъекты образования, изменяющаяся среда

Professional motivation and labor interests of higher education participants in a changing world

T. N. Lobanova¹

¹ Lomonosov Moscow State University
Structure 9, 11 Mokhovaya Str., Moscow 125009, Russia

Author:

Tatiana N. Lobanova

SPIN: 6402-9897

Scopus AuthorID: 7004282961

ResearcherID: H-6575-2015

ORCID: 0000-0002-0427-0855

e-mail: Lobanova.tatiana@gmail.com

Copyright:

© The Author (2023).

Published by Herzen State

Pedagogical University of Russia.

Abstract. The study analyzes professional motivation and labor interests of people employed by the faculty of the humanities in one of the leading Russian universities in the 2022–2023 academic year. This period was characterized by significant changes in the external and internal educational environment of the university, an increase in the number of educational programs, a change in digital platforms, and a significant increase in the number of students. Intensification of work and overload became an integral attribute of academic life, coupled with the underfunded expansion of the university and the expectation that academic workers should implement a new ‘culture of assessment’ and be ‘permanently involved’ in the lives of students through information resources of the disciplines. In this regard, the question arises about the priority of motivation of the partic-

ipants in the modern educational environment as well as about the expression of their labor interests. Solving these issues would allow us to correctly build a system for planning and adapting higher education workers to changing environment.

Data from 134 people were analyzed, of whom 65% were women and 35% were men. The average age of respondents was 37 years (minimum — 22, maximum — 60). Of the total number of the study participants, 18% were classified as administrative employees, 47% were teachers, 15% combined administrative responsibilities and teaching, 20% were practicing teachers who teach part-time. In terms of having an academic degree, 12% of the participants were Doctors of Sciences, 32% were Candidates of Sciences, and 56% did not have an academic degree.

We used K. Zamfir’s Motivation for Professional Activity method modified by A.A. Rean and an original Labor Interests of Employees methodology. Data were processed using the SPSS program. The results revealed gender differences in the internal motivation ($p=0.046<0.05$) of the participants in the educational activities. In men, internal motivation turned out to be higher than in women. We also found differences in the career interests variable ($p=0.005<0.05$). At the same time, administrative employees and employees combining administrative and teaching responsibilities showed the strongest career interest. Career interest is lower among the teachers and staff members for whom teaching is not their main profession. The statistical processing identified no differences among the Doctors of Sciences, Candidates of Sciences and No Degree groups. Correlation analysis showed that the external positive motivation ($p<0.05$) and career interests ($p<0.05$) have significant negative correlations with the age (-0.44 and -0.36). That is, the older university employees are, the less external positive motivation and career interests they have. Based on the study results, we can say that the employees predominantly possess internal motivation (4.34) compared to external motivation (3.39 and 3.18). Among the interests, professional (4.16), group (4.18) and corporate (4.09) interests occupied the main positions.

Keywords: internal and external motivation, individual interests, participants of education, changing environment

Введение

Существует множество исследований, связанных с изменениями в трудовых процессах за последние 20 лет, обусловленными общей картиной общественных перемен, включающей неопределенность и изменчивость, цифровизацию и «сетевое общество», антихрупкость и адаптивность. Исследователи здесь обращали внимание на стресс, индивидуализацию, транс-субъектность, незащищенность рабочей среды и быстрые технологические инновации, приводящие к необходимости быть постоянно готовыми к гибкому реагированию, переквалификации и прочему социальному перепрограммированию (Beck 2000).

Часть работ ученых была посвящена структурным трансформациям в системе высшего образования, которые усилились с началом XXI века (Washburn 2003; Evans 2005; Graham 2013). К ним относится перенос моделей корпоративного управления на университетскую жизнь; переформулирование самой природы образования в инструментальном ключе, в категориях бизнеса и экономики; превращение студентов в «потребителей образовательных услуг», ухудшение оплаты и условий труда ученых, а также все более нестабильная занятость при практическом отсутствии организованного сопротивления профсоюзов и других органов.

Интересное социально-психологическое исследование взаимодействия ключевых участников образовательного процесса было проведено в 2021 году в системе среднего школьного образования коллективом психологов Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова (Базаров, Липатов 2021). Были выявлены доминирующие стили реагирования на изменения субъектов образовательной среды, проанализированы их представления об организационной культуре школы, динамике конфликтного взаимодействия между учителями, учениками и родителями, сформулированы рекомендации по выстраиванию взаимоотношений и управ-

лению организационной культурой в школах.

Анализируя опыт, получаемый автором в стенах самих вузов («данные» безусловно, не научные и, тем не менее, отражающие «функционирование» субъектов образовательной среды на рабочем месте, включая разговоры, электронные письма и короткие сообщения, университетские и академические документы и пр., собранные за последний год), можно выделить четыре главных фактора, влияющих на мотивацию и интерес субъектов высшего образования.

К числу первых можно отнести неопределенность статуса и так называемую «подвешенность» вузовских работников, особенно преподавателей. Это подтверждают и статистические данные о структуре занятости ученых за последние десятилетия, сопровождающейся введением в норму непостоянства рабочей силы. Так, например, опрос Союза университетов и колледжей Великобритании показал, что длительные контракты, которые являются основой для продвижения к должности профессора, по состоянию на 2006–2007 годы составляли чуть больше половины академических должностей, а 38% ученых в области высшего образования работали по срочным контрактам (Court, Kinman 2008). Но если в те годы краткосрочные контракты были преимущественно ограничены исследованиями в конкретных проектах, сегодня они характерны и для преподавательских должностей, которые предлагаются на один год, на временной основе, с низкой заработной платой. Кроме того, большая часть преподавателей-практиков, совмещающих работу в вузах с деятельностью по специальности, находятся на краткосрочных контрактах с неполным рабочим днем, низкой повременной оплатой и минимальной поддержкой со стороны администрации. Добавим, что само оформление на работу в вузах часто опаздывает, и преподавателей ставят перед фактом начала семинаров и лекций без формального заключения трудового договора, что противоречит Трудовому

кодексу РФ. Человеческая цена такого неформального, низкооплачиваемого и непостоянного трудоустройства – хроническая тревога и стресс, вызванные затянувшимся рабочим днем, невозможно строить планы ввиду неуверенности в своем положении.

Заметим, что академические работники редко говорят о зарплате, возможно считая, что подобная «меркантильность» ставит под сомнение их честность или преданность науке. Наше исследование профессиональной мотивации вузовских работников ставило целью проверить данный факт ценности такой внешней мотивации.

Второй особенностью «опытных» наблюдений трудовой жизни представителей высшего образования следует отметить высочайшую интенсификацию труда, которая стала неотъемлемым свойством академической жизни. Пообщавшись хоть какое-то время с учеными и преподавателями, невозможно не увидеть их перегруженности вследствие недофинансированного расширения и слияния университетов в последние 20 лет, ожидания от академических работников активной цифровизации и «контроля оценивания». Об интенсификации труда ученых свидетельствуют не только истории и рассказы, но и результаты исследований режимов рабочего дня. Так, по данным Конгресса профсоюзов академических работников Великобритании (Court, Kinman 2008), ученые и учителя чаще, чем другие профессиональные группы, работают сверхурочно без оплаты, 42 % работают по вечерам и выходным, чтобы соответствовать требованиям вуза и справиться со своими обязанностями. Причина проста: требующийся объем работы не укладывается во временные рамки труда.

Третьей особенностью трудовой деятельности вузовских работников последних лет следует считать экстенсификацию их труда. Преподаватели университетов все чаще сообщают, что шум, офисы открытого типа, отвлечения на требования студентов приводят к тому, что «ра-

ботать на работе невозможно». Вместе с тем сегодня всякое место подходит для научной работы, «университет без стен» позволяет работнику как бы всё время находиться в распоряжении работодателя. Этому способствуют информационные и коммуникационные технологии, поддерживающие режим «постоянной включенности» (Gill 2009). Но не только включенность через e-мейлы и другие мессенджеры увеличивает нагрузку вузовских работников. Так называемая «ползучая функциональность» (*function creep*) требует от них сделать больше меньшими средствами (Gregg 2009). В преподавании, например, уже недостаточно читать лекции и проводить семинары, — требуется также подготовка ресурсов для использования новых платформ, для онлайн-коммуникаций, таких как LMS, СДО, Webinar, Zoom, MS Teams и пр. Обязательным является заполнение всех опций данных платформ с опросниками, гиперссылками, визуальными материалами и т. д.

Наконец, наше перечисление особенностей современной вузовской среды было бы не полным без упоминания требований научной работы и публикаций: именно здесь «ценность» и показатели KPI проверяются жёстче всего, а контроль наиболее тщателен. И дело не только в том, публикуется ли работник вуза, а в том, где он публикуется, что именно публикует, как часто его цитируют, какой импакт-фактор журнала и пр.

Проведя столь краткий анализ опыта работы в вузах, мы не ставим целью что-то доказать или опровергнуть. Это является лишь внешним фоном к исследованию мотивации и трудовых интересов работников вузовской системы. Безусловно, упомянутые негативные особенности могут компенсироваться удовольствием от работы, чувством причастности к чему-то важному, благодарностями студентов, влиянием фактора автономной трудовой жизни и прочими внутренними мотиваторами. Но в какой степени и каковы мотивационные приоритеты и интересы субъектов высшего образования – таков

был главный вопрос данного исследования. Таким образом, была поставлена следующая цель: проанализировать профессиональную мотивацию и трудовые интересы сотрудников гуманитарного факультета одного из вузов г. Москвы и проверить, имеют ли связь выделенные предикторы с определенными видами мотивации и трудовых интересов.

Материалы и методы

Профессиональную мотивацию можно определить как «совокупности сил, побуждающих человека осуществлять профессиональную деятельность с затратой определенных усилий, на конкретном уровне усердия и добросовестности, с необходимой степенью настойчивости для достижения определенных целей» (Золотых, Шевченко, Сапаров 2021).

Согласно теории мотивации Ф. Герцберга, человек удовлетворён работой при наличии двух групп факторов: гигиенических, то есть внешних (материальное благополучие, отношения с сотрудниками и руководителями, организационная культура) и внутренних – факторов, связанных с характером и сущностью самой работы (продвижение по службе, признание, возможность роста) (Старенченко 2008). Данная теория хорошо коррелирует с концепцией внешней и внутренней мотивации К. Замфир. Внутренняя мотивация базируется на собственных убеждениях и интересах работника, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Внешняя мотивация связана со стимулами извне – деньгами, должностью, режимом работы, социальным престижем и т. д. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные, то есть наказания.

На основании полученных результатов может определяться мотивационный комплекс личности — соотношение между собой трех видов мотивации: внутрен-

ней (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ). В нашем исследовании проверялся приоритет внешней или внутренней мотивации работников вуза.

Кроме указанных факторов мотивации важно было рассмотреть и структуру трудовых интересов субъектов, поскольку роль мотива выражается в обеспечении предметной деятельности, а роль интереса – в обеспечении ценности этой деятельности для социального субъекта, что особенно значимо в образовательной среде. В. А. Ядов относил интересы к третьему уровню диспозиционной иерархии личности, говоря об общей (доминирующей) направленности интересов личности в определенные сферы социальной активности – профессиональной, семейной или досуговой. В сущности, именно направленность интересов, или субъективная вовлеченность личности в различные сферы деятельности организует систему ее ориентаций в социальной действительности, т. е. доминирует в структуре диспозиций (Саморегуляция 2013).

Трудовой интерес мы определяем как личностную позицию субъекта трудовой деятельности, которая является одновременно ценностной и эмоционально окрашенной, а также выражается в деятельностно-практическом отношении человека к окружающему миру и самому себе (Лобанова, 2018). На трудовой интерес также влияют внешние и внутренние факторы. К внешним факторам относятся различные предикторы экономической, социально-общественной, политической, профессиональной, этнокультурной, организационно-управленческой и профессионально-трудовой среды.

Внутренние факторы – это мотивационно-ценностные характеристики работника: личностные особенности (например, целеустремленность, любознательность, увлечённость, ответственность, стремление помочь людям и пр.), психические регуляторы (ценностные ориентации, эмоциональное принятие трудовой среды) и функциональные состояния (ра-

ботоспособность, утомляемость и пр.).

Для классификации групп интересов субъектов труда были выделены параметры, имеющие практическую деловую направленность: личностную и социальную (групповую) ориентацию. Таким образом, рассматривались две группы интересов: индивидуальные, включающие материально-прагматические (экономические), профессиональные, карьерные, и групповые, корпоративные, территориальные и общегражданские интересы.

Материально-прагматические интересы (экономические) отражают позицию личности, связанную с ценностью заработной платы, условиями труда и престижа работника. Профессиональные интересы показывают ориентацию на профессиональное развитие личности сотрудника, углубление собственных знаний, увлеченности делом и процессом работы. Карьерные интересы отражают значимость для работника продвижения по карьерной лестнице и получения признания.

Групповые интересы характерны как приоритетные для работников сплоченных групп и показывают значимость эмоционально-ценностных интересов малой группы. Корпоративные интересы отражают патриотизм к компании, лояльность к ней и значимость престижа всей компании. Территориальные интересы показывают приверженность к работе со «своими» людьми, в «своей» компании, в местной локации. Общегражданские интересы отражают ориентацию на служение гражданам своей страны, общечеловеческие ценности.

Таким образом, для исследования была отобрана методика К. Замфир в модификации А. А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» (Бордовская, Реан 2000) и методика Т. Н. Лобановой «Трудовые интересы работников» (Лобанова 2021).

Методика К. Замфир состоит из 7 вопросов и имеет 3 шкалы: внутренняя мотивация, внешняя положительная, внешняя отрицательная мотивация;

Методика Т. Н. Лобановой состоит из 35 вопросов и имеет 7 шкал:

- экономические (индивидуальные) интересы;
- профессиональные интересы;
- карьерные (широко-профессиональные) интересы;
- групповые (интересы малых групп, узкогрупповые) интересы;
- корпоративные (интересы больших групп) интересы;
- территориальные (национальные) интересы;
- общегражданские интересы.

Обе методики реализуют 5-ти бальную шкалу оценки.

Анализировались данные 134 человек, из которых 65% женщины и 35% мужчин. Средний возраст респондентов 37 лет (минимум – 22, максимум – 60). Среднеквадратическое отклонение 11,6. По профессиональной направленности 18% участников исследования были отнесены к категории административных сотрудников, 47% – преподавателей, 15% совмещают административную деятельность и преподавание, 20% – преподаватели практики, работают не на факультете, преподают по совместительству. По наличию ученой степени 12% выборки – доктора наук, 32% – кандидаты наук и 56% выборки не имеют ученой степени.

Результаты и их обсуждение

Статистические результаты в целом показывают выраженность внутренней мотивации в исследуемой группе (4,34) по сравнению с внешней (3,39). При этом наблюдается оптимальный мотивационный комплекс для данной группы вузовских работников (ВМ > ВПМ > ВОМ). Из интересов лидирующие позиции заняли профессиональные (4,16), групповые (4,18) и корпоративные (4,09) (табл.1).

Все данные обрабатывались при помощи программы SPSS. Был использован критерий Колмогорова – Смирнова для определения нормальности распределения шкал. По итогам обработки распределение, отличающееся от нормального,

было обнаружено для следующих шкал (переменных): ВМ (внутренняя мотивация), ВОМ (внешняя отрицательная мотивация), профессиональные интересы, корпоративные интересы и возраст. Остальные шкалы имели нормальное распределение.

Для проверки различий в значении шкал по параметру «пол» использовался непараметрический критерий Манна – Уитни. По полученным результатам было зафиксировано наличие различий по данному параметру для шкалы «внутренняя мотивация» ($p=0,046$). Для выявления различий во внутренней мотивации (ВМ) работников по параметру «пол» было проведено ранжирование (см. табл. 2).

Таким образом, у мужчин внутренняя мотивация оказалась выражена сильнее, чем у женщин. Этот результат можно объ-

яснить тем, что, по всей видимости, у мужчин – сотрудников вуза проявляется больше стремлений добиться каких-либо результатов на работе, они видят ценность в самой работе, тогда как в случае сотрудниц-женщин, можно сделать другой вывод: они в меньшей степени ориентированы на содержание работы, видят ценность в выполнении своих обязанностей и сохранении хороших отношений с руководством.

Для обработки данных по группирующему параметру «профессиональная категория сотрудников» (0 – административный сотрудник, 1 – преподаватель, 2 – совмещение, 3 – преподаватель-практик) был использован непараметрический критерий Краскела – Уоллиса. Результаты приведены в табл. 3.

Таблица 1. Общая выраженность шкал у сотрудников гуманитарного факультета

ВМ	ВПМ	ВОМ	Экон.	Проф.	Карьер.	Групп.	Корп.	Терр.	Общегр.	Общ.
4,34	3,39	3,18	3,85	4,16	3,84	4,18	4,09	3,59	3,61	3,9

Таблица 2. Таблица рангов внутренней мотивации (ВМ) по переменной «пол»

Параметры	Пол	N	Средний ранг
Внутренняя мотивация	ж	87	15,09
	м	47	21,92
	Всего	134	-

Таблица 3. Критерий Краскела-Уоллиса по переменной «профессиональная категория»

Параметры	Мотивация						Интересы				
	ВМ	ВПМ	ВОМ	Экон.	Проф.	Карьер.	Групп.	Корп.	Терр.	Общегр.	Общая выраженность
Хи-квадрат	6,100	1,531	1,525	5,807	4,404	12,943	2,965	5,644	2,184	3,189	7,591
Ст.св.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Асимптотическая значимость	0,107	0,675	0,676	0,121	0,221	0,005	0,397	0,130	0,535	0,363	0,055

Было зафиксировано наличие различий в профессиональных категориях сотрудников по шкале «карьерные интересы» ($p=0,005$). Для выявления различий использовалось ранжирование (см. табл. 4).

Наиболее сильно карьерный интерес проявился у административных сотрудников гуманитарного факультета вуза. Мы можем говорить о том, что для них значимыми являются такие факторы, как продвижение по карьерной лестнице, признание должностного статуса и полномочий. Менее важны эти факторы для сотрудников, которые совмещают административную и преподавательскую деятельность: можно сказать, что эти факторы для них значимы, но в меньшей степени, чем у административных сотрудников. Для преподавателей карьерный интерес также не имеет большой ценности. У сотрудников, для которых преподавание не является основной деятельностью, карьерный интерес выражен менее всего, то есть для них практически не значим карьерный рост и признание в рамках вуза.

Для поиска различий по параметру «учёная степень» также был выбран критерий Краскела – Уоллиса. По полученным результатам статистической обработки не было выявлено различий в группах «докторов наук», «кандидатов»

и «без степени». Можно сделать вывод, что мотивация и трудовые интересы не зависят от ученой степени сотрудника вуза. Однако данные, полученные нами, требуют проверки на большей выборке.

Для определения связи возраста с какой-либо переменной использовался корреляционный анализ Спирмена (табл. 5). В таблице приводятся только значимые корреляции.

Как видно из таблицы 5, переменные «внешняя положительная мотивация» и «карьерные интересы» имеют значимые отрицательные корреляции с параметром «возраст» ($-0,44$ и $-0,36$, $p<0,05$). Таким образом, можно сказать, что чем старше сотрудник, тем меньше у него внешней положительной мотивации и карьерных интересов.

Эти результаты позволяют нам предположить, что с возрастом сотрудники вуза в меньшей степени ориентированы на материальные блага, для них падает значимость социального престижа, уважения коллег. Чем моложе сотрудник, тем легче его замотивировать на работу через заработную плату, социальный престиж и уважение со стороны других, поскольку эти факторы для него более значимы.

Таблица 4. Таблица рангов карьерных интересов по переменной «профессиональная категория»

Показатели	- Профессиональная направленность	N	- Средний ранг
Карьерные интересы	Административный сотрудник	24	- 27,17
	Преподаватель	63	- 16,22
	Административный сотрудник и преподаватель	20	- 22,50
	Преподаватель-практик	27	- 8,57
	Всего	134	-

Таблица 5. Корреляционный анализ Спирмена

Показатели	Внешняя положительная мотивация	Карьерные интересы
Возраст	-0,441	-0,356
	0,009	0,039
	134	134

Выводы

В рамках данного исследования мы провели анализ профессиональной мотивации и трудовых интересов сотрудников гуманитарного факультета одного из столичных вузов.

Были получены следующие результаты:

- внутренняя мотивация у сотрудников оказалась выражена больше, чем внешняя;
- наиболее выраженные интересы – профессиональные, групповые, корпоративные.
- у мужчин – сотрудников вуза внутренняя мотивация выражена сильнее, чем у женщин;
- карьерный интерес максимально проявляется у административных работников, затем у сотрудников, которые совмещают административную и преподавательскую деятельность, далее у преподавателей и наименее выражен у сотрудников, у которых преподавание не является основной деятельностью;
- не было обнаружено значимых различий в мотивации и трудовых интересах в зависимости от наличия или отсутствия ученой степени;

- с возрастом у сотрудников становится меньше внешняя положительная мотивация и карьерные интересы.

Можно сказать, что данный факультет имеет благоприятную перспективу развития, поскольку, несмотря на существующие факторы изменяющейся внешней среды – неопределенность трудоустройства, интенсификацию и экстенсификацию работы в вузе, – большинство сотрудников имеют выраженную внутреннюю мотивацию и профессиональные интересы. Оптимальный мотивационный комплекс также свидетельствует об удовлетворенности избранной профессией и местом работы: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной. Также можно говорить о том, что данный коллектив работников высшего образования ценит важность работы в команде факультета и в вузе в целом, поскольку наиболее выражены групповые и корпоративные интересы.

Таким образом, профессиональная и внутригрупповая направленность интересов сотрудников данного факультета позволяет правильно расставить акценты при планировании подбора и адаптации работников к изменяющейся среде высшего образования.

Литература

- Базаров, Т. Ю., Липатов, С. А. (ред.). (2021) *Взаимодействие в системе «учитель – ученик – родители» как фактор психологической безопасности образовательной среды: научно-методические материалы*. М.: АНО «Корпоративная Академия Росатома»; ООО «А-Приор», 132 с.
- Бордовская, Н. В., Реан, А. А. (2000) *Педагогика*. СПб.: Питер, 304 с.
- Золотых, Н. В., Шевченко, Т. Ю., Сапаров, А. Б. (2021) Профессиональная мотивация. *Central Asian Academic Journal of Scientific Research*, т. 1, № 3, с. 20–25.
- Лобанова, Т. Н. (2018) *Трудовые интересы. Психологические аспекты*. М.: Юстиция, 194 с.
- Лобанова, Т. Н. (2021) Методика изучения трудовых интересов работников современных организаций. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, № 2, с. 314–340. DOI: 10.11621/vsp.2021.02.14
- Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция* (2013). М.: ЦСПиМ, 376 с.
- Старенченко, Ю. Л. (2008) *Мониторинг трудовых мотивов: методическое руководство*. СПб.: ИМАТОН, 80 с.
- Beck, U. (2000) *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press, 202 p. DOI: 10.1017/S0038038501219919

- Court, S., Kinman, G. (2008) *Tackling Stress in Higher Education*. London: University and College Union, 132 p.
- Evans, M. (2005) *Killing Thinking: The Death of the University*. London: Continuum, 184 p.
- Gill, R. (2009) Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia. In: R. Flood, R. Gill (eds.). *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*. London: Routledge, 21 p.
- Graham, G. (2013) *Universities: The Recovery of an Idea*. Charlottesville: Imprint Academic, 176 p.
- Gregg, M. (2009) *Function creep: communication technologies and anticipatory labor in the information workplace*. [Online]. Available at: https://www.academia.edu/694897/Working_with_affect_in_the_corporate_university (accessed 14.09.2023).
- Washburn, J. (2003) *University, Inc. The Corporate Corruption of Higher Education*. New York: Basic Books, 352 p.

References

- Bazarov, T. Yu., Lipatov, S. A. (ed.). (2021) *Vzaimodeistvie v sisteme "uchitel" – uchenik – roditeli" kak faktor psikhologicheskoy bezopasnosti obrazovatel'noj sredy: nauchno-metodicheskie materialy [Interaction in the "teacher – student – parents" system as a factor of psychological safety of the educational environment: scientific and methodological materials]*. Moscow: ANO "Rosatom Corporate Academy" Publ.; LLC "A-Prior" Publ., 132 p. (In Russian)
- Beck, U. (2000) *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity press, 202 p. DOI: 10.1017/S0038038501219919 (In English)
- Bordovskaya, N. V., Rean, A. A. (2000) *Pedagogika [Pedagogics]*. Saint Petersburg: Piter Publ., 304 p. (In Russian)
- Court, S., Kinman, G. (2008) *Tackling Stress in Higher Education*. London: University and College Union, 132 p. (In English)
- Evans, M. (2005) *Killing Thinking: The Death of the University*. London: Continuum, 184 p. (In English)
- Gill, R. (2009) Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia. In: R. Flood, R. Gill (eds.). *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*. London: Routledge, 21 p. (In English)
- Graham, G. (2013) *Universities: The Recovery of an Idea*. Charlottesville: Imprint Academic, 176 p. (In English)
- Gregg, M. (2009) *Function creep: communication technologies and anticipatory labor in the information workplace*. [Online]. Available at: https://www.academia.edu/694897/Working_with_affect_in_the_corporate_university (accessed 14.09.2023). (In English)
- Lobanova, T. N. (2018) *Trudovye interesy. Psikhologicheskie aspekty [Labor interests. Psychological aspects]*. Moscow: Yustitsiya Publ., 194 p. (In Russian)
- Lobanova, T. N. (2021) Metodika izucheniya trudovykh interesov rabotnikov sovremennykh organizatsiy [Methodology for studying the labor interests of employees of modern organizations]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya — Bulletin of the Moscow University. Series 14. Psychology*, no. 2, pp. 314–340. DOI: 10.11621/vsp.2021.02.14 (In Russian)
- Samoregulyatsiya i prognozirovanie sotsial'nogo povedeniya lichnosti: Dispozitsionnaya kontseptsiya [Self-regulation and forecasting of social behavior of the individual: Dispositional concept]* (2013). Moscow: TSSPIM Publ., 376 p.
- Starenchenko, Y. L. (2008) *Monitoring trudovykh motivov: metodicheskoe rukovodstvo [Monitoring of labor motives: methodological guidance]*. Saint Petersburg: IMATON Publ., 80 p. (In Russian)
- Washburn, J. (2003) *University, Inc. The Corporate Corruption of Higher Education*. New York: Basic Books, 352 p. (In English)
- Zolotikh, N. V., Shevchenko, T. Yu., Saparov, A. B. (2021) Professional'naya motivatsiya [Professional motivation]. *Central Asian Academic Journal of Scientific Research*, vol. 1, no. 3, pp. 20–25. (In Russian)