



## Удовлетворенность трудом у преподавателей вузов с разными мотивами профессиональной деятельности

Л. Р. Ахмадиева

Московский государственный лингвистический университет, Москва, Россия  
atossa@rambler.ru

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема удовлетворенности трудом у преподавателей вузов с разными мотивами профессиональной деятельности, осуществляется поиск моделей воздействия различных мотивов на удовлетворенность трудом. Анализ результатов проведенного эмпирического исследования показал, что в наибольшей степени с удовлетворенностью трудом связаны потребность в интересной общественно полезной работе, потребность в материальных вознаграждениях и потребность в разнообразии. Полученные выводы позволяют разрабатывать программы повышения удовлетворенности трудом у преподавателей вузов на основе диагностированной мотивации трудовой деятельности.

**Ключевые слова:** удовлетворенность трудом, мотивация трудовой деятельности, потребности преподавателей вузов, индекс мотивационного потенциала профессиональной деятельности

**Для цитирования:** Ахмадиева Л. Р. Удовлетворенность трудом у преподавателей вузов с разными мотивами профессиональной деятельности // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2025. Вып. 4 (857). С. 106–112.

Original Article

## Job Satisfaction among University Teachers with Different Professional Motives

Liya R. Akhmadieva

Moscow State Linguistic University, Moscow, Russia  
atossa@rambler.ru

**Abstract.** The article deals with the problem of job satisfaction among university teachers with different work motives, and searches for models of the impact of various motives on job satisfaction. The results of an empirical study have shown that the need for interesting socially useful work, the need for material rewards and the need for diversity are most associated with job satisfaction. The findings allow us to develop programs to increase job satisfaction among university teachers based on their work motivation.

**Keywords:** job satisfaction, work motivation, needs of university teachers, index of motivational potential of professional activity

**For citation:** Akhmadieva, L. R. (2025). Job Satisfaction among University Teachers with Different Professional Motives. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Education and Teaching, 4(857), 106–112. (In Russ.)

## ВВЕДЕНИЕ

Повышение эффективности трудовой деятельности – задача, которая, вероятнее всего, будет актуальной всегда. Общество заинтересовано в том, чтобы трудящийся человек добивался высоких результатов. Это касается любого труда, в том числе и труда преподавателя высшей школы. Дополнительный интерес к повышению эффективности труда преподавателей вызван высокой социальной значимостью их работы. Преподаватель должен не только помогать обучающимся в формировании их компетенций, но и вести с ними воспитательную работу, и готовить их к самостоятельной профессиональной, а иногда даже и просто к взрослой жизни.

Эффективность трудовой деятельности является сложным, системным, комплексным феноменом. Несмотря на значительное количество исследований разных видов деятельности, в том числе деятельности преподавателей, вопрос о факторах ее эффективности всё еще остается открытым.

В данном исследовании было решено изучить один из факторов, определяющих эффективность профессиональной деятельности преподавателей: их удовлетворенность трудом. Исследования преподавателей вузов в разных странах подтверждают, что удовлетворенность работой влияет на эффективность профессиональной деятельности, положительно сказывается на качестве жизни преподавателей [Tentama, Merdiaty, Subardjo, 2021; Leal, Baniel, 2024; Tran, Do, 2020]. В то же время отечественные исследования демонстрируют тревожный феномен снижения удовлетворенности трудом у преподавателей вузов. Выдвигаются гипотезы о влиянии низкого уровня мотивации на снижение удовлетворенности, о негативных изменениях отношения преподавателей вузов к работе в связи с воздействием разнообразных внешних факторов. Отмечается ухудшение трудовой мотивации преподавателей вследствие невысокой заработной платы, увеличения нагрузки, усиления бюрократических процессов в системе образования [Слинков, Слинкова, Климова, 2020; Красинская, 2017]. Связи между мотивацией труда и удовлетворенностью отмечают многими исследователями, но вопрос о том, определяет ли мотивация удовлетворенность или удовлетворенность – мотивацию, а также, можно ли прогнозировать один из этих показателей с помощью второго, всё еще остается открытым. Изучение этих связей может помочь в разработке средств воздействия на удовлетворенность трудом, что, в свою очередь, может повысить эффективность трудовой деятельности преподавателей.

В данном исследовании был проведен поиск связей между 12 видами трудовой мотивации преподавателей, их удовлетворенностью трудом и индексом мотивационного потенциала профессиональной деятельности. Цель данной работы – определить, каким образом связаны между собой удовлетворенность трудом и мотивация профессиональной деятельности преподавателей.

Задачи:

- 1) оценить мотивацию трудовой деятельности преподавателей;
- 2) оценить их удовлетворенность трудом и ее различные компоненты;
- 3) подобрать модель, способную прогнозировать удовлетворенность трудом на основе показателей мотивации преподавателей.

## МЕТОДЫ ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ И МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Существует несколько концепций трудовой мотивации, однако не для каждой из них разработаны надежные диагностические инструменты, позволяющие оценить описанные в концепциях виды мотивации сотрудников. В связи с этим для оценки мотивации преподавателей было решено использовать мотивационный профиль, разработанный Ш. Ричи и П. Мартином с привлечением многонациональной выборки, в том числе включавшей в себя жителей РФ [Ричи, Мартин, 2004]. Данный тест диагностирует степень выраженности 12 потребностей сотрудника: потребность в материальных вознаграждениях, в комфортных условиях работы, в структурировании работы, в социальных контактах, во взаимоотношениях, в признании, в достижениях, во власти, в разнообразии, в том, чтобы быть креативным, в самосовершенствовании, в интересной общественно полезной работе.

Второй диагностической методикой стал опросник «Диагностика рабочей мотивации», являющийся русскоязычной адаптацией всемирно известного опросника Job Diagnostic Survey (JDS) Р. Хакмана и Г. Олдхема. Данный опросник позволяет оценить присущую работе способность стимулировать внутреннюю мотивацию, приводящую к высокой удовлетворенности работой и к повышению производительности. Индекс мотивационного потенциала профессиональной деятельности (далее ИМППД), рассчитанный по результатам данного опросника, позволяет оценить мотивацию вовлеченности в работу. Ее, как правило, называют внутренней или интринсивной рабочей

мотивацией. Оптимальным для эффективного выполнения своих профессиональных обязанностей считают ИМПД, находящийся на границе средних и высоких значений [Бондаренко, 2010].

Для оценки удовлетворенности трудом была использована методика «Интегральная удовлетворенность трудом» [Батаршев, 2002]. С помощью данной методики оцениваются общая удовлетворенность трудом, ценность собственной работы (предпочтение работы высокому заработку), удовлетворенность процессом работы, своими достижениями в работе, взаимоотношениями с коллегами и руководством, организационными и физическими условиями на рабочем месте.

### **РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ И МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

Исследование удовлетворенности трудом и мотивации трудовой деятельности преподавателей проводилось в 2017–2019 годах. Участниками исследования были 100 преподавателей московских вузов в возрасте от 30 до 45 лет.

Предварительный анализ мотивации преподавателей позволил выделить наиболее значимые мотивы их трудовой деятельности: материальные вознаграждения, востребованность в интересной общественно полезной работе, структурированность и определенность работы, признание.

Количественные сравнения средних значений всех 12 потребностей были проведены с помощью Т-критерия Стьюдента для зависимых выборок. Статистически достоверные различия ( $p < 0,01$ ) были получены для следующих потребностей:

- 1) потребность в материальных вознаграждениях превышает все потребности, кроме интересной и общественно полезной работы и структурированной, определенной работы (с ними она находится примерно на одном уровне);
- 2) потребность в комфортных условиях работы выражена меньше, чем потребность в структурированной работе, в признании и в общественно полезной работе, но она выше, чем потребность в социальных контактах, во взаимоотношениях и во власти;
- 3) потребность в структурировании работы превышает потребности в социальных контактах, во взаимоотношениях, в достижениях, во власти, в разнообразии, в креативности, но она меньше, чем потребность в общественно полезной работе;

- 4) потребность в социальных контактах меньше, чем потребности в признании, в достижениях, в разнообразии, в креативности, в самосовершенствовании, в общественно полезной работе, но она выражена сильнее, чем потребность во власти;
- 5) потребность во взаимоотношениях выражена в той же степени, что и потребность в социальных контактах и таким же образом связана с остальными мотивами;
- 6) потребность в признании менее значима, чем потребность в общественно полезной работе, но она выражена в большей степени, чем потребности в достижениях, во власти, в разнообразии, в креативности;
- 7) потребность в достижениях выражена меньше, чем потребность в общественно полезной работе, но превышает потребность во власти;
- 8) потребность во власти наименее выраженная из всех потребностей преподавателей, она значительно меньше, чем все остальные потребности;
- 9) потребность в разнообразии выражена меньше, чем потребность в общественно полезной работе;
- 10) потребность быть креативным меньше, чем потребность в самосовершенствовании и в общественно полезной работе;
- 11) потребность в самосовершенствовании меньше, чем потребность в общественно полезной работе;
- 12) потребность в интересной, общественно полезной работе выражена наравне с потребностью в материальных вознаграждениях и превышает все остальные потребности.

Таким образом, в структуре трудовой мотивации преподавателей иерархия потребностей выглядит следующим образом: наиболее выраженными являются потребность в материальных вознаграждениях и в интересной, общественно полезной работе, на втором месте по значимости располагаются потребность в структурировании работы и в признании, на третьем месте находятся потребности в самосовершенствовании, в комфортных условиях работы, в достижениях, в разнообразии, в креативности, на четвертом месте – потребности во взаимоотношениях и в социальных контактах, наименее важной является потребность во власти.

Полученные результаты частично ожидаемы и в то же время немного удивляют. Ожидается высокими оказались потребность в интересной, общественно полезной работе и потребность в материальных вознаграждениях. Профессия преподавателя признается общественно

полезной, ценность образования подчеркивается на государственном уровне, что позволяет преподавателям чувствовать себя востребованными и полезными для своей страны. В то же время материальное вознаграждение преподавателя, работающего в конкретном вузе, не всегда соответствует ценности его труда, публикуемым средствами массовой информации статистике заработной платы, а также зачастую привязывается не к результатам образовательной деятельности, а к научной работе, например. Вследствие этого потребность в вознаграждениях за свою педагогическую деятельность может закономерным образом возрастать.

Потребность в признании располагается ожидаемо высоко. Занимаясь общественно полезной работой, логично ожидать от общества признания своих заслуг. А вот значимость потребности в структурировании работы оказалась неожиданной. В деятельности преподавателя многое регламентируется определенными документами: компетенции, которые необходимо сформировать, определяются федеральными государственными образовательными стандартами и учебным планом, содержание и порядок освоения дисциплин расписаны в рабочих программах, расписание занятий, как правило, известно задолго до их начала. В то же время критерии, правила, регламентирующие все аспекты деятельности преподавателя, чаще всего являются спорными, вариативными, неявными, а иногда они могут отсутствовать. Видимо, по этой причине, несмотря на выраженную определенность в сфере документально обеспеченных аспектов деятельности преподавателя, доля неопределенности тем не менее достаточно высока для того, чтобы стимулировать потребность в структурировании работы.

Потребность в комфортных условиях работы может считаться универсальной, характерной для большинства людей, но то, что на одном уровне с ней находятся потребности в самосовершенствовании, в достижениях, в разнообразии и в креативности, удивляет. Потребность в достижениях часто заставляет индивида жертвовать комфортом ради сложных целей, креативность также может нарушать комфорт в поисках нового, стремление к разнообразию и переменам тоже плохо согласуется с поддержанием стабильных и комфортных условий. Одинаковая выраженность всех этих потребностей требует дополнительных исследований.

Неожиданной оказалась малая значимость социальных потребностей для преподавателей. Профессия преподавателя относится к социальным и предполагает высокую значимость общения и взаимодействия в труде. Возможно, вопросы мотивационного профиля акцентируют

внимание на коллегах и не отражают взаимодействий с обучающимися, а общение с коллегами во многих вузах является достаточно ограниченным. Это могло бы объяснить низкую значимость контактов и взаимоотношений в структуре мотивации преподавателей.

Интересным результатом стала низкая выраженность потребности во власти. Студенты часто упрекают преподавателей во властности и считают, что на них в процессе обучения постоянно оказывается влияние. Однако полученные результаты показывают, что сами преподаватели практически не ставят перед собой задачу оказывать влияние.

Следующим этапом исследования стала оценка внутренней мотивации преподавателей. При достаточно большом разбросе данных по группе (от 4 до 260 баллов) средний индекс мотивационного потенциала профессиональной деятельности по выборке составил 91 балл. Такое значение считается низким. По мнению авторов методики, низкие значения индекса указывают на то, что работа вызывает у преподавателей скуку или тревогу [Бондаренко, 2010].

Последним этапом сбора данных стало изучение удовлетворенности трудом у преподавателей. Общая удовлетворенность трудом находится у преподавателей на низком уровне. Исходя из результатов наблюдений, можно выдвинуть гипотезы о причинах полученных результатов, однако, научное подтверждение этих гипотез требует дополнительных исследований. В наибольшей степени преподаватели удовлетворены взаимоотношениями с коллегами, далее в порядке убывания расположены удовлетворенность процессом работы, взаимоотношениями с руководством, своими достижениями в работе, организационными и физическими условиями труда, ценностью собственной работы.

Для выполнения основной задачи данного исследования – подбора модели, способной прогнозировать удовлетворенность трудом на основе показателей мотивации преподавателей, был выбран метод регрессионного анализа. Были последовательно построены модели линейной регрессии для всех показателей удовлетворенности трудом. Адекватность подобранных моделей оценивалась на основании коэффициентов множественной детерминации. Значения коэффициента позволяют оценить качество регрессионной модели. Значение, близкое к 0,5, позволяют признать модель удовлетворительной. Чем выше значение коэффициента, тем выше качество регрессионной модели. При значениях менее 0,5 подобранная модель признается неудовлетворительной.

Для переменных «удовлетворенность организационными и физическими условиями на

рабочем месте», «удовлетворенность своими достижениями в работе», «общая удовлетворенность своей профессиональной деятельностью» были получены коэффициенты множественной детерминации менее 0,5, что указывает на то, что данные виды удовлетворенности недостаточно связаны с мотивацией преподавателей и не могут быть спрогнозированы на основании значений отдельных мотивов.

Коэффициенты множественной детерминации для регрессионных моделей, построенных для остальных показателей удовлетворенности, превышают 0,5 и могут быть основой для прогнозирования удовлетворенности на основании значений отдельных мотивов.

Самая сильная связь была обнаружена между мотивацией преподавателей и восприятием ценности собственной работы.

Регрессионная функция, описывающая ценность работы для преподавателя, выглядит следующим образом (уровень значимости для всех коэффициентов  $p < 0,01$ , коэффициент множественной детерминации = 0,57):

Ценность собственной работы =  $0,464 \cdot \text{потребность в интересной общественно полезной работе} + 0,322 \cdot \text{потребность во взаимоотношениях с коллегами} + 0,244 \cdot \text{потребность в самосовершенствовании} - 0,25 \cdot \text{потребность в материальных вознаграждениях} + 0,169 \cdot \text{ИМПД} - 2,79$

Данное уравнение показывает, что самооценка ценности работы преподавателя повышается благодаря возрастанию потребностей в интересной общественно полезной работе, во взаимоотношениях с коллегами, в самосовершенствовании, мотивации вовлеченности в работу и снижается по мере возрастания потребности в материальных вознаграждениях. Следовательно, чтобы преподаватели больше ценили свою работу, следует чаще напоминать им о социальной значимости профессии, предлагать интересные программы повышения квалификации, организовывать мероприятия, создающие условия для общения между преподавателями.

Регрессионная функция, описывающая удовлетворенность процессом работы, выглядит следующим образом (уровень значимости для всех коэффициентов  $p < 0,01$ , коэффициент множественной детерминации = 0,51):

Удовлетворенность процессом работы =  $0,311 \cdot \text{потребность в интересной общественно полезной работе} + 0,214 \cdot \text{потребность в разнообразии} + 0,276 \cdot \text{потребность в материальных вознаграждениях} + 0,253 \cdot \text{потребность во власти} + 3,8$ .

Данное уравнение показывает, что потребности в интересной общественно полезной работе, в

разнообразии, во власти и в материальных вознаграждениях положительно влияют на удовлетворенность процессом работы: при возрастании этих потребностей повышается удовлетворенность. Следовательно, если вуз заинтересован в том, чтобы преподаватели были удовлетворены процессом своей работы, следует поощрять их материально, предоставлять им полномочия для воздействия на обучающихся или на коллег, давать возможность участвовать в разнообразных мероприятиях или предоставлять свободу в использовании различных технологий в образовательном процессе, создавать условия для ощущения общественной значимости преподавательской деятельности.

Регрессионная функция, описывающая удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, выглядит следующим образом (уровень значимости для всех коэффициентов  $p < 0,01$ , коэффициент множественной детерминации = 0,51):

Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами =  $0,318 \cdot \text{потребность в социальных контактах} + 0,256 \cdot \text{потребность в материальных вознаграждениях} + 0,229 \cdot \text{потребность в разнообразии} + 0,236 \cdot \text{потребность в структурировании работы} + 2,07$ .

Согласно данному уравнению, при возрастании потребностей в социальных контактах, в материальных вознаграждениях, в разнообразии и в структурировании работы повышается удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами. Таким образом, при необходимости повышения удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами можно проводить разнообразные мероприятия, позволяющие преподавателям свободно общаться друг с другом, уделять внимание материальному поощрению, вносить большую определенность в организацию образовательного процесса.

Регрессионная функция, описывающая удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, выглядит следующим образом (уровень значимости для всех коэффициентов  $p < 0,01$ , коэффициент множественной детерминации = 0,5):

Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством =  $0,329 \cdot \text{потребность в самосовершенствовании} + 0,323 \cdot \text{потребность в интересной общественно полезной работе} + 0,189 \cdot \text{потребность в социальных контактах} + 0,219 \cdot \text{потребность в материальных вознаграждениях} - 0,26 \cdot \text{потребность в разнообразии}$ .

Данное уравнение демонстрирует положительное влияние на удовлетворенность взаимоотношениями с руководством потребностей в самосовершенствовании, в интересной общественно полезной работе, в социальных контактах, в материальных вознаграждениях и отрицательное



воздействие потребности в разнообразии. Это означает, что сотрудники с выраженной потребностью в разнообразии испытывают меньшую удовлетворенность взаимоотношениями с руководством.

Обобщая полученные регрессионные модели, можно отметить, что несмотря на то, что разные виды удовлетворенности определяются разными мотивами преподавателей, возможно выделить относительно универсальные мотивы. Воздействуя на эти мотивы, можно сразу повлиять на многие аспекты удовлетворенности. Это потребности в интересной общественно полезной работе и в материальных вознаграждениях. В будущем было бы целесообразно изучить характер связи между разными видами удовлетворенности и эффективностью преподавательской деятельности и разработать программы воздействия на мотивацию, стимулирующие именно те виды удовлетворенности, которые будут в большей степени связаны с результатами труда преподавателей.

## ВЫВОДЫ

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Наиболее значимыми мотивами трудовой деятельности преподавателей являются потребность в материальных вознаграждениях и в интересной общественно полезной работе, наименее значимой является потребность во власти.

2. Удовлетворенность трудом и индекс мотивационного потенциала профессиональной деятельности преподавателей находятся на низком уровне.
3. Различные виды удовлетворенности трудом особым образом связаны с мотивами профессиональной деятельности преподавателей.
4. Мотивами, наиболее тесно связанными с удовлетворенностью трудом у преподавателей, являются потребность в интересной общественно полезной работе, потребность в материальных вознаграждениях, потребность в разнообразии.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование подтвердило сложный характер связей между профессиональной мотивацией преподавателей и различными компонентами их удовлетворенности трудом. Отдельные виды удовлетворенности возможно прогнозировать на основании профессиональных потребностей, следовательно, перспективным является воздействие на эти потребности с целью управления удовлетворенностью трудом.

Полученные результаты могут быть использованы для разработки программ повышения удовлетворенности трудом у преподавателей вузов, что, в свою очередь, может повысить эффективность их профессиональной деятельности.

---

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Tentama F., Merdiaty N., Subardjo. The job satisfaction of university teachers // Journal of Education and Learning (EduLearn), 2021, 15, № 1, 48–54.
2. Leal J., Baniel M. Work commitment, motivation, and job satisfaction on the quality of life of teachers // Diversitas Journal, 2024, 9 (1), 0344–0364.
3. Tran T. T. Do, Q. H. Factors Affecting Job Motivation among Faculty Members: Evidence from Vietnamese Public Universities // The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 2020, 7, № 9, 603–611.
4. 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. № 3. 2020. С. 3–13.
5. Красинская Л. Ф. Трудовая мотивация преподавателей в условиях оптимизации системы высшего образования: результаты исследования // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. Т. 8. № 11, 2017. С. 112–114.
6. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
7. Бондаренко И. Н. Адаптация опросника «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана и Г. Олдхема на русскоязычной выборке // Психологический журнал. Т. 31. № 3. 2010. С. 109–124.
8. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Издательство Института психотерапии, 2002.

## REFERENCES

1. Tentama, F., Merdiaty, N., Subardjo (2021). The job satisfaction of university teachers. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15 (1), 48–54.
2. Leal, J., Baniel, M. (2024). Work commitment, motivation, and job satisfaction on the quality of life of teachers. *Diversitas Journal*, 9(1), 0344–0364.
3. Tran, T. T. Do, Q. H. (2020). Factors Affecting Job Motivation among Faculty Members: Evidence from Vietnamese Public Universities. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 603–611.
4. Slinkov, A. M., Slinkova, O. K., Klimova, T. B. (2020). Status, motivation, and satisfaction of a high school teacher: reflections on the results of the study. *Nauchnyi rezul'tat. Pedagogika i psixologiya obrazovaniya*, 3, 3–13. (In Russ.)
5. Krasinskaya, L. F. (2017). Work motivation of teachers in the context of optimizing the higher education system: research results. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i social'no-ekonomicheskikh nauk*, 8(11), 112–114. (In Russ.)
6. Ritchie, S., Martin, P. (2004). *Motivation Management*. UNITI-DANA. (In Russ.)
7. Bondarenko, I. N. (2010). Adaptation of the questionnaire “Diagnostics of Work Motivation” by R. Hackman and G. Oldham on a Russian-language sample. *Psychological journal*, 31(3), 109–124.
8. Fetiskin, N. P., Kozlov, V. V., Manuilov, G. M. (2002). Integral job satisfaction. *Socio-psychological diagnostics of personality and small group development*. Izdatel'stvo Instituta psihoterapii, (In Russ.)

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Ахмадиева Лия Рустэмовна**

кандидат психологических наук

доцент кафедры психологии и педагогической антропологии

Института гуманитарных и прикладных наук

Московского государственного лингвистического университета

## INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Akhmadieva Liya Rustemovna**

PhD (Psychology)

Associate Professor

at the Department of Psychology and Pedagogical Anthropology,

Institute of Humanitarian and Applied Sciences

Moscow State Linguistic University

Статья поступила в редакцию  
одобрена после рецензирования  
принята к публикации

28.09.2025  
10.10.2025  
13.10.2025

The article was submitted  
approved after reviewing  
accepted for publication