

Воробьева Ирина Николаевна

**ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ  
ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

В статье приводятся результаты изучения системы мотивации трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вуза. Автор представляет сравнение системы мотивов преподавателей, работников бюджетной сферы и экономически активного населения в целом для выявления особенностей мотивации трудовой деятельности работника вуза. Сравнение рейтинга важности параметров работы и рейтинга удовлетворенности данными параметрами позволяет выявить наиболее актуальные и требующие пристального внимания мотивы. Полученные закономерности могут служить основой для построения эффективной системы стимулирования преподавателей высшей школы.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/3/2015/12-2/14.html](http://www.gramota.net/materials/3/2015/12-2/14.html)

Источник

**Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и  
искусствоведение. Вопросы теории и практики**

Тамбов: Грамота, 2015. № 12 (62): в 4-х ч. Ч. II. С. 67-70. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/3.html](http://www.gramota.net/editions/3.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/3/2015/12-2/](http://www.gramota.net/materials/3/2015/12-2/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)  
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [hist@gramota.net](mailto:hist@gramota.net)

УДК 316.43

**Социологические науки**

*В статье приводятся результаты изучения системы мотивации трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вуза. Автор представляет сравнение системы мотивов преподавателей, работников бюджетной сферы и экономически активного населения в целом для выявления особенностей мотивации трудовой деятельности работника вуза. Сравнение рейтинга важности параметров работы и рейтинга удовлетворенности данными параметрами позволяет выявить наиболее актуальные и требующие пристального внимания мотивы. Полученные закономерности могут служить основой для построения эффективной системы стимулирования преподавателей высшей школы.*

*Ключевые слова и фразы:* система мотивации трудовой деятельности; образование; система стимулирования; самовыражение; самореализация; высшая школа.

**Воробьева Ирина Николаевна**, к. соц. н.

*Череповецкий государственный университет*

*vorobyova-i-n@yandex.ru*

### **ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ<sup>©</sup>**

Образование является одним из ведущих факторов конкурентоспособности государства на международной арене. Социально-экономические преобразования, необходимость ориентироваться на запросы общества, коммерциализация высшего образования вынуждают трансформировать систему образования, повышать качество образовательных услуг, что, в свою очередь, невозможно без серьезной мотивации к труду преподавателя высшей школы.

Профессиональная деятельность преподавателя вуза как один из ключевых элементов управления существенно изменилась и интенсивно развивается под влиянием модернизации образования. Многие исследователи уделяли большое внимание изучению специфики профессиональной деятельности преподавателя и управлению качеством образования (С. Ю. Богатырев [1], Е. Ю. Васильева [2], А. Г. Долган [3], И. Н. Ким [4], М. А. Ларионова [6], Е. Н. Пономарева [8], А. А. Факторович [9]).

Деятельность преподавателя высшей школы подразумевает многообразие видов деятельности, включающее высокую творческую основу, научно-исследовательскую составляющую, содержащее необходимость постоянной учебно-методической работы, поддержания в строгом порядке всех учебных материалов, рабочих программ и т.д. В результате работа является столь разносторонней, что требует для поддержания в балансе всех составляющих сложной системы стимулирования со стороны руководства вуза и системы образования в целом. Тогда как во многих вузах стимулирование завязано лишь на учебную нагрузку. Более того, в связи с трансформацией ценностных ориентиров в обществе и сложным положением системы образования изменилось место статуса профессии преподавателя высшей школы в профессиональной иерархии. Укрепление прежних позиций невозможно без соответствующего экономического статуса. Тема является остроактуальной, поэтому многие труды, в том числе работы О. А. Михалевой [7], А. А. Корнеевой [5] и многих других, посвящались вопросам определения критериев оценки труда преподавателей, мотивационным и стимулирующим аспектам, совершенствованию организации и оплаты труда преподавателей вузов и др.

На наш взгляд, особенности мотивации труда преподавателя высшей школы можно вывести через сравнение системы его мотивации с другими экономически активными группами населения, а вот направления эффективной управленческой деятельности в плане создания системы стимулирования можно вывести лишь через сравнительный анализ с системой удовлетворенности. Поэтому для изучения особенностей мотивации преподавателей высшей школы были использованы материалы следующих исследований: опрос, проведенный в 2011 году управлением стратегического развития ЧГУ среди профессорско-преподавательского состава Череповецкого государственного университета по вопросам мотивации и удовлетворенности работой в вузе по квотной выборке, соответствующей статусной и половозрастной структуре вуза, всего опрошено 288 работников; специальное исследование, проведенное по полужформализованной анкете с 50 преподавателями вуза, 2014 год; опрос населения города Череповца по квотной репрезентативной выборке, соответствующей половозрастной структуре города, октябрь 2012 года, опрошено 450 человек.

Приведем сравнительный анализ важности параметров работы преподавателей Череповецкого государственного университета, представителей бюджетной сферы города Череповца и всех жителей города Череповца. Важность представлена в виде индексов, где вариантам ответов были приданы стандартные данной шкале шкальные значения от «-2» до «2» (см. Таблицу 1). Отчетливо видно, что для преподавателей высшей школы в большей степени важны такие характеристики труда как самостоятельность в работе, уважение в окружении и возможность реализации способностей. В то время как для населения в целом данные параметры не выделяются как наиболее важные. Для жителей города Череповца надежность, стабильность места работы оценивается в иерархии параметров труда значимее, чем упомянутые выше характеристики.

Таблица 1.

**Индексы важности параметров работы преподавателей ЧГУ,  
работников бюджетной сферы и жителей города в целом**

Параметры работы	Преподаватели ЧГУ	Работники бюджетной сферы	Жители города
Возможность работать самостоятельно	1,68	1,35	1,25
Работа пользуется уважением в окружении	1,61	1,54	1,28
Работа оставляет время для досуга	1,54	1,38	1,52
Возможность реализовать способности	1,51	1,47	1,16
Высокая заработная плата	1,41	1,28	1,56
Безопасность	1,35	1,52	1,62
Содержание работы (чтобы она была интересна)	1,24	1,32	1,16
Перспективы профессионального роста	1,23	1,16	1,35
Отношения с руководителями	1,23	1,48	1,46
Возможность проявлять инициативу	1,23	1,13	1,15
Возможность влиять на работу	1,16	1,21	1,01
Отношения с коллегами	1,14	1,25	1,31
Возможность приносить пользу обществу	1,14	1,16	1,23
Надежность, стабильность места работы	1,08	1,35	1,42

В Таблице 2 представлены распределения ответов по наиболее специфичным особенностям труда, отличающим преподавателей вуза от экономически активного населения нашего города. Параметр заработной платы всегда и для всех групп работников остается важным; так и наше исследование показало высокую оценку данного мотива работы. В исследованиях, посвященных изучению мотивирующих факторов, доказано, что при понижении заработной платы резко изменяется структура мотивов работников из-за неудовлетворенности основных жизненно важных потребностей.

Заработная плата частично удовлетворяет лишь каждого седьмого преподавателя, всех остальных она не удовлетворяет вовсе. Безусловно, низкий заработок является источником неудовлетворенности работой, но верно и то, что повышение оплаты труда не всегда вызывает повышение его продуктивности. Вместе с тем, существующая система оплаты труда в высшей школе далека от совершенства, поскольку зачастую учитывает лишь учебную нагрузку преподавателей. Только в последнее время наиболее прогрессивные вузы вводят доплаты и за другие виды деятельности. Иначе это может привести к тому, что преподаватели отдадут приоритет учебной работе, в том числе по внутреннему или внешнему совместительству, когда особой активности в разработке и совершенствовании методического обеспечения преподаваемых дисциплин, в овладении новыми методиками обучения при этом чаще всего не наблюдается.

Таблица 2.

**Распределение ответов на вопрос:  
«Насколько для Вас важны следующие параметры трудовой деятельности?»**

Параметры деятельности	Вариант ответа	Преподаватели ЧГУ	Жители города Череповца
Возможность работать самостоятельно	Очень важно	62	41
	Скорее важно	38	39
	Скорее не важно	0	15
	Не важно	0	4
Возможность приносить пользу обществу	Очень важно	39	28
	Скорее важно	49	43
	Скорее не важно	13	22
	Не важно	0	6
Возможность реализовывать способности	Очень важно	62	43
	Скорее важно	38	45
	Скорее не важно	0	9
	Не важно	0	2
Работа пользуется уважением в окружении	Очень важно	48	28
	Скорее важно	49	41
	Скорее не важно	4	22
	Не важно	0	7
Надежность, стабильность места работы	Очень важно	51	71
	Скорее важно	26	23
	Скорее не важно	18	4
	Не важно	6	1
Высокая заработная плата	Очень важно	64	68
	Скорее важно	36	27
	Скорее не важно	0	4
	Не важно	0	1

Для профессорско-преподавательского состава ЧГУ были введены дополнительно 11 параметров, которые, по мнению исследователей в области мотивации, характеризуют преподавателей как особую трудовую группу. В Таблице 3 приведен рейтинг индексов важности и удовлетворенности основными параметрами работы профессорско-преподавательского состава ЧГУ.

Таблица 3.

**Рейтинг параметров труда по важности и удовлетворенности  
по результатам опроса преподавателей высшей школы**

<b>Параметры работы</b>	<b>Рейтинг важности</b>	<b>Рейтинг удовлетворенности</b>
Возможность работать самостоятельно	1	25
Работа пользуется уважением в окружении	2	15
Признание, ощущение значимости	3	22
Возможность реализовать способности	4	7
Возможность самореализации	5	5
Продолжительный отдых в летнее время	6	1
Работа оставляет время для досуга	7	21
Стремление передачи знаний и опыта	8	8
Реализация научно-педагогического потенциала	9	2
Безопасность	10	6
Творческий характер труда	11	4
Высокая заработная плата	12	19
Гибкий график работы	13	3
Содержание работы (чтобы она была интересна)	14	11
Возможность проявлять инициативу	15	23
Отношения с руководителями	16	9
Перспективы профессионального роста	17	18
Возможность влиять на работу	18	24
Возможность приносить пользу обществу	19	17
Отношения с коллегами	20	12
Надежность, стабильность места работы	21	16
Возможность совмещения	22	20
Работа ради общения, возможность занять свободное время	23	13
Возможность управления другими людьми	24	14
Нормированный рабочий день	25	10

Самые важные аспекты труда: самостоятельность в работе, признание важности работы, уважение к работе со стороны окружения – являются наименее удовлетворенными, в следствие можно сказать, что это основное направление, на которое стоит обратить внимание при совершенствовании системы стимулирования преподавателей высшей школы. Из рейтинга видно, что денежное вознаграждение – не самый первый фактор по важности среди параметров работы, но, как было уже сказано выше, уровень зарплаты определяет не только имущественное положение профессиональной группы, но и во многом, как это сложилось в современном обществе, и социальный статус и место профессии в профессиональной иерархии. Низкий экономический статус, так или иначе, приводит к падению социального авторитета, социальной престижности данного вида профессиональной деятельности, вызывает чувство социальной неполноценности, а как следствие – для высшей школы он выливается еще и в старение кадрового состава.

В исследовании, проведенном среди профессорско-преподавательского состава ЧГУ, были заданы открытые вопросы о значимости мотивов труда для преподавателей вуза. Респонденты отметили, что современная школа требует от преподавателя следующие знания, умения и навыки: компетентность в общих вопросах, творческое мышление, владение новыми информационными технологиями, мобильность, способность к переквалификации, адаптация к изменяющимся условиям, вовлеченность в научную деятельность, психологическая устойчивость. На основании ответов на открытые вопросы: «Определите основные параметры работы, которые были наиболее значимы для педагога высшей школы 20 века» и «Определите основные параметры работы, которые были наиболее значимы для педагога высшей школы 21 века» – был сделан сравнительный анализ. Респонденты среди важных параметров труда для преподавателей 21 века отмечают: самореализацию, самостоятельность, практические ценности, такие как знание иностранного языка, возможность совмещения и гибкий график работы, тогда как для преподавателя 20 века наибольшее значение придавалось моральным, этическим ценностям сторонам преподавательской деятельности: ответственности, передаче опыта молодым поколениям, пользе обществу.

В итоге, как мы видим, наблюдается несоответствие системы стимулирования и существующей системы мотивации. В новых условиях результативность деятельности образовательного учреждения достигается не только за счет увеличения заработной платы, так как уже сейчас очевидно, что такие упрощения совершенно недостаточны для решения сложных современных проблем. Для того чтобы изменить ситуацию неудовлетворенности важными параметрами трудовой деятельности, исследования данного типа необходимо проводить практически каждый год и корректировать материальные и нематериальные способы стимулирования. В динамике мы сможем проследить также изменение мотивационных предпочтений, существующих у представителей специфической группы, такой как преподаватели высшей школы.

## Список литературы

1. **Богатырев С. Ю.** Системы оценки качества вузов и ППС // Социальная политика и социология. 2009. № 4. С. 179-185.
2. **Васильева Е. Ю.** Образовательная среда вуза как объект управления и оценки // Университетское управление: практика и анализ. 2011. № 4. С. 76-82.
3. **Долган А. Г.** Инновационная деятельность преподавателя в региональном вузе // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2008. № 10 (17). Ч. II. С. 59-60.
4. **Ким И. Н.** Формирование базовых составляющих профессиональной компетентности преподавателя в рамках ФГОС // Высшее образование в России. 2012. № 1. С. 16-24.
5. **Корнеева А. А.** Разработка и внедрение системы мотивации профессорско-преподавательского состава кафедр в Российском государственном социальном университете // Методология, теория и методика экономики образования. 2010. № 3. С. 88-97.
6. **Ларионова М. А.** Профессиональная мотивация преподавателя вуза // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 4 (43). С. 38-41.
7. **Михалева О. А.** О мотивации и стимулировании труда профессорско-преподавательского состава вузов // Человек и труд. 2009. № 1. С. 67-68.
8. **Пономарева Е. Н.** Инновационно-креативная компетентность в структуре профессиональной деятельности преподавателя // Высшее образование сегодня. 2010. № 2. С. 42-47.
9. **Факторович А. А.** Управление качеством педагогической деятельности преподавателя вуза в современных условиях // Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования. 2010. № 3. С. 1-72.
10. **Филиппова Е. В.** Социологический подход к анализу трудовой мотивации. // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2007. № 1 (1). С. 262-263.

## SPECIFICS OF THE SYSTEM TO MOTIVATE LABOUR ACTIVITY OF A HIGHER SCHOOL TEACHER

**Vorob'eva Irina Nikolaevna**, Ph. D. in Sociology  
Cherepovets State University  
vorobyova-i-n@yandex.ru

The article presents the results of studying the system to motivate labour activity of higher school teaching staff. The author provides a comparison of the motivation systems of teachers, public sector workers and economically active population on the whole with a view to identify the specifics of motivating labour activity of a higher school teacher. Comparing the priority rank of activity parameters and the rank of contentment with these parameters allows identifying the most relevant and urgent motives. The acquired regularities can serve as a basis for developing the efficient system to stimulate higher school teachers.

*Key words and phrases:* system to motivate labour activity; education; stimulation system; self-expression; self-realization; higher school.

УДК 101.1

**Философские науки**

*В статье анализируются онтологическое, топологическое, феноменологическое, трансцендентное «измерения» экзистенции и основания экзистенциалов в их «конкретной» онтологии, гносеологии и аксиологии. В современной философской антропологии экзистенциалы человеческого бытия раскрывают содержание экзистенции, фиксируя фундаментальную проблему смысложизненных оснований и способов конкретного существования индивидов.*

*Ключевые слова и фразы:* философская антропология; экзистенциальное; экзистенция; трансценденция; интенция; трансцендирование; феноменология; экзистенциалы человеческого бытия; одиночество; смерть; страх.

**Гагарин Анатолий Станиславович**, д. филос. н., доцент  
Уральское отделение Российской академии наук  
ga.nvarta@gmail.com

**ЭКЗИСТЕНЦИЯ И ЭКЗИСТЕНЦИАЛЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО БЫТИЯ  
В СОВРЕМЕННОЙ ФИЛОСОФСКОЙ АНТРОПОЛОГИИ<sup>©</sup>**

**Экзистенциальное, экзистенция, трансцендирование.** В постнеклассической «философии бытия человека» *экзистенциальное* обозначает небеспристрастное мышление, которое осознает конечность человека и трагедию его существования. В описании экзистенциального, прорывающегося из повседневности в поисках «сущностного себя» в «себе обезличенном» и трагически-сложного преодоления «неподлинных» состояний бытия-в-мире (скуки, тоски, тошноты и др.), блекнут понятийно-категориальные подходы и субъект-объектные схемы, а детерминистские принципы преобразуются в предельно обостренные автономно-уникальные отношения: «Я и не-Я»,