

ПЕДАГОГИКА PEDAGOGICS

УДК 331.104

DOI: 10.18413/2313-8971-2020-6-3-0-1

¹⁾ Слинков А.М.,
²⁾ Слинкова О.К.*,
²⁾ Климова Т.Б.

**Статус, мотивация и удовлетворенность преподавателя
высшей школы: размышления по результатам исследования**

¹ Белгородский институт развития образования (ОГАОУ ДПО «БелИРО»),
Россия, 308007, г. Белгород, ул. Студенческая, 14

² Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Россия, 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85
slinkova@bsu.edu.ru*

*Статья поступила 01 июля 2020; принята 10 сентября 2020;
опубликована 30 сентября 2020*

Аннотация. Под эгидой Лиги преподавателей высшей школы в марте-апреле 2020 г. проводилось исследование, охватившее 45 регионов России. Цель исследования – выявление социального статуса и роли преподавателей отечественной высшей школы в развитии гражданского общества. В статье рассматривается взаимосвязь мотивации, удовлетворенности и общественной значимости трудовой деятельности преподавателей высшей школы. Авторами анализируются те аспекты трудовой мотивации и удовлетворенности трудом преподавателей высшей школы, которые непосредственно влияют на уровень престижа данной профессии. Исследование показало, что наиболее негативно влияют на удовлетворенность трудом и, соответственно, осознание собственной значимости преподавателями такие факторы, как «отношение администрации к нуждам работников» и «возможность карьерного роста». Отмечена негативная тенденция в изменении удовлетворенности трудом респондентов за последний год. Установлено, что реальный статус, мотивация и удовлетворенность преподавателей высшей школы остаются на уровне, явно недостаточном для решения сложных задач и вызовов, стоящих перед современным российским обществом. Для преодоления выявленных проблем предлагается проведение в вузах регулярного мониторинга удовлетворенности трудом и формирование корпоративной культуры, в основе которой лежит признание ценности труда преподавателя высшей школы.

Ключевые слова: статус; мотивация; удовлетворенность трудом; преподаватель высшей школы; мониторинг; корпоративная культура.

Информация для цитирования: Слинков А.М., Слинкова О.К., Климова Т.Б. Статус, мотивация и удовлетворенность преподавателя высшей школы: размышления по результатам исследования // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2020. Т.6. №3. С. 3-13. DOI: 10.18413/2313-8971-2020-6-3-0-1.

1) A.M. Slinkov,
2) O.K. Slinkova*,
2) T.B. Klimova

**Status, motivation and satisfaction of a higher education teacher:
reflections on the research results**

¹ Belgorod Institute of Education Development,
14 Studencheskaya Str., Belgorod, 308007, Russia

² Belgorod State National Research University,
85 Pobedy Str., Belgorod, 308015, Russia
slinkova@bsu.edu.ru*

*Received on July 01, 2020; accepted on September 10, 2020;
published on September 30, 2020*

Abstract. The article presents the results of a study conducted under the auspices of the League of Higher Education Teachers in March – April 2020. The study was aimed at identifying the social status and role of teachers of domestic higher education in the development of civil society and it covered 45 regions of Russia. The article discusses the relationship of motivation, satisfaction and social significance of the work of university teachers. The authors analyze those aspects of work motivation and job satisfaction of university teachers that directly affect the level of prestige of this profession. The study showed that such factors as “administration's attitude to employees' needs” and “career growth” have the most negative impact on job satisfaction and, accordingly, awareness of teachers' own worth. A negative trend was observed in changes in the respondents' job satisfaction over the past year. We have made a conclusion that the real status, motivation and satisfaction of higher education teachers remain at a level clearly insufficient to solve the complex problems and challenges which modern Russian society is facing. To overcome the identified problems, it is proposed to conduct regular monitoring of job satisfaction at universities and to develop a corporate culture, which is based on the recognition of the value of labor of a higher education teacher.

Keywords: status; motivation; job satisfaction; higher education teacher; monitoring; corporate culture.

Information for citation: Slinkov A.M., Slinkova O.K., Klimova T.B. (2020), “Status, motivation and satisfaction of a higher education teacher: reflections on the research results”, *Research Result. Pedagogy and Psychology of Education*, 6 (3), 3-13, DOI: 10.18413/2313-8971-2020-6-3-0-1.

Введение (Introduction). Перемены, происходящие в российском обществе, ставят перед высшей школой грандиозные задачи. На совместном заседании президиума Госсовета и Совета по науке и образованию 6 февраля 2020 года В.В. Путин обозначил: «Вся отечественная высшая школа должна отвечать гигантской скорости технологических и общественных перемен, быть с ними, что называется, на одной волне» (Совмест-

ное заседание президиума Госсовета и Совета по науке и образованию, 2020). На высшую школу как основную «кузницу кадров» ложится огромная ответственность по подготовке молодого поколения, способного не только решать сложные профессиональные задачи, но и обеспечивать поступательное развитие гражданского общества, сохраняя основные ценности российской культуры. Основной груз решения этих за-

дач ложится на плечи преподавателя высшей школы. Готов ли современный российский преподаватель оправдать эти надежды? Очевидно, что ответ на этот вопрос определяется уровнем профессионализма и гражданской ответственности самого преподавателя. В свою очередь, и то, и другое зависит от трех взаимосвязанных факторов:

1) высокого уровня трудовой мотивации. Как известно, любая человеческая деятельность имеет ограниченные шансы на успех при отсутствии достаточной мотивации к ней;

2) удовлетворенности трудом – только человек, удовлетворенный своей трудовой деятельностью, способен, с одной стороны, постоянно приращивать собственный потенциал знаний, умений и навыков, а, с другой стороны, – делиться ими и искать наилучшие способы их передачи другим (студентам);

3) осознания преподавателем общественной значимости своего труда, служащим дополнительным мощным стимулом к самосовершенствованию.

Обсуждению данных аспектов деятельности преподавателя высшей школы посвящены многие труды отечественных исследователей. При этом практически все отмечают снижение престижа педагогической работы в вузе, низкий уровень мотивации и удовлетворенности трудом (Ахметшина, 2009; Дадаева, Фадеева, 2014; Резник, Вдовина, 2015; Русинов, 2017; Пряжников, 2018; Гуцу, Няголова, Рунова, 2018).

Настоящее исследование проводилось под эгидой Лиги преподавателей высшей школы в марте-апреле 2020 г. и имело целью выявление социального статуса и роли преподавателей высшей школы в развитии гражданского общества в современных экономических, социальных и политических условиях России.

Методология и методы (Methodology and methods). В исследовании приняло участие 2086 студентов, обучающихся на программах бакалавриата, магистратуры, специалитета и аспирантуры и 644 преподавателя высшей школы из 45 российских регионов. Выборка преподавателей включала 67,4% женщин и 32,6% мужчин и все возрастные группы, при этом наибольший процент составили следующие возрастные группы: 36-45 лет – 33,5%, 25-35 лет – 22,7%, 46-55 лет – 21,3%. Общий научно-педагогический стаж по выборке преподавателей варьировался преимущественно в следующих границах: от 16 до 25 лет – 33,6%, свыше 25 лет – 26,7%, от 9 до 15 лет – 23,9% опрошиваемых. Более половины опрошиваемых занимают должность доцента (62,4%), самая малочисленная группа представлена должностью ассистента (5,3%), на должностях профессора и старшего преподавателя работают 12 и 20,3% опрошиваемых соответственно. Почти три четверти преподавателей, принявших участие в опросе, имеют ученые степени, в том числе ученую степень доктора наук – 10,6% опрошиваемых и кандидата наук – 63,7% опрошиваемых. В целом по выборке преподавателей можно отметить, что ее характеристики соответствуют генеральной совокупности, т.е. она отражает среднестатистические показатели работающих в сфере высшего образования, что позволяет сделать вывод о репрезентативности проведенного исследования.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Как показало проведенное исследование, только 17,2% респондентов оценивают свой статус выше среднего, в то время как 64,1% считают его средним, а 18,6% – ниже среднего уровня (рис. 1).

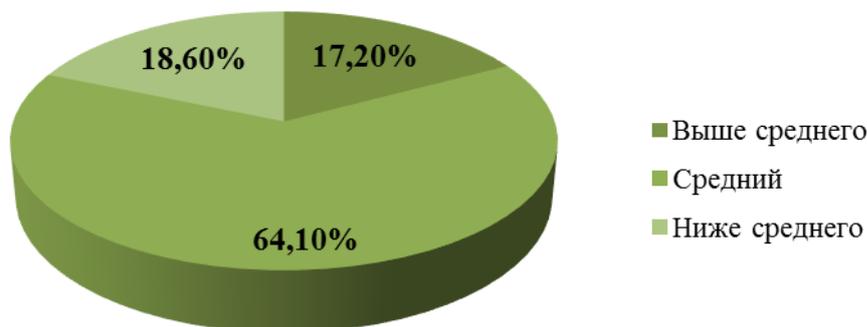


Рис. 1 Распределение ответов на вопрос: оцените свой социальный статус
Fig. 1 Distribution of answers to the question: How could you rate your social status

Данные результаты показывают, что представления преподавателей о социальной значимости своего труда являются не слишком высокими. Возможно, это связано

с высокой степенью критичности оценок преподавателей, поэтому посмотрим на эту проблему глазами другой стороны – студентов (рис. 2).

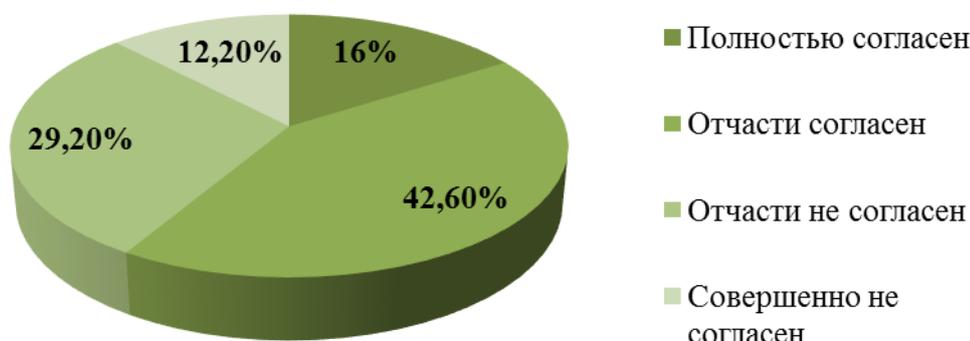


Рис. 2 Распределение ответов на вопрос: профессия преподавателя престижна и востребована на рынке труда
Fig. 2 Distribution of answers to the statement: Teacher's profession is prestigious and is in high demand in the labour market

Как видим, оценки престижности профессии преподавателя студентами то же не высоки: лишь 16% опрошенных студентов согласны с утверждением о высоком статусе преподавателя вуза в обществе.

Приходится признать, что в современном российском обществе реальный статус

преподавателя высшей школы не соответствует той роли, которая возложена на него в процессе подготовки «передового отряда» молодежи, призванного отвечать на сложные вызовы современности. Одним из дополнительных факторов, подтверждающих этот вывод, является преобладание в составе

профессорско-преподавательского состава российских вузов представителей женского пола. Психологи полагают, что статусные мотивы более выражены у мужчин, чем у женщин. Это находит отражение в известной зависимости: чем выше престиж рабочего места, тем больше доля мужчин в общей совокупности занятых в данной категории работников. О невысоком статусе профессии преподавателя высшей школы может также свидетельствовать низкий процент молодых преподавателей в вузах (5,55% в 2018-2019 учебном году) и устойчивая тенденция к его снижению (для сравнения: в 2017-2018 учебном году этот показатель составлял 6,04%) (Образование в цифрах, 2019).

Проведенное исследование ставило широкий ряд вопросов в рамках заявленной цели. Настоящая статья посвящена анализу результатов исследования, отражающих особенности мотивации и удовлетворенности трудом преподавателей высшей школы в контексте проблемы повышения их статуса и роли в развитии гражданского общества. Данная проблема вызывается необходимостью ответа на вопрос, который сформулировала Л.Ф. Красинская: «... готовы ли они (преподаватели высшей школы – вставка наша) с энтузиазмом и творчески решать те задачи, которые ставит перед ними реформа системы образования?» (Красинская,

2008: 153). По итогам исследования, проведенного в вузах г. Самары в 2008 г., Л.Ф. Красинская делает неутешительный вывод: «наблюдается явный перекокс, когда при реализации внутренних мотивов, связанных с интересом к содержанию и процессу труда, внешняя мотивация практически отсутствует» (там же, с. 157). За прошедшее время данный вопрос не потерял актуальности, тем более что реформы российской системы образования давно уже стали перманентным процессом.

Проблема статуса преподавателя высшей школы имеет две основные точки соприкосновения с проблемой мотивации:

1) мотивация выбора работы. Очевидно, что признаваемый в обществе статус той или иной профессии играет немаловажную роль в ее выборе;

2) мотивация трудовой деятельности. В структуре мотивов трудовой деятельности статусным мотивам так же принадлежит большая роль. При этом считается, что эти мотивы имеют наиболее высокое значение в сферах, связанных с интеллектуальной деятельностью, что, конечно, имеет непосредственное отношение к деятельности преподавателей высшей школы.

Взаимосвязь статусных мотивов и удовлетворенности работников трудом так же является очевидной и отражается схемой, представленной на рис. 3.



Рис. 3 Взаимосвязь мотивации, удовлетворенности и статусности

Fig. 3 The relationship of motivation, satisfaction and status

Кратко опишем данную схему, чтобы пояснить концептуальную основу настоящего исследования. Основой мотивации являются мотивы (мотивы выбора работы, мо-

тивы трудового поведения – в контексте нашего исследования). В качестве мотивов выступают разнообразные человеческие потребности, в том числе так называемые ста-

тусные потребности, к которым мы относим потребности в уважении и самоуважении, потребности роста (профессионального, карьерного, личностного), потребности достижения, потребности признания и т.п. Неудовлетворение этих потребностей «вызывает у индивида чувство униженности, слабости, беспомощности» (Слинков, 2014: 319). Наличие мотивации является обязательным условием любых человеческих действий в трудовой сфере. Совершаемые действия обеспечивают достижение определенных результатов, уровень которых соответствует уровню мотивации. Достижение результатов приводит к удовлетворенности (неудовлетворенности) работника трудом в зависимости от оцениваемой полезности результатов с точки зрения личных и организационных целей и интересов. Удовлетворенность трудом в системе мотивации играет роль обратной связи, обеспечивая

формирование соответствующего отношения к труду. Одним из весьма значимых аспектов этого отношения является осознание человеком своей роли в процессе труда и значимости этого труда с точки зрения общественного признания, что обеспечивает поддержание соответствующей этой оценке уровня мотивации.

Выше мы обозначили те потребности, которые мы называем статусными. Однако следует указать еще на одно немаловажное обстоятельство, определяющее престижность профессии – это размер получаемого материального вознаграждения. Во всем мире, и Россия не составляет здесь исключения, престижная работа олицетворяется, прежде всего, с высокой оплатой труда. Рис. 4 отражает результаты оценки профессорско-преподавательским составом вузов получаемой заработной платы.

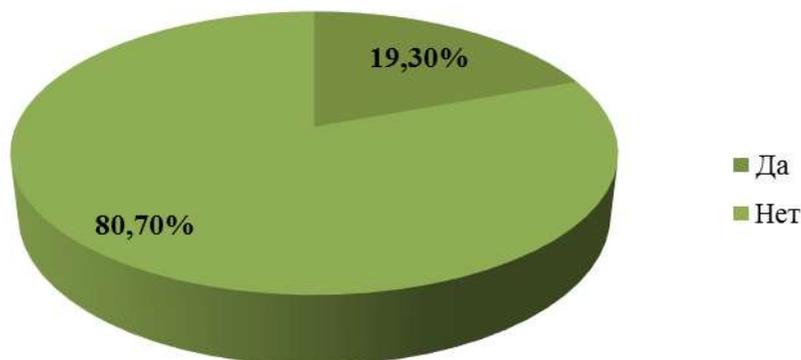


Рис. 4 Распределение ответов на вопрос: считаете ли Вы свою зарплату достойной
Fig. 4 Distribution of answers to the question: Do you consider your salary as decent

Менее 20% опрошенных считает свою заработную плату достойной. Безусловно, это служит веским основанием для снижения престижа профессии преподавателя вуза в глазах преподавателей и общественности. Возможно, кому-то может показаться, что претензии преподавателей к размеру получаемого вознаграждения завышены и не отвечают реальной трудоемкости. Посмотрим, как это выглядит с позиции реальных затрат. Сегодня в подавляющем количестве российских вузов годовая ставка преподава-

теля составляет 900 часов. Даже если предположить, что аудиторная нагрузка преподавателя составляет 70% от общего объема (а это справедливо только для выпускающих кафедр), то с учетом среднего числа часов аудиторной нагрузки, приходящейся на одну учебную дисциплину, не трудно посчитать, что преподаватель вынужден вести 8-9 различных учебных дисциплин, для того чтобы набрать нагрузку на одну ставку. Такая высокая дифференциация не может не сказываться на качестве обучения, ведь пре-

подаватель высшей школы помимо учебной деятельности должен осуществлять еще и научную, от которой, заметим, определяющим образом зависит его профессионализм. Не случайно, поэтому на вопрос: «Хватает ли Вам времени на занятие научной деятельностью?», 71,4% наших респондентов ответили отрицательно.

Вместе с тем, отвечая на вопрос: «Если бы у Вас была такая возможность, хотели бы Вы поменять свою профессию?», боль-

шинство опрошенных (69,9%) сказал «нет». И это не случайно, так как на уровень удовлетворенности работников трудом влияет, помимо оплаты труда, большое количество разнообразных факторов. При проведении исследования удовлетворенности преподавателей трудом мы использовали авторскую анкету (Поварич, Слинкова, 2006). Результаты анкетирования представлены в табл. 1.

Таблица 1

Результаты анкетирования на оценку состояния удовлетворенности преподавателей трудом

Table 1

Assessment of university teachers' job satisfaction according to the questionnaire

Факторы удовлетворенности	Доля респондентов, выбравших вариант ответа, %			
	совершенно удовлетворен	пожалуй, удовлетворен	не вполне удовлетворен	совершенно не удовлетворен
Отношение администрации к нуждам работников	2,5	24,7	42,1	30,7
Объективность оценки работы руководителем	11,1	42,7	32,5	13,7
Морально-психологический климат в коллективе	13,6	48,9	27,6	9,9
Возможность влиять на дела в коллективе	8,6	44,6	32,7	14,1
Возможность карьерного роста	5,4	38,3	35,6	20,7
Условия труда	5,9	44,6	38,6	10,9
Организация труда	4,1	40,6	41,8	13,5
Возможности проявить творчество, продемонстрировать способности	13,2	49,1	27,3	10,4
Возможность ощутить собственную значимость	8,8	44,6	32,0	14,6

Общая картина удовлетворенности преподавателей трудом, к сожалению, далека от идеальной. В качестве более благоприятных можно указать такие факторы, как «морально-психологический климат в коллективе» и «возможности проявить творчество,

продемонстрировать способности». Отметим, что достаточно высокие оценки морально-психологического климата в коллективах являются достаточно характерными для российского общества (Грудистова, 2009; Слинкова, Пастухова, 2014). Что же касается про-

явления творчества, способностей, то работа преподавателя дает здесь массу возможностей (если, конечно, они не лимитируются бюрократическими регламентами), поэтому, скорее, должен насторожить тот факт, что более трети респондентов (37,7%) в той или иной степени чувствуют себя ограниченными в реализации таких возможностей.

Наиболее негативной оценке подверглись факторы: «отношение администрации к нуждам работников», «возможность карьерного роста» и «организация труда». Таким образом, на удовлетворенность преподавателей трудом отрицательное влияние оказывают факторы очень широкого спектра. Прежде всего, люди не чувствуют поддержки администрации. На вопрос: «Какая социальная поддержка оказывается Вам и членам Вашей семьи?», 79,4% преподавателей выбрали ответ «никакая». Не все благополучно в высшей школе и с организацией труда, хотя, как представляется, здесь в силу специфики трудовой деятельности есть достаточные возможности для оптимизации рабочих процессов благодаря использованию современных информационных технологий, обеспечения гибкости рабочего графика и т.п. Перспективы карьерного роста оцениваются респон-

дентами очень невысоко, что напрямую затрагивает потребности статусного порядка. На вопрос: «Продвинулась ли Ваша карьера в течение последних 5 лет?», 71,1% опрошенных ответили: «нет, я занимаю ту же должность, что и 5 лет назад или моя должность понизилась».

По фактору «возможность ощутить собственную значимость», который наиболее коррелирует со статусными мотивами, выявлены значения удовлетворенности, близкие к средним: 53,4% респондентов в той или иной мере удовлетворены реализацией этого фактора, а 46,6% опрошенных, напротив, в той или иной мере не удовлетворены. Так же примерно средний уровень удовлетворенности отмечен по таким факторам, как «объективность оценки работы руководителем», «возможность влиять на дела в коллективе» и «условия труда».

Еще один аспект рассматриваемой проблемы имеет исключительно большое значение для окончательных выводов. Речь идет о выявленных в ходе исследования тенденциях изменения удовлетворенности преподавателей трудом. Респондентам предлагалось оценить, как изменилась удовлетворенность за последний год (табл. 2).

Таблица 2

Результаты анкетирования на оценку изменений удовлетворенности преподавателей трудом

Table 2

Assessment of changes in university teachers' job satisfaction according to the questionnaire

Факторы удовлетворенности	Доля респондентов, выбравших вариант ответа, %		
	повысилась	не изменилась	снизилась
Отношение администрации к нуждам работников	9,4	56,9	33,7
Объективность оценки работы руководителем	9,3	69,2	21,5
Морально-психологический климат в коллективе	6,6	62,6	30,8
Возможность влиять на дела в коллективе	8,4	71,7	19,9
Возможность карьерного роста	7,8	69,0	23,2
Условия труда	6,3	67,8	25,9
Организация труда	6,3	66,0	27,7
Возможности проявить творчество, продемонстрировать способности	9,6	75,0	15,4
Возможность ощутить собственную значимость	8,9	70,8	20,3

Как следует из данных, представленных в табл. 2, большинство респондентов (от 56,9 до 75% по разным факторам) не отмечают каких-либо изменений в удовлетворенности за последний год работы. И все же тревожным является тот факт, что по всем без исключения факторам доля тех, кто отмечает снижение удовлетворенности, значительно превышает долю отметивших позитивные ее изменения. Наиболее критичной является ситуация с оценкой динамики таких факторов, как «отношение администрации к нуждам работников», «морально-психологический климат в коллективе», «организация труда», «условия труда», «возможность карьерного роста». Каждый пятый из опрошенных ответил, что его возможность ощутить собственную значимость снизилась по сравнению с предыдущим годом.

Заключение (Conclusions). Подводя итоги, отметим, что, несмотря на проводимые реформы в системе высшего образования, реальный статус, мотивация и удовлетворенность преподавателей высшей школы остаются на уровне, явно недостаточном для решения сложных задач, стоящих перед ними на современном этапе экономического, социального и политического развития России. Русинов Р.К. констатирует: «Тема кризиса образования стала привычной и теряет сторонников ее серьезного и грамотного обсуждения» (Русинов, 2017: 7). И все же нам представляется, что убирать ее из «повестки дня» было бы неверным. Напротив, необходимо привлечение педагогической общественности к активному осмыслению и обсуждению этой проблемы. Как представляется, эта проблема не может быть решена на высших уровнях системы высшего образования. Необходима скрупулезная работа в каждом высшем учебном заведении, требующая совместных усилий профессорско-преподавательского состава и администрации вузов. Первым шагом к осознанию администрацией вузов глубины рассматриваемой проблемы (как ни странно, складывается ощущение, что администрация явно недооценивает ее критичность) должен стать регулярный мониторинг «болевых то-

чек», связанных с низкой мотивацией и удовлетворенностью преподавателей. Это позволит своевременно обнаруживать негативные тенденции и процессы и принимать научно обоснованные решения, направленные на их устранение (Слинков, 2016: 48). Проведение такого мониторинга на основе результатов опроса не составляет особой трудности в условиях широких возможностей организации онлайн-анкетирования преподавателей. Более того, отметим, что такое анкетирование часто проводится в высших учебных заведениях в рамках системы менеджмента качества, однако его результаты не служат основой для корректировки сложившейся ситуации, а лишь пополняют бюрократические отчеты соответствующих структур, отвечающих за внедрение и реализацию таких систем.

Следующим шагом должно стать формирование (а не декларирование) корпоративной культуры в вузах, позволяющей максимально сплотить их коллективы на решение сложных задач и вызовов современности. Основой этой культуры и, соответственно, кадровой политики должно стать культивирование ценности труда преподавателя высшей школы.

Статья выполнена в рамках межвузовской научно-исследовательской работы Лиги преподавателей высшей школы.

The article is a part of the inter-university research work conducted by League of Higher Education Teachers.

Список литературы

Ахметшина Е.Р. Профессиональная идентичность преподавателя вуза в условиях реформирования системы высшего образования в России // Известия вузов. Поволжский регион. Общественные науки. 2009. № 4 (12). С. 80-87.

Грудистова Е.Г. Развитие методов исследования организационной культуры и их использование в кадровом менеджменте. Автореферат дисс. ... канд. экон. наук. Байкальский государственный университет экономики и права. Иркутск. 2009. 23 с.

Гуцу Е.Г., Няголова М.Д., Рунова Т.А. Исследование мотивации трудовой деятельности преподавателя вуза. Вестник Мининского уни-

верситета. 2018. № 3(24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-motivatsii-trudovoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vuza/viewer> (дата обращения: 08.06.2020).

Дадаева Т.М., Фадеева И.М. Реформа высшей школы: парадоксы и тупики институциональных изменений // Университетское управление: практика и анализ. 2014. № 4-5 (92-93). С. 28-35.

Красинская Л.Ф. Профессиональная мотивация преподавателя как фактор, влияющий на инновационные преобразования в высшей школе // Известия Самарского научного центра РАН. 2008. № 6-1. С. 153-159.

Образование в цифрах: 2019: краткий статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л. М. Гохберг, Н. В. Ковалева и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2019. 96 с.

Поварич И.П., Слинкова О.К. Методика и опыт социологического исследования удовлетворенности трудом // Ползуновский вестник. 2006. № 3-1. С. 221-224.

Пряжников Н.С. Морально-психологическое самочувствие работников высшей школы в условиях «стабильного» реформирования системы образования // Вестник Омского университета. Серия «Психология». 2018. № 1. С. 56-64.

Резник С.Д., Вдовина О.А. Кто становится преподавателем: мотивы выбора педагогической деятельности в вузе // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 3 (97). С. 112-118.

Русинов Р.К. О некоторых путях выхода из ситуации деформации социального института «Высшее образование» // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2017. №4. С. 7-12.

Слинков А.М. Раскрытие информационно-аналитического содержания мониторинга в системе управления организацией на основе методологического и управленческого подходов // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2016. № 1. С. 43-49.

Слинков А.М. Труд – потребность – инновация: управленческий и мотивационный аспект // Социально-гуманитарные знания. 2014. №8. С. 318-327.

Слинкова О. К., Пастухова Д.А. 2014. Национально-психологические особенности персонала российских организаций // Научный результат. Серия: Технологии бизнеса и сервиса. 2014. Т. 1. № 2(2). С. 85-91.

Совместное заседание президиума Госсовета и Совета по науке и образованию 6 февраля 2020 года.

URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/62744> (дата обращения: 08.06.2020).

Фадеева И.М., Федосеева М.В. Самочувствие преподавателя в обществе, профессии, вузе // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015. № 6. С. 153-163.

References

Ahmetshina, E.R. (2009), "Professional identity of a university teacher in the context of reforming the higher education system in Russia", *University proceedings. Volga region. Social sciences*, 4 (12), 80-87. (In Russian).

Grudistova, E.G. (2009), Development of research methods of organizational culture and their use in personnel management, Abstract of dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences, Baikal State University, Russia.

Gucu, E.G., Nyagolova, M.D. and Runova, T.A. (2018), "Investigation of labor activity motivation of the higher education", *Vestnik of Minin University*, 3(24), available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-motivatsii-trudovoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vuza/viewer> (Accessed 08 June 2020).

Dadaeva, T.M. and Fadeeva, I.M. (2014), "Reform of the higher school: paradoxes and institutional changes stubs", *University Management: Practice and Analysis*, 4-5 (92-93), 28-35. (In Russian).

Krasinskaya, L.F. (2008), "Professional motivation of a lecturer as a factor influencing on the innovation reformations at higher school", *Izvestia of Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences*, 6-1, 153-159. (In Russian).

Bondarenko, N.V. Gohberg, L.M. Kovaleva, N.V. and etc. (2019), *Education in numbers: 2019: brief statistical compilation*, Higher School of Economics, Moscow, Russia.

Povarich, I.P. and Slinkova, O.K. (2006), "Methodology and experience of sociological studying of job satisfaction", *Polzunovsky vestnik*, 3-1, 221-224. (In Russian).

Pryazhnikov, N.S. (2018), "Moral and psychological well-being of workers of the higher school in the "stable" of reforming the educational system", *Herald of Omsk University. Series Psychology*, 1, 56-64. (In Russian).

Reznik, S.D. and Vdovina, O.A. (2015), "Who becomes a teacher of high school: the mo-

tives of choice of scientific and pedagogical activities”, *University Management: Practice and Analysis*, 3 (97), 112-119. (In Russian).

Rusinov, R.K. (2017), “On some ways out of the situation of deformation of the "Higher education" social institution”, *Electronic supplement to the Russian Juridical Journal*, 4, 7-12. (In Russian).

Slinkov, A.M. (2016), “Uncovering information-analytic essence of monitoring in the system of management of organization through methodological and managerial approaches”, *State and Municipal Management. Scholar Notes*, 1, 43-49. (In Russian).

Slinkov, A.M. (2014), “Labour – need – innovation: managerial and motivational aspect”, *Socio-humanitarian knowledge*, 8, 318-327. (In Russian).

Slinkova, O.K. and Pastukhova, D.A. (2014), “National and psychological characteristics of the personnel working in Russian organizations”, *Research Result. Business and Service Technologies*, T. 1, 2(2), 85-91. (In Russian).

Joint meeting of the Presidium of the State Council and the Council for Science and Education on February 6, 2020. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/62744> (Accessed 08 June 2020).

Fadeeva, I.M. and Fedoseeva, M.V. (2015), “Subjective well-being of university teacher in society, in profession and in university”, *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 6, 153-163. (in Russian).

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Данные авторов:

Слишков Анатолий Михайлович, кандидат экономических наук, доцент, проректор по научной и инновационной деятельности, Областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Белгородский институт развития образования». ORCID: 0000-0002-6254-2767

Слишкова Ольга Константиновна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры международного туризма и гостиничного бизнеса, Белгородский государственный национальный исследовательский университет. ORCID: 0000-0003-0904-0845.

Климова Татьяна Брониславовна, кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой международного туризма и гостиничного бизнеса, Белгородский государственный национальный исследовательский университет. ORCID: 0000-0003-0628-5273.

About the authors:

Anatoliy M. Slinkov, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Vice-rector for Research and Innovation, Regional State Autonomous Educational Institution of Additional Professional Education “Belgorod Institute of Education Development”. ORCID: 0000-0002-6254-2767

Olga K. Slinkova, Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of Department of International Tourism and Hotel Business, Belgorod State National Research University. ORCID: 0000-0003-0904-0845.

Tatyana B. Klimova, Candidate of Economics, Associate Professor, Head of Department of International Tourism and Hotel Business, Belgorod State National Research University. ORCID: 0000-0003-0628-5273.