



ՄԵՐԻ ԲԱՐԱՅԱՆ

ՀՊՏՀ աշխատանքի տնտեսագիտության
ամբիոնի դրոշմը, տնտեսագիտության թեկնածու

ՄԱՐԻՆԵ ՆԻԿՈՂՈՍՅԱՆ

ՀՊՏՀ մարքեթինգի ամբիոնի դրոշմը,
տնտեսագիտության թեկնածու

ԼԻԼԻԹ ՂԱՐԱՅԱՆ

ՀՊՏՀ մարքեթինգի ամբիոնի դրոշմը,
տնտեսագիտության թեկնածու

ԲՈՒՀԻ ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱՆՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՇԱՀԱՂՈՐԴՄԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Ժամանակակից պայմաններում յուրաքանչյուր բուհի գործունեության արդյունավետությունը հիմնականում կախված է պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի որակից: Ամեն բարձրագույն ուսումնական հաստատություն, որը կրթական ծառայությունների շուկայում առաջատար դիրք զբաղեցնելու նպատակ է հետապնդում, պետք է հատուկ ուշադրություն դարձնի պրոֆեսորադասախոսական կազմի շահադրժման խնդիրներին:

Հոդվածում ներկայացված են ՀՊՏՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի արդյունավետությունը պայմանավորող շարժառիթների բացահայտման և շահադրժման խնդիրների հետազոտության արդյունքները:

Հիմնաբառեր. շահադրժում (մոտիվացիա), պրոֆեսորադասախոսական կազմ, գիտամանկավարժական գործունեություն, բարձրագույն կրթություն, մասնագիտական գործունեություն, շարժառիթ (մոտիվ), աշխատանքի արդյունավետություն

Ժամանակակից պայմաններում մարդկային գործունը ցանկացած կազմակերպությունում առանցքային դերակատարություն ունի: Մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ կառավարմամբ է պայմանավորված մրցակցային շուկայում կազմակերպության կայունությունը, տնտեսական գործունեության հաջողությունը և ռազմավարական զարգացման հեռանկարը: Բարձրագույն կրթության համակարգում աշխատակիցների հիմնական կազմի հոգևոր, մտավոր և ստեղծագործական մեծ ներուժի շնորհիվ մարդկային գործունե այսօր էլ ավելի է արժևորվում: Բարձրագույն դպրոցի գիտնական մանկավարժի աշխատանքը բավականին բարդ է. այն ներառում է գիտամեթոդական, դաստիարակչական և կազմակերպչական գործառնություններ: Դասախոսների աշխատանքի բնույթի և բովանդակության վրա լուրջ ազդեցություն են թողնում նաև կրթության բնագավառի արդի տեխնիկական և տեխնոլոգիական փոփոխությունները, որոնք հաճախ հակազդում են դասախոսական աշխատանքի շարժառիթներին և խթաններին: Այդ իսկ պատճառով տնտեսավարման արդի պայմաններում բուհերի կազմակերպական և մանկավարժական կադրերի աշխատանքի կառավարման գործընթացների համապատասխանեցման անհրաժեշտություն է առաջանում: Վերջիններիս աշխատանքային գործունեության հետ կապված խնդիրների լուծումը, կրթական տեխնոլոգիաների ներդրմանը զուգընթաց, կնպաստի բարձրորակ կադրերի ներգրավմանը, նորարարական ծրագրերի և տեխնոլոգիաների մշակմանն ու ներդրմանը, որոնք գիտելիքի զարգացմանը: Գիտելիքահենք տնտեսության պայմաններում, երբ մշտապես աճում է գիտելիքի նկատմամբ պահանջարկը, կրթական ծառայությունների շուկայում մրցակցությունը սրվում է՝ կրթական հաստատություններին առաջադրելով նորանոր խնդիրներ: Ինչպես արդարացիորեն նշում է պրոֆ. Գ.Վարդանյանը՝ «Հայաստանի մրցունակության մեծացումը հնարավոր է բացառապես գիտելիքահենք տնտեսության ու գիտելիքի հասարակության ազդեցիկ հիմքերի ստեղծմամբ, տնտեսական գործունե խթանների և պետական արդյունավետ կառույցների կայացմամբ, ուսումնառող ազգ դառնալուն նպաստող կրթության և վերապատրաստման ձևերի համակարգի ստեղծմամբ, մարդկանց կենսագործունեության բոլոր ոլորտներ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ներթափանցման դյուրացմամբ¹»:

Շուկայական մրցակցության պայմաններում բուհում աշխատանքի արդյունավետ կառավարման համակարգի մշակումը և կատարելագործումը բարձրագույն կրթության անշեղ զարգացման կարևորագույն նախապայմաններից են: Բարձրագույն ուսումնական հաստատության դասախոսի գործունեությունը ներառում է երկու հիմնական բաղադրիչներ՝ գիտական և մանկավարժական:

Գիտամանկավարժական աշխատանքի բնութագրիչ գծերն են.

- գիտելիքի կուտակման, փոխանցման և գործադրման նկատմամբ մասնագիտական պատասխանատվությունը, ինչպես նաև դրա ընդլայնումն ինչպես տեսական, այնպես էլ փորձարարական առումներով,
- մասնագիտական ինքնավարությունը, ակադեմիական ազատությունը. հնարավորություն է ընձեռված ուսումնական նյութը ներկայաց-

¹ Գ. Վարդանյան, Գիտելիքահենք տնտեսություն, ՀՀ ԳԱԱ, Եր., 2008, էջ 8:

նելու ըստ սեփական հայեցողության, ինքնուրույն ընտրելու ուսուցման մեթոդներն ու միջոցները,

- աշխատանքի արդյունքներն արտահայտվում են ոչ միանգամից. անհնար է դրանք գնահատել միայն քանակական ցուցանիշներով,
- առավելապես անհատական և ստեղծագործական բնույթը,
- ուսուցման արդյունավետության համար հավասարապես պատասխանատու են և՛ սովորեցնողը, և՛ սովորողը,
- բուհի դասախոսի գործունեության շարժառիթը տարբերվում է այլ մասնագիտությունների շարժառիթներից. առավել, քան վարձատրությունը, այս դեպքում կարևորվում են գործընկերների կողմից մասնագիտական ճանաչումը, հասարակական հեղինակությունը, վարկանիշը և այլն:

Ըստ գիտամանկավարժական գործունեության առանձնահատկությունների ուսումնասիրության՝ դասախոսի աշխատանքը, շարժառիթային առումով, կարող է ներկայացվել որպես բարդ մոտիվացիոն գործունեություն, որը ներառված է անձի ողջ կենսական համատեքստում:

Դասախոսի մասնագիտական գործունեության շարժառիթը ձևավորվում է իր անհատական զարգացման գործընթացում, բայց նրա աշխատանքային վարքագիծն այս կամ այն իրավիճակում դրսևորվում է ոչ թե ըստ ցանկացած կամ բոլոր հնարավոր դրդապատճառների, այլ, որպես կանոն, ըստ այն շարժառիթների, որոնք համապատասխան աստիճանակարգում ամենացայտունն են:

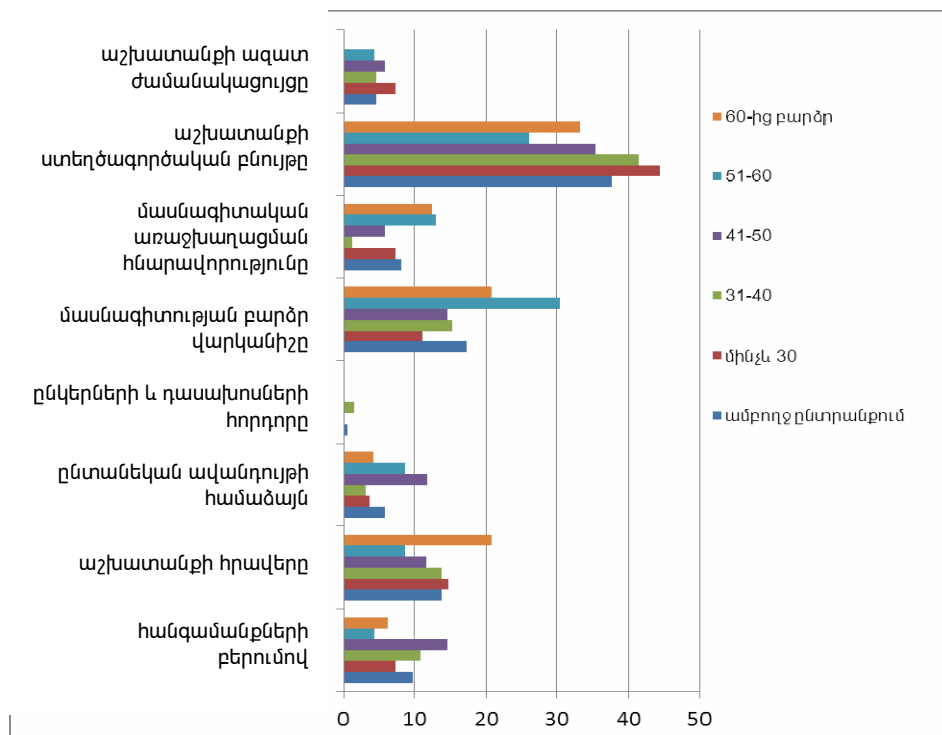
Աշխատողի ցանկալի վարքն ապահովելու և դա կազմակերպության շահերին առավելագույնս ծառայեցնելու նպատակով անհրաժեշտ է ուսումնասիրել այն իրական մղումները, որոնք դրդում են աշխատողին գործելու այս կամ այն կերպ: Յուրաքանչյուր բարձրագույն ուսումնական հաստատություն, որը կրթական ծառայությունների շուկայում առաջատար դիրք զբաղեցնելու նպատակ է հետապնդում, պետք է առանձնահատուկ ուշադրություն դարձնի պրոֆեսորադասախոսական կազմի շահադրժման խնդիրներին: Միայն սեփական գործունեությունն արժևորող և բուհի առաքելության գերակայությունը կարևորող պրոֆեսորադասախոսական կազմի շնորհիվ հնարավոր կլինի հասնել ցանկալի արդյունքների և դիմակայել մրցակցությանը, իսկ նմանօրինակ աշխատակազմի ձևավորման հիմքը շահադրժման արդյունավետ մեխանիզմների կիրառումն է: Այսօր բարձրագույն դպրոցի պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի արդյունավետությունը միայն նյութական խթանման ավանդական ձևերով այլևս հնարավոր չէ ապահովել: Ուստի անհրաժեշտ է բացահայտել այն գործոններն ու իրական մղումները, որոնք կշահագրգռեն պրոֆեսորադասախոսական կազմին առավելագույնս իրացնելու սեփական ներուժը²: Բուհերի գործունեության արդյունավետությունը հիմնականում պայմանավորված է պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատանքի որակով: Հնարավոր չէ բուհի ռազմավարության մեջ արմատական փոփոխություններ կատարել՝ առանց հաշվի առնելու անձնակազմի ներուժը³:

² Տե՛ս **Лазарев В.**, Когда работа не теряет ценности (как сделать руководство эффективным) // „Народное образование“, 1997, № 9, էջ 128-131:

³ Տե՛ս **Романкова Л.**, Научно-педагогические кадры высшей школы России. Современное состояние и концепция развития . М.: ИПР ВПО МАДИ (ГТУ), 2004, էջ 200-213:

Մասնավարժական աշխատանքի շարժառիթների բացահայտմանը նվիրված բազմաթիվ հետազոտողների (Բոլոտին Ի., Բուսիգինա Լ., Վասիլենկո Օ., Վելց Ե., Ջամալուդինով Գ., Իլյին Ե., Կոկորև Ա., Նիկոլյուկինա Ն. և այլն) աշխատանքների ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս առանձնացնել դրանցից առավել արտահայտվածները: Չնայած որոշ տարբերություններին, բոլոր հեղինակները մասնագիտության ընտրության շարժառիթները կապում են գիտամասնավարժական աշխատանքի բովանդակության և մասնագիտացման հետ: Դրանց թվին են դասվում գիտելիքները փոխանցելու ձգտումը, գիտական կոչման իրացումը, գիտական հետազոտություններով զբաղվելու ցանկությունը, ուսանողների հետ շփումը, ստեղծագործելու հնարավորությունը և այլն:

Մեր ուսումնասիրության շրջանակներում փորձել ենք պարզել մասնագիտության ընտրության շարժառիթները հետևյալ տարիքային խմբերի դասախոսների պարագայում. մինչև 30 տարեկան, 31–40, 41–50, 50–60 և 60–ից բարձր: Որպես հետազոտության օբյեկտ է ընտրվել ՀՊՏՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմը: Մասնագիտության ընտրության շուրջ հարցման (11.10.2014 թ. – 29.11.2014 թ.) արդյունքները ներկայացված են գծանկար 1-ում:



Գծանկար 1. ՀՊՏՀ ՊՂԿ-ի՝ մասնագիտության ընտրության շարժառիթների կառուցվածքն ըստ տարիքային խմբերի

Մասնագիտության ընտրության առաջնային շարժառիթը բոլոր տարիքային խմբերի ներկայացուցիչների համար դասախոսի աշխատանքի ստեղծագործական բնույթն է: Սույն հետազոտության շրջանակներում կազմակերպված ֆոկլուս-խմբի արդյունքները ևս հանգեցրել են վերոնշյալ եզրակացության: Մասնագիտության ընտրության վրա ամենամեծ ազդեցություն

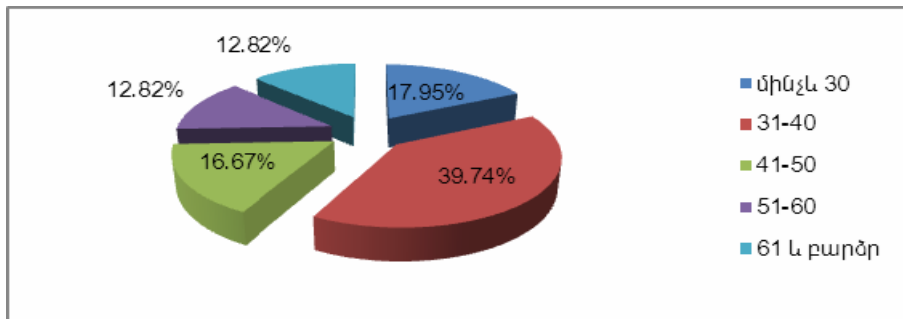
ունեցող գործոնների վերաբերյալ հարցին ի պատասխան՝ դասախոսների 46%-ը նշել է մանկավարժի կոչումը, իսկ 23%-ը՝ ամբիոնի՝ ասպիրանտուրայում ուսման և բուհում աշխատանքի երաշխավորությունը:

Հարցման մասնակիցները, որպես մասնագիտության ընտրության առավել փոքր նշանակություն ունեցող շարժառիթ, նշել են ընկերների և դասախոսների հորդորը. ընդամենը 0.6%՝ ամբողջ ընտրանքում:

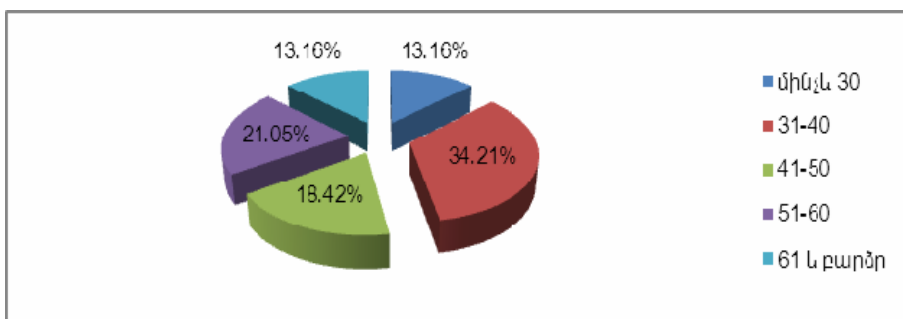
Դասախոսի՝ մասնագիտության ընտրության շարժառիթների ուսումնասիրությունն ու վերլուծությունը թույլ են տալիս առանձնացնել շահադրժման երեք տեսակ և դրանց համապատասխան շարժառիթների երեք խումբ.

1. ուղղակի շահադրժում, որն արտահայտվում է գործընթացի և աշխատանքի արդյունքների նկատմամբ հետաքրքրությամբ. այս խմբում կարելի է ներառել հետևյալ շարժառիթները՝ մասնագիտական առաջխաղացման հնարավորություն և դասախոսական աշխատանքի ստեղծագործական բնույթ,
2. անուղղակի շահադրժում, որն արտահայտվում է հեղինակության, գործընկերության դրսևորումներով. այս խմբում կարելի է ներառել այնպիսի շարժառիթներ, ինչպիսիք են՝ մասնագիտության բարձր վարկանիշ և ստեղծագործելու հնարավորություն,
3. հարկադիր շահադրժում, որի հիմքում պարտքի զգացումն է և պայմանավորված է մի շարք արտաքին հանգամանքներով. այս խումբը ներառում է այնպիսի շարժառիթներ, ինչպիսիք են՝ մասնագիտության ընտրություն հանգամանքների բերումով, հրավերով, ընտանեկան ավանդույթի համաձայն կամ ընկերների և դասախոսների հորդորով:

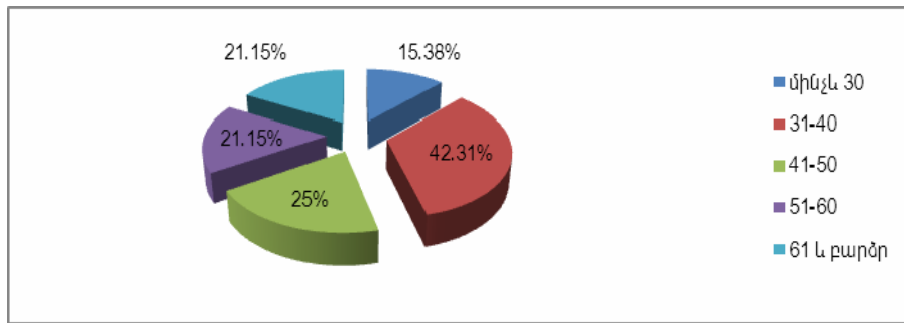
Դիտարկենք վերոնշյալ խմբերը ՀՊՏՀ ՊԴԿ տարբեր տարիքային կազմերում (գծանկարներ՝ 2, 3, 4):



Գծանկար 2. Ուղղակի շահադրժման խմբի կառուցվածքն ըստ տարիքային կազմի

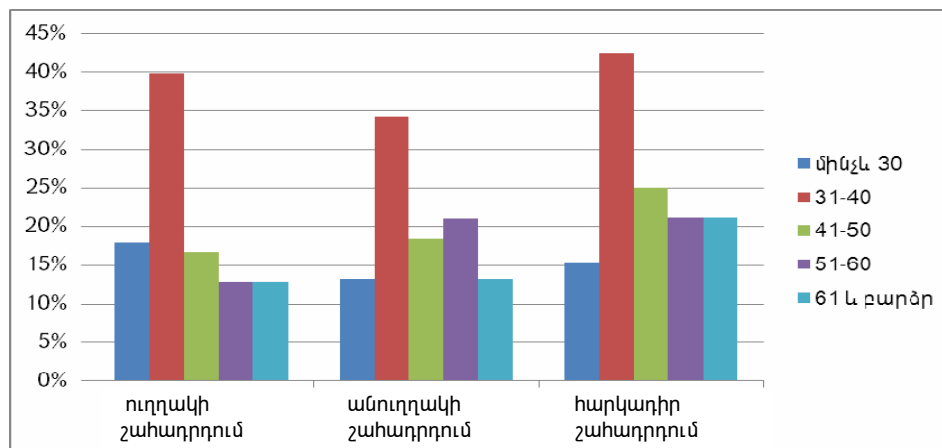


Գծանկար 3. Անուղղակի շահադրժման խմբի կառուցվածքն ըստ տարիքային կազմի



Ձճանկար 4. Հարկադիր շահադրդման խմբի կառուցվածքն ըստ տարիքային կազմի

Վերլուծության արդյունքների հիման վրա հնարավոր է դառնում վերոնշյալ մոտիվների խմբերի փոփոխություններն ըստ տարիքային խմբերի դիտարկելը (զճանկար 5):



Ձճանկար 5. Ուղղակի, անուղղակի և հարկադիր շահադրդման խմբերն ըստ տարիքային հատկանիշի

Դիտարկենք շարժառիթների փոփոխությունները ներկայացված երեք խմբերում՝ ըստ դասախոսների տարիքի: Երիտասարդ դասախոսներն ավելի առաջադեմ են և մասնագիտական գործունեություն ընտրելիս հիմնականում կողմնորոշվում են իրենց հետաքրքրություններով, մտավոր հակումներով և ձգտումներով: Ավելի մեծ տարիքի դասախոսներն առաջնորդվում են հարկադիր շահադրդման խմբի շարժառիթներով:

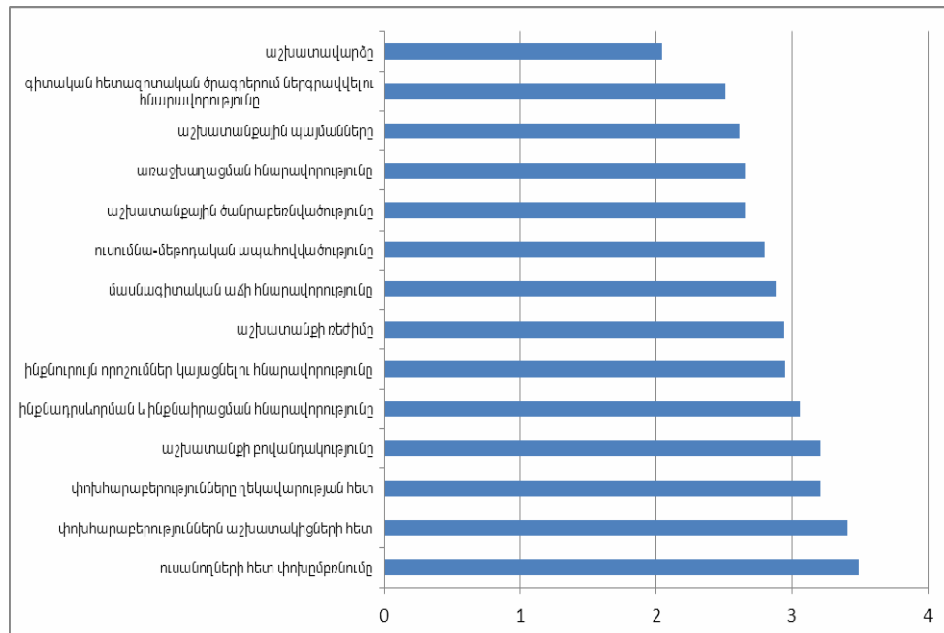
Անուղղակի շարժառիթների դինամիկայում նկատվում է բուռն դասախոսի մասնագիտության վարկանիշի կտրուկ նվազում երիտասարդների շրջանում, ինչը պայմանավորված է վերջին տարիներին հասարակության մեջ աշխատանքի այդ տեսակի նշանակալիության նվազմամբ:

Հարկադիր շարժառիթների խմբում հետաքրքրություն են ներկայացնում տղամարդկանց՝ զինվորական ծառայությունից խուսափելու հանգամանքը, իսկ կանանց՝ չնորմավորված ժամանակացույցով աշխատանքի այլընտրանքների սահմանափակությունը:

Բարձրագույն ուսումնական հաստատության դասախոսի մասնագիտության ընտրության՝ մեր ուսումնասիրությամբ բացահայտված շարժառիթների

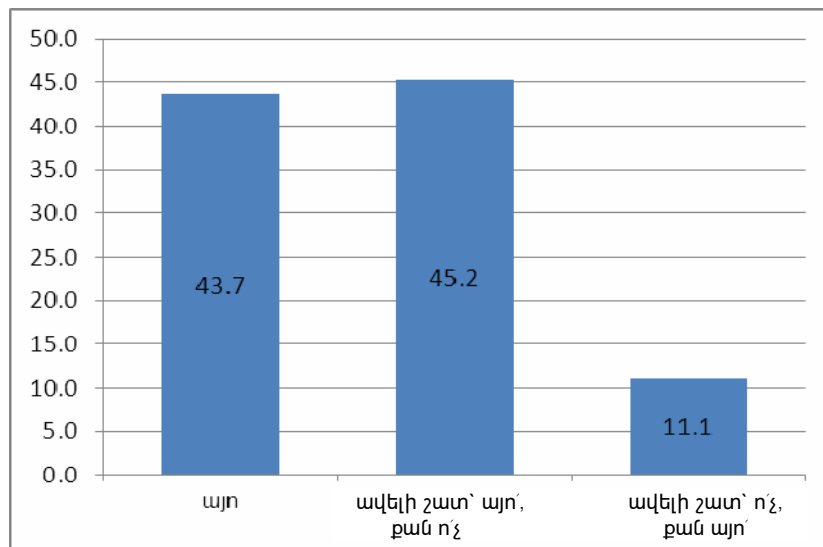
ինացությունը կօգնի բուհում ներգրավված դասախոսների շահադրդման հավակարգի կատարելագործման շուրջ որոշումների կայացմանը՝ հաշվի առնելով տարբեր տարիքային խմբի դասախոսների շարժառիթային առաջնահերթությունները: Միևնույն ժամանակ, շահադրդման կառավարման համար, գիտամանկավարժական կադրեր պատրաստելու առումով, անհրաժեշտ է հասկանալ, թե որ շարժառիթներն են հատկապես պայմանավորում մասնագիտության ընտրության հաստատականությունը:

Հարցման ժամանակ, դասախոսի՝ աշխատանքից բավարարվածության կառուցվածքի ուսումնասիրության նպատակով առաջարկվել է պայմաններից յուրաքանչյուրը գնահատել 5-միավորային սանդղակով: Արդյունքում՝ բավարարվածության ամենաբարձր գնահատականը տրվել է ուսանողների հետ փոխըմբռնմանը, աշխատակիցների և ղեկավարության հետ փոխհարաբերություններին և ինքնիրացման հնարավորությանը: Միջին մակարդակում գտնվում են ինքնուրույն որոշումներ կայացնելու հնարավորությունները, առաջխաղացման, ուսումնամեթոդական ապահովվածությունը, իսկ ամենացածր մակարդակում՝ աշխատավարձը, աշխատանքի պայմանները, աշխատանքի ռեժիմն ու ծանրաբեռնվածությունը (գծանկար 6):



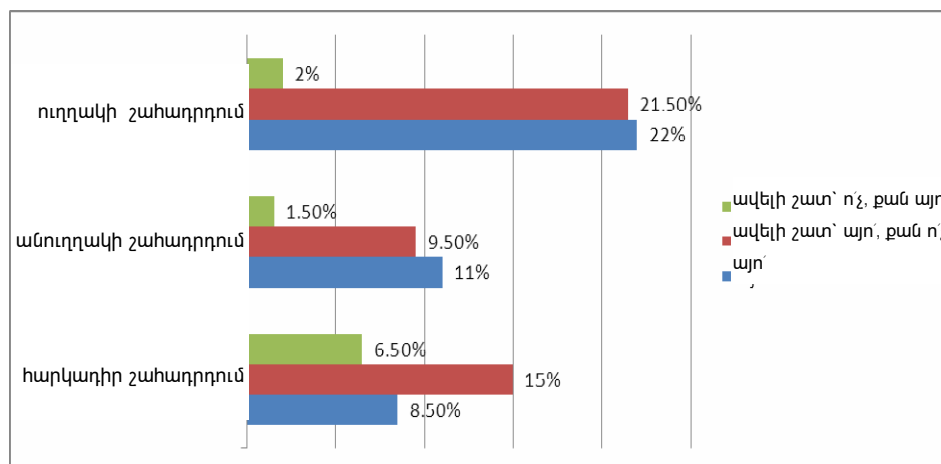
Գծանկար 6. Աշխատանքի պայմաններից բավարարվածության կառուցվածքը

«Բավարարված եք Ձեր աշխատանքից» հարցին 43,7%-ը պատասխանել է այո՝, 45,2%-ը ավելի շատ՝ այո՝, քան ո՛չ, 11.1%-ը ավելի շատ՝ ո՛չ, քան այո՝ (գծանկար 7):



Քճանկար 7. Դասախոսների՝ աշխատանքից բավարարվածության մակարդակը

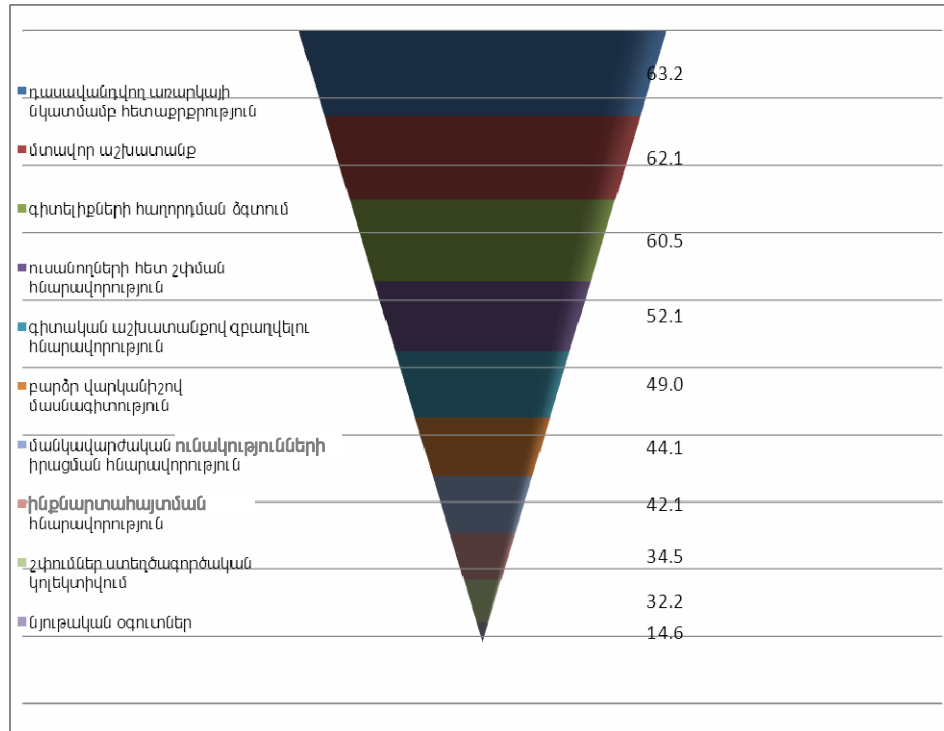
Դիտարկենք հարցմանը մասնակցած դասախոսների՝ աշխատանքի պայմաններից բավարարվածության մակարդակը ուղղակի, անուղղակի և հարկադիր շահադրդման խմբերում.



Քճանկար 8. Աշխատանքով բավարարվածությունն ըստ ուղղակի, անուղղակի և հարկադիր շահադրդման խմբերի

Քճանկարից երևում է, որ մասնագիտության ընտրության ուղղակի շահադրդում ունեցող հարցվածների բավարարվածության մակարդակն ամենաբարձրն է, որին հետևում է անուղղակի շահադրդում ունեցողների ցուցանիշը: Երրորդ տեղում է հարկադիր շահադրդմամբ հարցվածների բավարարվածության մակարդակը: Օրինաչափության սահմաններից դուրս է միայն ցածր բավարարվածություն ունեցող հարցվածների բաշխվածությունն ուղիղ շահադրդման խմբում. նրանց թիվը գերազանցում է անուղղակի շահադրդման խմբում գտնվողների քանակը:

Դասախոսների կարծիքն ու վերաբերմունքն աշխատանքի տարբեր շարժառիթների նկատմամբ ավելի խորն ուսումնասիրելու նպատակով նրանց առաջարկվել է գնահատել դրանցից յուրաքանչյուրը: Արդյունքում, առանձնացնելով առավելագույն արժեքներ ստացած շարժառիթները, ստացվել է հետևյալ պատկերը.



Ձճանկար 9. *Աշխատանքային շարժառիթների կառուցվածքն ըստ առավելագույն գնահատականի*

Փաստորեն, բուհի դասախոսների մեծ մասն առավելագույն արժեքով գնահատել է դասավանդվող առարկայի նկատմամբ հետաքրքրության, մտավոր աշխատանքով զբաղվելու և գիտելիքների հաղորդման շարժառիթները, իսկ ամենաքիչ չափով առավելագույն արժեք տվել են նյութական օգուտներին՝ 14,6%:

Այժմ, ավելի ամբողջական պատկեր ստանալու համար, ցույց տանք, թե ինչ փոխկապվածություն կա առավելագույն արժեքով գնահատված շարժառիթների և աշխատանքից բավարարվածության գործոնի միջև: Այդ նպատակով SPSS քանակական տվյալների վիճակագրական վերլուծական ծրագրի օգնությամբ կառուցենք կոռելյացիոն դաշտը (աղյուսակ 1):

Աղյուսակից երևում է, որ դասախոսների՝ աշխատանքից բավարարվածությունը ամենամեծ չափով պայմանավորված է նրանց գիտական աշխատանքով զբաղվելու հնարավորությամբ, որին հետևում է մանկավարժական ունակությունների իրացման հնարավորությունը:

Աղյուսակ 1

**Աշխատանքի շարժառիթների նշանակության և բավարարվածության
մակարդակի փոխադարձ կապը**

	Բավարարված էք Ձեր աշխատանքից	
	Կոռելյացիոն գործակից	Նշանակալիություն
Բավարարված էք Ձեր աշխատանքից	1	
բարձր վարկանիշով մասնագիտություն	.155*	.012
մանկավարժական ունակությունների իրացման հնարավորություն	.251**	.000
գիտական աշխատանքով զբաղվելու հնարավորություն	.313**	.000
դասավանդվող առարկայի նկատմամբ հետաքրքրություն	.202**	.001
ինքնարտահայտման հնարավորություն	.177**	.004
ուսանողների հետ շփման հնարավորություն	.143*	.021
շփումներ ստեղծագործական կոլեկտիվում	.086	.164
մտավոր աշխատանք	.176**	.004
գիտելիքների հաղորդման ձգտում	.242**	.000
նյութական օգուտներ	.155*	.012

* Կոռելյացիան նշանակալի է 0,01 մակարդակում (Երկկողմանի)

** Կոռելյացիան նշանակալի է 0,05 մակարդակում (Երկկողմանի)

Դրան հակառակ, «շփումներ ստեղծագործական կոլեկտիվում» շարժառիթի հետ բավարարվածության գործոնը կոռելյացվում է 0.086 գործակցով, որը նվազագույնն է: Ինչ վերաբերում է դասավանդվող առարկայի նկատմամբ հետաքրքրության, մտավոր աշխատանքով զբաղվելու և գիտելիքների հաղորդման շարժառիթներին, ապա աղյուսակից պարզ է դառնում, որ դրանց կոռելյացիոն գործակիցները բավականաչափ ցածր են, այսինքն՝ դասախոսի համար մեծ նշանակություն ունեցող շարժառիթները շատ փոքր դերակատարություն ունեն նրա՝ աշխատանքից բավարարվածության առումով. գոյություն ունի խզում շարժառիթների կարևորության և իրացման միջև: Այս հանգամանքի խորացումը կարող է բացասաբար անդրադառնալ տվյալ մասնագիտությամբ կադրերի աշխատանքի արդյունավետության վրա՝ նպաստելով հոսունության աճին:

Ամփոփելով նշենք, որ մեր կատարած հետազոտության արդյունքում բացահայտվել են դասախոսի աշխատանքի արդյունավետությունը պայմանավորող շարժառիթները, գնահատվել է դրանց ազդեցության աստիճանը, ուսումնասիրվել նշված աշխատանքից բավարարվածության և այդ շարժառիթներից յուրաքանչյուրի փոխազդեցությունը:

Բուհի շահադրդման մթնոլորտի բարձրացման (ակտիվացման) նպատակով պետք է առաջին հերթին խթանել հատկապես բարձր նշանակալիությամբ և ազդեցության բարձր աստիճանով օժտված գործոնը՝ դասախոսների գիտական աշխատանքով զբաղվելը: Այդ ուղղությամբ, առաջարկում ենք ապահովել դասախոսների ավելի լայն ընդգրկվածություն հետազոտական աշխատանքներում, խթանել նրանց մասնակցությունը միջազգային գիտական ծրագրերին և գիտաժողովներին:

МЕРИ БАДАЛЯН

Доцент кафедры "Экономики труда" АГЭУ,
кандидат экономических наук

МАРИНЕ НИКОГОСЯН

Доцент кафедры "Маркетинга" АГЭУ, кандидат экономических наук

ЛИЛИТ ДАДАЯН

Доцент кафедры "Маркетинга" АГЭУ, кандидат экономических наук

Проблемы мотивации профессиональной деятельности преподавательского состава вуза.- В современных условиях эффективность деятельности любого вуза полностью зависит от качества труда преподавательского состава. Каждое высшее учебное заведение, которое преследует цель занять лидирующие позиции на рынке образования, обязано уделять должное внимание к проблемам мотивации преподавательского состава. В статье представлены результаты исследования труда преподавательского состава АГЭУ, цель которого выявить мотивы эффективности труда и изучить проблемы мотивации.

Ключевые слова: мотивация, преподавательский состав, научно-педагогическая деятельность, высшее образование, профессиональная деятельность, мотивы, производительность труда.

MERI BADALYAN

Associate Professor at the Chair of
„Labor Economics” at ASUE, PhD in Economics

MARINE NIKOGHOSYAN

Associate Professor at the Chair of
„Marketing” at ASUE, PhD in Economics

LILIT DADAYAN

Associate Professor at the Chair of
„Marketing” at ASUE, PhD in Economics

Issues Related to Faculty Motivation at Higher Educational Institution.- The productivity of any university is currently completely dependent on the quality of the faculty's work. Each higher education institution that strives to become a pioneer in the education field, should firstly pay attention to the motivation of the faculty.

This article presents the research results that considered the factors of productivity and motivation for the faculty members at the ASUE.

Keywords: motivation, faculty, research and teaching, higher education, professional work, motives, productivity.