

## Психологическая проблема мотивационной составляющей у педагогов высших учебных заведений

Е.А. Никитина<sup>1</sup>✉, Н.В. Тарасова<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Юго-Западный государственный университет  
ул. 50 лет Октября, д. 94, г. Курск 305040, Российская Федерация

✉e-mail: eanikitina72@mail.ru

### Резюме

*Проблема исследования состоит в рассмотрении противоречия между унифицированностью мероприятий, направленных на развитие мотивации педагогов вуза, и потребностью в создании индивидуального подхода к развитию внутренней мотивации сотрудников.*

*Цель исследования – изучение мотивационной структуры личности преподавателей высшей школы через ряд ведущих составляющих, выступающих факторами таких мотивационных профилей, как «прогрессивный», «регрессивный», «экспрессивный», «импульсивный», «уплощенный».*

*Научная гипотеза исследования – составление индивидуального профиля педагогов и разработка на его основе комплекса коррекционных мероприятий будут способствовать повышению внутренней мотивации сотрудников высших учебных заведений.*

*Построенные на основе эмпирической и теоретической доказательной базы данные индивидуальных мотивационных профилей профессорско-педагогического состава вуза выступают ключевыми характеристиками в развитии и корректировке внутренней мотивации личности. Полученные авторами научные результаты необходимы для осмысления педагогами ключевых характеристик, входящих в понятие «внутренняя мотивация» и их роли в своей профессиональной деятельности. Для работодателей знание об индивидуальном профиле сотрудника поможет оптимизации процесса трудовой деятельности с учетом интересов и возможностей педагога.*

*В статье представлены результаты эмпирического исследования по изучению мотивационной структуры преподавателей высшей школы. Авторами проведен сопоставительный анализ различных точек зрения на проблему классификации мотивов, влияющих на профессиональную мотивацию к педагогической деятельности. Были выделены группы факторов, влияющих на личную эффективность как самого педагога, так и всего коллектива педагогических работников.*

*В работе приведены результаты исследования 60 респондентов из числа работников профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет».*

**Ключевые слова:** мотивационные факторы; индивидуальный мотивационный профиль; внутренняя мотивация; преподаватели; педагогическая деятельность; профессиональное развитие личности.

**Конфликт интересов:** Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

**Финансирование:** Исследование выполнено при финансовой поддержке программы развития университета на 2025 год в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030», регистрационный номер 125062307394-4, в рамках политики управления человеческим капиталом «Платформа развития конструктивной внутренней мотивации профессиональной деятельности и личной эффективности преподавателей высшей школы», 17.21 / Е2.

**Для цитирования:** Никитина Е.А., Тарасова Н.В. Психологическая проблема мотивационной составляющей у педагогов высших учебных заведений // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2025. Т. 15, № 3. С. 132-145. <https://doi.org/10.21869/2223-151X-2025-15-3-132-145>.

Статья поступила в редакцию 26.06.2025

Статья подписана в печать 15.08.2025

Статья опубликована 30.09.2025

## Psychological problem of the motivational component among teachers of higher educational institutions

Elena A. Nikitina<sup>1</sup>✉, Nadezhda V. Tarasova<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Southwest State University, 94

50 Let Oktyabrya Str., Kursk 305040, Russian Federation

✉ e-mail: eanikitina72@mail.ru, nadia-799@bk.ru

### Abstract

*The research problem is to examine the contradiction between the standardization of measures aimed at developing university faculty motivation and the need to create an individualized approach to developing intrinsic motivation.*

*The purpose of the study is to examine the motivational structure of higher education faculty.*

*The research hypothesis is that the creation of an individual teacher profile and the development of a set of corrective measures based on it will contribute to increasing the intrinsic motivation of higher education institution employees.*

*The individual motivational profiles of university faculty, based on empirical and theoretical evidence, are key characteristics in the development and adjustment of intrinsic motivation. The authors' scientific results are essential for teachers to understand the key characteristics encompassed in the concept of "intrinsic motivation" and their role in their professional work. For employers, knowledge of an employee's individual profile will help optimize the work process, taking into account the interests and capabilities of the teacher.*

*This article presents the results of an empirical study examining the motivational structure of higher education faculty. The authors conducted a comparative analysis of various perspectives on the classification of motives that influence professional motivation for teaching. They identified groups of factors that influence the personal effectiveness of both the teacher and the entire teaching staff.*

*The paper presents the results of a study of 60 respondents from the faculty of Southwestern University. The aim of the study was to examine the motivational structure of higher education teachers through a number of key components that serve as factors in motivational profiles such as «progressive», «regressive», «expressive», «impulsive», and «flattened».*

**Keywords:** motivational factors; individual motivational profile; intrinsic motivation; teachers; teaching activities; professional development of the individual.

**Conflict of interest:** The Authors declare the absence of obvious and potential conflicts of interest related to the publication of this article.

**Funding:** The study was financially supported by the University's development program for 2025 as part of the strategic academic leadership program "Priority 2030", registration number 125062307394-4, as part of the human capital management policy "Platform for the Development of constructive Intrinsic motivation for Professional Activity and personal Effectiveness of Higher School teachers", 17.21 / E2.

**For citation:** Nikitina E.A., Tarasova N.V. Psychological problem of the motivational component among teachers of higher educational institutions. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Lingvistika i pedagogika* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Linguistics and Pedagogics*. 2025; 15(3): 132–145 (In Russ.). <https://doi.org/10.21869/2223-151X-2025-15-3-132-145>.

Received 26.06.2025

Accepted 15.08.2025

Published 30.09.2025

\*\*\*

### Введение

Модернизация современной системы высшего образования предполагает раз-

работку эффективной стратегии управления персоналом, направленной на рост профессиональной мотивации каждого

педагога и возможное повышение производительности труда всего педагогического коллектива в целом.

Современные концепции руководства развитием педагогических кадров образовательных организаций базируются на принципах открытых систем, системного анализа, компетенций, индивидуализации, функциональности и прочих подходов, ориентированных на создание практической модели профессионального роста [1, с. 92-96; 2, с. 36-45; 3, с. 125-132; 4, с. 93-99; 5, с. 11-18].

Различные области научных исследований, расширяющие понимание мотивации в различных сферах человеческой деятельности, предоставляют ученым возможность рассматривать эту проблему с разных ракурсов. Большинство существующих исследований сосредоточены на вопросах управления в образовательных учреждениях, но мы попытаемся подойти к вопросу мотивации преподавателей вуза с более глубокой точки зрения. Данный факт обусловлен тем, что руководители, как правило, сосредотачиваются на внешних мотивационных факторах (условия труда, уровень заработной платы, возможность повышения квалификации и т. д.) и недооценивают внутренние факторы (потенциальные возможности, индивидуальные потребности и личностные качества, интересы и способности каждого сотрудника).

Результативность руководящей деятельности в учебном заведении находится в тесной зависимости от уровня квалификации управленческой группы [6, с. 99-102; 7, с. 122-127; 8, с. 10-15].

Также необходимо учитывать, что в связи с изменениями в рабочих задачах вследствие развития научно-технического прогресса и распространения информационных технологий, а также в соответствии с ростом уровня образования и социальных ожиданий сотрудников, важность мотивации в управлении персоналом увеличилась, что усложнило выпол-

нение этих задач в сфере управленческого знания.

«Сегодня для эффективного управления деятельностью организации требуются ответственные и инициативные работники, высоко организованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности» [9, с. 88-91].

Достижение этих характеристик у сотрудника невозможно с помощью традиционных методов финансового поощрения, строгого внешнего контроля и наказаний. Только работники, которые осознают смысл своей работы и нацелены на достижение целей организации, способны достичь высоких результатов.

Кроме того, актуальность научного осмысления содержательной стороны мотивации обусловлено сложностью применения методов мотивации, поскольку сложен и сам субъект мотивации. Каждый человек уникален и неповторим, и его поведение, включая трудовую сферу, определяется собственными потребностями, интересами, желаниями, способностями, ценностями, целями и ожиданиями. У каждого преподавателя есть свой уникальный набор мотивационных факторов. Стремление к стандартизации мотивации для разных работников, даже внутри одной профессии, не только невозможно, но и нецелесообразно, поскольку это может привести к потере индивидуальности у педагогов. Кроме того, важно учитывать, что мотивация преподавателя не ограничивается просто активизацией уже существующих мотивов, но также включает в себя формирование структуры потребностей с постоянным отслеживанием и обратной связью [10, с. 36-40].

Таким образом, актуальность настоящего исследования обусловлена противоречием между унифицированностью мероприятий, направленных на развитие мотивации педагогов вуза, и потребностью в создании индивидуального подхода к развитию внутренней мотивации сотрудников.

Проблема исследования: рассмотреть противоречие между унифицированностью мероприятий, направленных на развитие мотивации педагогов вуза, и потребностью в создании индивидуального подхода к развитию внутренней мотивации сотрудников.

Цель исследования: изучение мотивационной структуры личности преподавателей высшей школы.

Научная гипотеза исследования: составление индивидуального профиля педагогов и разработка на его основе комплекса коррекционных мероприятий будут способствовать повышению внутренней мотивации сотрудников высших учебных заведений.

Анализ научной литературы по проблеме развития внутренней мотивации как определяющего фактора эффективности работы преподавателя позволил нам определить понятия «мотив» и «мотивация» как центральные понятия в теории мотивации. Также нами были выделены группы факторов, влияющих на личную эффективность как самого педагога, так и всего научно-педагогического коллектива в целом.

Мотив – это то, что побуждает человека к определенным действиям. Мотивация является внутренним, индивидуальным фактором, который зависит от множества внешних и внутренних факторов, а также от воздействия других мотивов. Иногда мотивы рассматриваются как потенциальная готовность человека к определенной деятельности. Когда мотивация становится актуальной, она становится главным стимулом психологической активности работника [11, с. 1-15].

Мотивация в первую очередь характеризует волевую сторону поведения, тесно связанную с волей человека. Можно сказать, что мотив – это двигатель и причина человеческой активности. Он представляет собой осознанное побуждение. Мотив возникает из определенной потребности, являющейся конечной причиной человеческого поведения. Хотя

мотив может стимулировать к действию, он не всегда приводит к нему. В таких случаях происходит борьба между мотивами, в которой побеждает и реализуется наиболее сильный из них.

Мотивация взаимодействует с другими психологическими процессами, образует сложный механизм. Этот механизм включает в себя потребности, амбиции, стимулы, установки, оценки и другие факторы. Потребность является отправной точкой механизма мотивации, отражая желание человека получить определенные блага, предметы или поведение. Амбиции представляют собой уровень удовлетворения потребности, который определяет поведение личности. Несмотря на общие потребности, амбиции и ожидания могут различаться в зависимости от ситуации и деятельности.

Вторым элементом в механизме мотивации является стимул, который представляет собой блага или ценности, способные удовлетворить потребность при определенных действиях. Стимул направлен на удовлетворение потребности, в то время как мотив является связующим звеном, которое возникает между потребностью и стимулом. Для возникновения мотивации стимул должен быть осознанным и принятым работником [12, с. 17-28].

Мотивация – это процесс стимулирования человека к выполнению определенных действий с использованием внутренних и внешних факторов. В контексте преподавателей вуза, мотивация профессиональной деятельности означает стимулирование заниматься работой (с учетом потребностей и основных мотивов), направленной на достижение целей учебного заведения. В разрезе исследования факторов, влияющих на развитие профессиональной мотивации педагогов, целесообразно выделить экстернальную мотивацию, которая не зависит от содержания конкретной задачи, а обусловлена внешними факторами, не связанными с самим субъектом. Такие внешние факто-

ры называются стимулами, поскольку они могут стимулировать определенное поведение или действия субъекта. С другой стороны, интринсическая мотивация связана с самим содержанием задачи или внутренними мотивами субъекта, которые могут быть названы побудительными мотивами или побуждениями.

Авторами статьи был проведен сопоставительный анализ различных научных подходов к классификации мотивов, влияющих на профессиональную мотивацию к педагогической деятельности, и выделены среди них внутренние мотивы, а также факторы, составляющие основу внутренней мотивации личности преподавателя вуза.

А.Р. Кирпиков, А.К. Байметов, проводя анализ различных мотивов педагогической работы, классифицировали их в три группы: мотивы долженствования; мотивы заинтересованности и увлеченности преподаваемым предметом; мотивы увлеченности общением с детьми – «любовь к детям» [13, с. 11-20].

Исходя из преобладающего характера этих мотивов, педагоги были разделены на четыре группы: те, для кого преобладают мотивы обязанности; педагоги, у которых важен интерес к учебной дисциплине, педагоги, чья деятельность определяется потребностью в общении со студентами, и те, у кого нет доминирующего мотива.

Авторы исследования обнаружили, что тип мотивации влияет на характер и ориентацию педагогических требований к обучающимся. У педагогов с разносторонней мотивацией требования к поведению студентов и усвоению учебного материала характеризуются гармоничностью и ограниченным количеством. Педагоги, чья деятельность определяется мотивом обязанности, ставят перед учащимися много требований, как по усвоению материала, так и по дисциплине. Те, кто испытывает увлечение предметом, в основном фокусируются на требованиях к усвоению учебного материала. Нако-

нец, педагоги с выраженной потребностью в общении предъявляют больше требований к личности обучающихся.

Также А.Р. Кирпиков, А.К. Байметов отмечают, что предпочтение определенного типа мотивации или его отсутствие у педагогов обусловлено их склонностью к различным стилям управления. Педагоги, которые стремятся к авторитарному подходу, чаще всего доминируют мотивом обязанности, в то время как педагоги, предпочитающие либеральный подход, часто ориентированы на мотив общения. Те, у кого нет явного доминирования определенного мотива, чаще всего применяют демократический стиль руководства [13, с. 26-28].

Л.С. Подымова, В.А. Сластенин среди критических факторов готовности к мотивации выделяют способность принимать педагогические инновации. По мнению исследователей, это является одним из ключевых аспектов в подготовке педагогов, поскольку только адекватная мотивация, соответствующая целям инновационной работы, гарантирует успешное выполнение задач и развитие личности педагога [14, с. 20-28].

Близким по содержанию к предыдущему мотиву является мотив самоактуализации. Е.М. Лепешова отмечает, что такой педагог характеризуется высокой открытостью к инновациям, постоянным стремлением к саморазвитию в новом контексте и желанием создавать новые подходы к педагогической практике [15, с. 43]. Эти преподаватели предпочитают творческие задачи, которые способствуют личностному росту. Они постоянно выбирают лучшие методы и технологии, учитывая интересы студентов.

Таким образом, желание развиваться и совершенствоваться выступает ключевым двигателем и определяющим свойством преподавателя. Помимо этого, необходимым фактором эффективной реализации инновационных процессов становится умение оперативно принимать решения, идти на рискованные шаги,

конструктивно решать конфликтные ситуации, неизбежно возникающие при внедрении нововведений, а также успешно справляться с возникающими трудностями.

Согласно мнению Л.Н. Захаровой, дифференцируя разнообразные типы мотивации педагогов, включая внутреннюю составляющую, возможно отметить направленность на самосовершенствование и самовыражение. Итогом анализа выступают выделенные группы мотиваций: финансовые поощрения; потребности, обусловленные стремлением утвердиться профессионально; собственно профессиональная деятельность; потребность в личной самореализации [16, с. 20-32].

Интересным фактом является то, что успех педагогической работы не всегда зависит от уровня мотивации. Иногда преобладают внешние мотивы самоутверждения (получение признания от окружающих), включая мотив престижа, когда педагог внедряет инновации для получения положительного общественного отклика на свою деятельность.

Л.М. Марадзе полагает, что в данном случае главной целью педагога не является стимулирование активности студентов в учебной деятельности и повышение уровня усвоения знаний, а скорее получение положительной оценки за свою работу. В таких ситуациях новые эффективные методы не применяются для достижения образовательных целей, а скорее для достижения личного успеха [17, с. 308-313].

Недостаток такого подхода заключается в выборе методов, обещающих быстрый и эффективный результат, активном внедрении новых методик обучения и воспитания в образовательный процесс без должной тщательной проработки.

Анализ мотивационной сферы профессиональной активности учителя целесообразно проводить сквозь понимание особенностей его центрированности. Под центрированностью понимается не про-

сто ориентация преподавателя, а также искренняя вовлеченность, внимание к нуждам всех субъектов педагогического процесса, особое психоэмоциональное сосредоточение на их интересах и активная деятельность, направленная на удовлетворение указанных потребностей.

«Смысловую иерархию интересов участников педагогической системы, регулирующие действия и поступки педагога, можно назвать его личностной центриацией в педагогической системе» [18, с. 92-95].

А.А. Реан полагал, что активность сама по себе является значимой для личности, говорят о внутреннем типе мотивации. В случае, когда профессиональная деятельность мотивируется стремлением удовлетворить внешние потребности, такие как социальный статус, заработная плата и прочее, это называется внешней мотивацией [19, с. 84-86].

Самостоятельные внешние стимулы в данном контексте разделяются на положительные и отрицательные. Благоприятные внешние стимулы оказываются гораздо продуктивнее и предпочтительнее негативных с позиций любых критериев оценки. Наиболее гармоничным представляется мотивационная структура, в которой доминируют внутренние стремления, тогда как негативные внешние факторы практически отсутствуют. Худшей комбинацией становится та ситуация, когда преобладают именно неблагоприятные внешние импульсы, при этом значимость внутренней мотивации оказывается крайне низкой.

## Результаты и обсуждение

Основной целью данного исследования является изучение мотивационной структуры личности преподавателей высшей школы. Исследование проводилось на базе ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет», г. Курск в апреле-мае 2025 года. В выборку вошли 60 респондентов из числа профессорско-преподавательского состава.

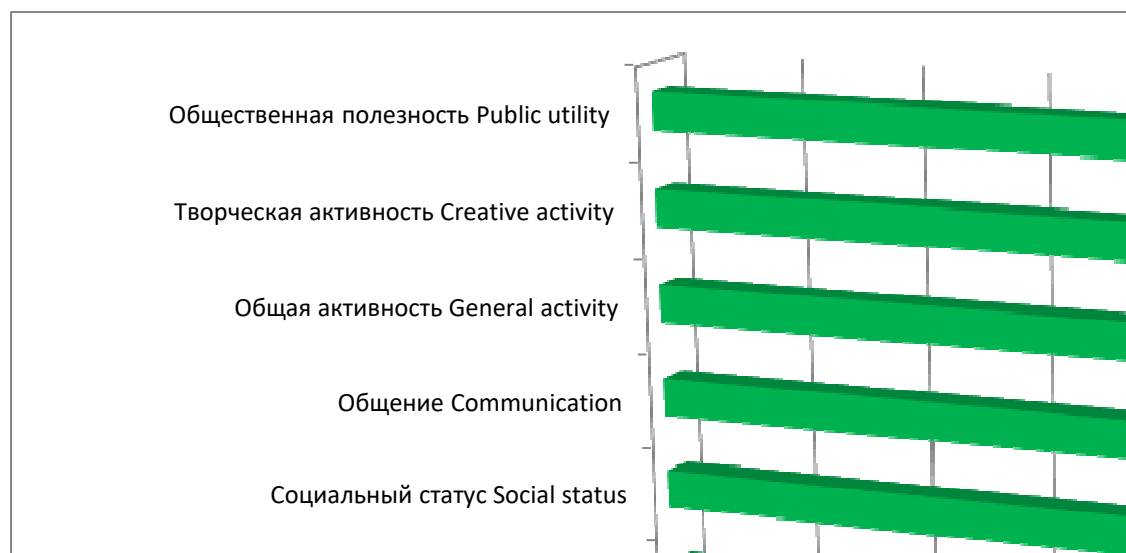
С целью изучения мотивационной структуры преподавателей высшей школы нами была использована методика «Мотивационный профиль» В.Э. Мильмана. Методика разработана для выявления устойчивых тенденций человека в различных сферах жизни, таких как общественная, деловая и бытовая. Методика позволяет определить, какие потребности и ценности побуждают человека к действию, и основывается на иерархической модели потребностей А. Маслоу, а также включает оценки по семи мотивационным шкалам и двум шкалам эмоционального поведения.

Мотивационные профили являются ключевыми элементами структуры мотивации личности. В.Э. Мильман выделяет такие мотивационные профили, как «прогрессивный», «регрессивный», «экспрессивный», «импульсивный», «уплощенный». Основопологающим компонентом личностной мотивационной системы выступает область эмоций. Специалисты выделяют четыре разновидности эмоцио-

нального портрета индивида: «стеничный», «астеничный», «смешанный стеничный», «смешанный астеничный».

Следовательно, итоговая характеристика мотивационных аспектов участников эксперимента формируется на основании анализа двадцати восьми показателей мотивационного спектра и четырех компонентов эмоционального контура. Если возникает потребность, отдельные критерии возможно объединить путем суммирования, скажем, значений шкал «бытовые потребности» и «производственные цели», либо сопоставления «теоретически желаемых» и «фактически достигнутых» результатов.

Итоги систематизации производственных и бытовых мотиваций посредством ряда ключевых критериев «Жизнеобеспечение», «Комфорт», «Социальный статус», «Общение», «Общая активность», «Творческая активность», «Общественная полезность») наглядным образом представлены на рис. 1 и 2.



**Рис. 1.** Результаты классификации рабочей мотивации у педагогов вуза (методика «Мотивационный профиль» В.Э. Мильмана), средний балл

**Fig. 1.** Results of the classification of work motivation among university teachers (methodology «Motivational profile» by V.E. Milman), average score

Таким образом, мы видим на рис. 1 и 2 мотивационный профиль, в котором отсутствуют чередование высоких и низких

значений. Структура мотивационного профиля не имеет выраженной направленности в какую-либо сторону. Такой

тип называется «уплощенным мотивационным профилем». Тем не менее, при углубленном анализе выявляется наличие подпрофиля «Мотивационно всеяден».

Эти характеристики указывают на желание респондентов заниматься разнообразными видами деятельности и широкий спектр их интересов.

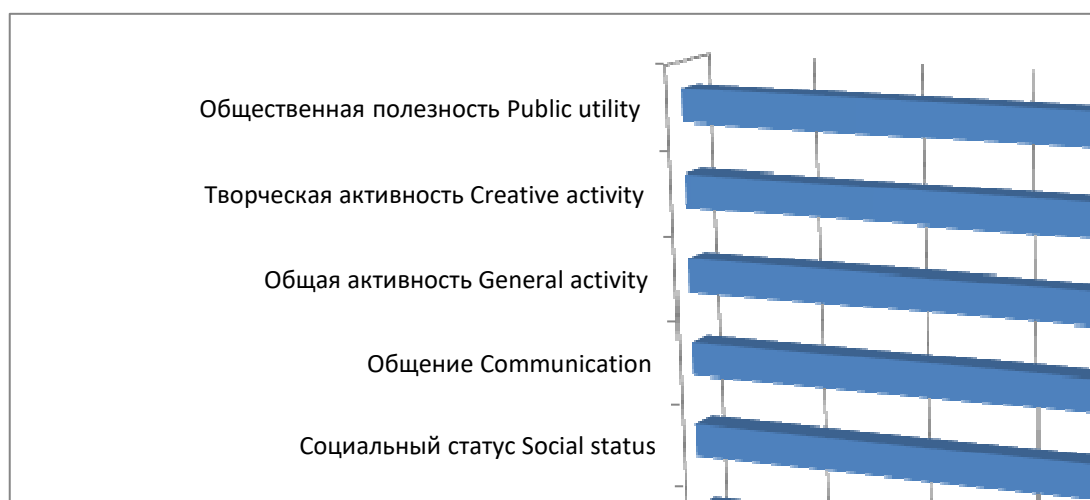


**Рис. 2.** Результаты классификации общежитейской мотивации у педагогов вуза (методика «Мотивационный профиль» В.Э. Мильмана), средний балл

**Fig. 2.** Results of the classification of life motivation among university teachers (methodology «Motivational profile» by V.E. Milman), average score

Результаты классификации идеального и реального состояний через ряд таких шкал, как «Жизнеобеспечение», «Комфорт», «Социальный статус», «Об-

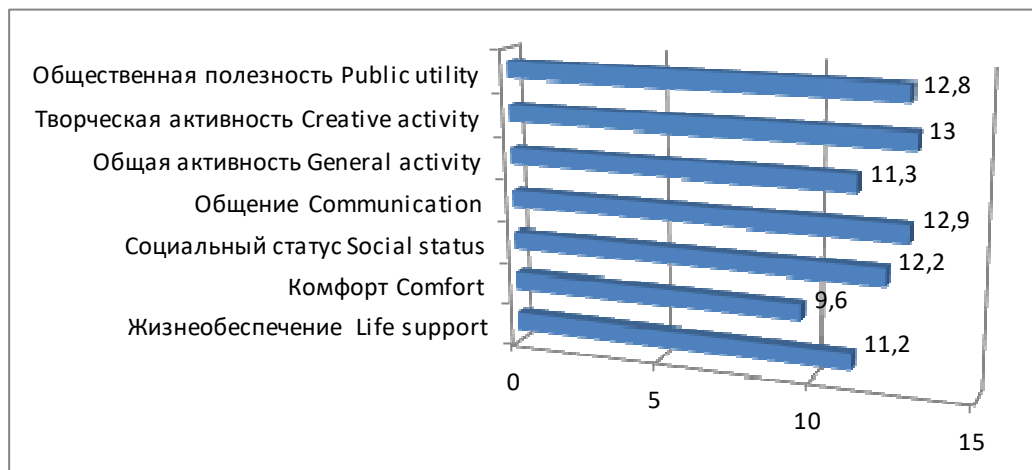
щение», «Общая активность», «Творческая активность», «Общественная полезность» наглядно представлен на рис. 3 и 4.



**Рис. 3.** Результаты классификации идеального состояния у педагогов вуза (методика «Мотивационный профиль» В.Э. Мильмана), средний балл

**Fig. 3.** Results of the classification of the ideal state of university teachers (methodology «Motivational profile» by V.E. Milman), average score





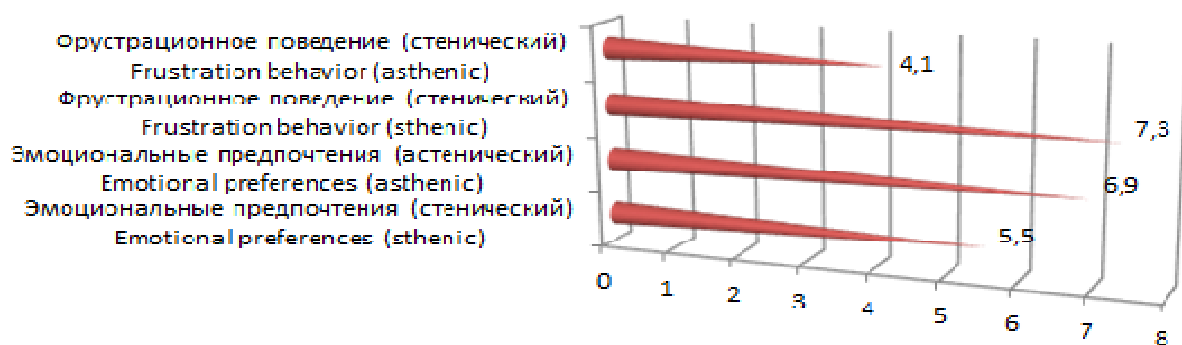
**Рис. 4.** Результаты классификации реального состояния у педагогов вуза (методика «Мотивационный профиль» В.Э. Мильмана), средний балл

**Fig. 4.** Results of the classification of the actual state of university teachers (methodology «Motivational profile» by V.E. Milman), average score

На рис. 5 представлены результаты классификации эмоционального профиля у педагогов.

Анализируя полученные данные, можно отметить, что доминирует стеническое фрустрационное поведение (средний балл 7,3). Данный профиль отмечает проявление активности и стойкости в ситуациях, когда человек сталкивается с препятствиями или невозможностью достичь цели. Такой человек стремится к деятельным эмоциональным переживаниям и способен управлять собой в стрессовых ситуациях, занимая устойчивую, управляемую позицию.

Эмоциональные предпочтения соответствуют астеническому синдрому (средний балл 6,9). При астеническом синдроме могут проявляться астенические эмоции, такие как повышенная утомляемость, раздражительность, плаксивость, тревожность и страхи. Они склонны к негативизму и быстрой утомляемости, им трудно сконцентрироваться, а любая неудача может надолго выбить из колеи. Часто наблюдается эмоциональная лабильность, то есть резкие перепады настроения без явного повода.

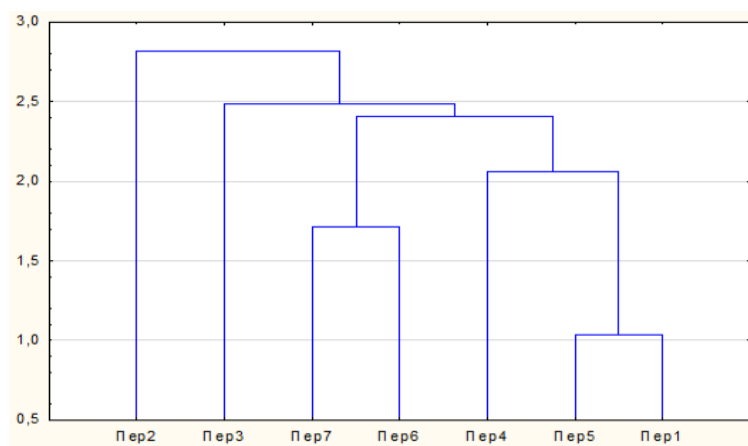


**Рис. 5.** Результаты классификации эмоционального профиля у педагогов вуза (методика «Мотивационный профиль» В.Э. Мильмана), средний балл

**Fig. 5.** Results of the classification of the emotional profile of university teachers (method «Motivational profile» by V.E. Milman), average score

Применяя многомерный статистический метод, а именно кластерный анализ, мы осуществили разделение анализируемых объектов и их свойств на гомогенные группы, называемые кластерами.

Вычисления указанных параметров были выполнены с использованием программного обеспечения STATISTICA 10.



**Рис. 6.** Результаты кластерного анализа между шкалами мотивационного профиля у педагогов вуза (методика «Мотивационный профиль» В.Э. Мильмана)

**Fig. 6.** Results of cluster analysis between scales of motivational profile of university teachers (methodology «Motivational profile» by V.E. Milman)

Кластеризация представляет собой процесс разделения совокупности элементов на отдельные категории, именуемые кластерами. Элементы внутри одной категории должны обладать максимальной степенью сходства друг с другом, тогда как элементы различных категорий должны иметь наибольшие различия. Основное различие между кластеризацией и классификацией заключается в том, что заранее заданный список групп четко не задан и определяется в процессе работы алгоритма [20, с. 1-16].

На рис. 6 представлены два общих кластера. Из матрицы расстояний следует, что Пер5 (общая активность) и Пер1 (жизнеобеспечение) наиболее близки  $R = 1,1$  и поэтому объединяются в один кластер. «Общая активность» передаёт живость натуры, желание вложить собственные силы и способности в определённую область труда, охватывая такие движущие причины, как: непосредственное проявление

энергии, стойкость перед трудностями, настойчивость, иногда сопротивление обстоятельствам.

«Жизнеобеспечение» рассматривается как стремление индивида поддерживать необходимые жизненные условия, желание обеспечить себя и членов своей семьи достаточными средствами для материального благополучия. Данный кластер взаимосвязан с Пер4 (общение). «Общение» служит мощным источником мотивации, удовлетворяя социальные потребности, способствуя обмену знаниями и опытом, а также формируя чувство общности и причастности, что, в свою очередь, побуждает к действию.

Во второй кластер вошли такие шкалы, как Пер7 (общественная полезность) и Пер6 (творческая активность), расстояние между ними  $R = 1,7$ . «Общественная полезность» рассматривается, как особый тип деятельности, который создаёт условия для развития мотивационно-потреб-

ностной сферы, совмещает потребности и цели каждого индивида с потребностями и целями общества. «Творческая активность» отражает склонность индивида реализовывать внутренний потенциал и жизненные силы там, где возможно достичь креативных итогов, охватывая такие направления, как творческое преобразование реальности, самореализация, осознание окружающего мира и приобретение новых знаний.

Рассмотренные два кластера взаимосвязаны с такими шкалами, как Пер3 (социальный статус), расстояние между ними  $R = 2,5$  и Пер2 (комфорт), расстояние между ними  $R = 2,8$ . «Социальный статус» выступает как мощный мотиватор, поскольку его повышение дает человеку больше возможностей для удовлетворения базовых и высших потребностей, таких как безопасность, власть, признание, любовь и самореализация. «Комфорт» рассматривается как важнейший фактор мотивации, где человек стремится к удовлетворению базовых потребностей в безопасности, спокойствии и удовольствии, а также к созданию благоприятной среды для личного роста.

## Выводы

Таким образом, резюмируя результаты нашей работы, можно отметить следующее. У преподавателей высшей школы был выявлен «уплощенный мотивационный профиль», который характеризуется отсутствием ярко выраженных пиков и спадов в мотивационной структуре личности. Сотрудники вуза не имеют яр-

ко выраженного одного-двух доминирующих мотивов, но при этом присутствует довольно ровный, маловыразительный рисунок побуждающих факторов. Педагогам с уплощенным профилем могут быть интересны задачи, сочетающие в себе разные мотивационные компоненты, например стабильность и возможность развития.

При этом у педагогов был установлен подпрофиль «Мотивационно всеяден», который можно охарактеризовать, как легкая адаптация к различным условиям. У большинства респондентов с данным подпрофилем нет сильной привязанности к одному определенному типу мотивации.

Полученные результаты необходимы для понимания сотрудниками ведущих факторов, которые важны в данный момент, и искать рабочие условия, которые их удовлетворяют. Для работодателей знание о таком профиле позволяет выстраивать более комплексные системы мотивации, предлагая сотруднику разнообразные возможности, которые будут ему интересны.

Результаты классификации эмоционального профиля у педагогов позволили выделить доминирующее стеническое фрустрационное поведение и эмоциональные предпочтения, соответствующие астеническому синдрому.

Данные кластерного анализа позволили исследуемые показатели объединить в два ведущих кластера, позволяющих оптимизировать работу с мотивационной составляющей педагогов.

## Список литературы

1. Баранова Ю.Ю. Теоретические основы управления профессиональным развитием педагогического персонала образовательного учреждения // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2011. № 2(7). С. 92-96.

2. Зырянова С.М. Профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации: аспекты управления и методического сопровождения // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2020. № 4(67). С. 36-45.
3. Ковшова А.А., Зырянова С.М. Анализ подходов к управлению профессиональным развитием педагогических кадров // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2021. № 4(73). С. 125-132.
4. Мясоедов А.И. Концептуальные основы сущности и содержания понятия «управление персоналом» // Вопросы студенческой науки. 2020. № 1(41). С. 93-99.
5. Мулюкова В.А. Компетентностная модель современного педагога как основа непрерывного повышения профессионального мастерства // Педагогическая перспектива. 2022. № 3(7). С. 11-18. [https://doi.org/10.55523/27822559\\_2022\\_3\(7\)\\_11](https://doi.org/10.55523/27822559_2022_3(7)_11).
6. Картушина Е.Н. Командообразование как потребность в современном процессе управления персоналом // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 5(51). С. 99-102.
7. Ласкова Т.С., Айдаркина Е.Е. Современные подходы к применению командообразования: сущность, этапы реализации и особенности // Естественно-гуманитарные исследования. 2020. № 1(27). С. 122-127. <https://doi.org/10.24411/2309-4788-2020-00022>.
8. Жиркова З.С. Управление образовательными системами. СПб.: Научное издание, 2020. С. 10-15.
9. Менеджмент в образовании. 2-е изд., перераб. и доп. Омск: Изд-во ОмГПУ, 2017. С. 88-91.
10. Суrowицкая Ю.Ю. Понятие о мотивации // Наука и реальность. 2023. № 1 (13). С. 36-40.
11. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999. 478 с.
12. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. М.: МГУ, 2007. 168 с.
13. Кирпиков А.Р. Начала психологии. Ижевск: Ин-т повышения квалификации и переподгот. работников образования Удм. Респ., 2005. 42 с.
14. Подымова Л.С., Долинская Л.А. Самоутверждение педагогов в инновационной деятельности. М.: Московский пед. гос. ун-т, 2014. 207 с.
15. Лепешова Е.М. Мотивация труда в образовательном учреждении: общие подходы // Школьный психолог. 2007. №9. С. 43.
16. Захарова Л.Н. Психология управления. М.: Лань, 2023. 396 с.
17. Марадзе Л.М. Удовлетворенность профессиональной деятельностью: критерияльно-феноменологический анализ // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2012. №2. С. 308-313.
18. Биссенек Н.П. Изучение особенностей мотивации профессионального развития педагогов // Управление ДОУ. 2009. №7. С. 92-95.
19. Реан А.А. Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования, практикум. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. С. 84-86.
20. Котов А.Н. Кластеризация данных. СПб.: ГУ ИТМО, 2006. С. 1-16.

## References

1. Baranova Yu.Yu. Theoretical foundations of managing the professional development of teaching staff of an educational institution. *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov = Scientific support for the system of advanced training of personnel*. 2011;(2):92-96. (In Russ.).
2. Zyryanova S.M. Professional development of a teacher of a preschool educational organization: aspects of management and methodological support. *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of Surgut State Pedagogical University*. 2020;(4):36-45. (In Russ.). <https://doi.org/10.26105/SSPU.2020.63.25.003>.
3. Kovshova A.A., Zyryanova S.M. Analysis of approaches to managing the professional development of teaching staff. *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of Surgut State Pedagogical University*. 2021;(4):125-132. (In Russ.).
4. Myasoedov A.I. Conceptual foundations of the essence and content of the concept of «personnel management». *Voprosy studencheskoj nauki = Questions of student science*. 2020;(1):93-99. (In Russ.).
5. Mulyukova V.A. Competence model of a modern teacher as a basis for continuous improvement of professional skills. *Pedagogicheskaya perspektiva = Pedagogical perspective*. 2022;(3):11-18. (In Russ.). [https://doi.org/10.55523/27822559\\_2022\\_3\(7\)\\_11](https://doi.org/10.55523/27822559_2022_3(7)_11).
6. Kartushina E.N. Team building as a need in the modern process of personnel management. *Social'no-ehkonomicheskie yavleniya i processy = Socio-economic phenomena and processes*. 2013;(5):99-102. (In Russ.).
7. Laskova T.S., Aidarkina E.E. Modern approaches to the application of team building: essence, stages of implementation and features. *Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya = Natural Sciences and Humanities Research*. 2020;(1):122-127. (In Russ.). <https://doi.org/10.24411/2309-4788-2020-00022>
8. Zhirkova Z.S. Management of educational systems. St. Petersburg: Naukoemkie tekhnologii; 2020. P. 10-15. (In Russ.).
9. Management in Education. 2nd ed. Omsk: OmskGPU Publishing House; 2017. P. 88-91. (In Russ.).
10. Surovitskaya Yu.Yu. The concept of motivation in. *Nauka i real'nost' = Science and Reality*. 2023;(1):36-40. (In Russ.).
11. Maslow A.G. Motivation and personality. St. Petersburg: Evraziya; 1999. 478 p. (In Russ.).
12. Vikhansky O.S. Management: man, strategy, organization, process. Moscow: MGU; 2007. 168 p. (In Russ.).
13. Kirpikov A.R. Principles of Psychology. Izhevsk: In-t povysheniya kvalifikatsii i perepodgot. rabotnikov obrazovaniya Udm. Resp., 2005. 42 p. (In Russ.).
14. Podymova L.S., Dolinskaya L.A. Self-affirmation of teachers in innovative activities. Moscow: Moskovskii ped. gos. un-t; 2014. 207 p. (In Russ.).
15. Lepeshova E.M. Labor motivation in an educational institution: general approaches. *Shkol'nyj psikholog = School psychologist*. 2007;(9):43. (In Russ.).
16. Zakharova L.N. Psychology of management. Moscow: Lan'; 2023. 396 p. (In Russ.).

17. Maradze L.M. Satisfaction with professional activity: criterial and phenomenological analysis. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Lingvistika i pedagogika* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Linguistics and Pedagogics*. 2012;(2):308-313. (In Russ.).

18. Bissenek N.P. Study of the features of motivation for professional development of teachers. *Upravlenie DOU = Management of preschool educational institutions*. 2009;(7):92-95. (In Russ.).

19. Rean A.A. Psychology and psychodiagnostics of personality: Theory, research methods, practical training. St. Petersburg: Prain-EVROZNAK; 2006. P. 84-86. (In Russ.).

20. Kotov A.N. Data clustering. St. Petersburg: GU ITMO; 2006. P. 1-16. (In Russ.).

### Информация об авторах / Information about the Authors

**Никитина Елена Александровна**, кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой коммуникологии и психологии, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация, e-mail: eanikitina72@mail.ru

**Elena A. Nikitina**, Candidate of Sciences (Psychological), Professor of the Department of Communology and Psychology, Southwestern State University, Kursk, Russian Federation, e-mail: eanikitina72@mail.ru

**Тарасова Надежда Владимировна**, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры коммуникологии и психологии, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация, e-mail: nadia-79@bk.ru

**Nadezhda V. Tarasova**, Candidate of Sciences (Pedagogical), Professor of the Department of Communology and Psychology, Southwestern State University, Kursk, Russian Federation, e-mail: nadia-79@bk.ru