

Научная статья

УДК 159.9

<https://doi.org/10.23951/2307-6127-2023-4-179-190>

Мотивация профессиональной деятельности сотрудников предприятий с разным стажем работы

Марина Васильевна Ланских¹, Юлия Николаевна Гут^{2, 3},
Наталья Николаевна Доронина⁴

^{1, 2, 4} Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Белгород, Россия

³ Психологический институт Российской академии образования, Москва, Россия

¹ lanских@bsu.edu.ru

^{2, 3} gut.julya@yandex.ru

⁴ doronina@bsu.edu.ru

Аннотация

На сегодняшний день каждое предприятие является уникальной системой, эффективное и качественное функционирование которой зависит от слаженности в работе всех ее элементов. По мнению ряда психологов и исследователей в области психологии управления персоналом, такое функционирование в большей степени определяется как уровнем профессиональной компетентности сотрудников предприятия, так и их мотивационными установками на профессиональную деятельность. В связи с этим одной из основных задач руководителя является понимание мотивационной сферы сотрудников и особенностей ее формирования с целью выстраивания эффективного взаимодействия и управления ими с перспективой дальнейшего повышения производительности труда и увеличения конкурентоспособности предприятия. В исследовании приняли участие сотрудники промышленных предприятий г. Белгорода. В результате было выявлено, что у большинства сотрудников преобладает внешняя положительная мотивация и результирующая ориентация на профессиональную деятельность. Сравнительный анализ позволил сделать вывод о том, что существуют различия в видах мотивации и типах смысловой ориентации сотрудников в зависимости от стажа профессиональной деятельности, а именно: чем больше стаж, тем в большей степени внутренняя мотивация преобладает над внешней, а процессуальная ориентация – над результирующей.

Ключевые слова: мотивация профессиональной деятельности, внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация, внешняя отрицательная мотивация, смысловая ориентация сотрудников, процессуальная ориентация сотрудников

Для цитирования: Ланских М. В., Гут Ю. Н., Доронина Н. Н. Мотивация профессиональной деятельности сотрудников предприятий с разным стажем работы // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2023. Вып. 4 (50). С. 179–190. <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2023-4-179-190>

Original article

Motivation of professional activity of employees of enterprises with different work experience

Marina V. Lanskih¹, Yulia N. Gut^{2,3}, N. N. Doronina⁴

^{1, 2, 4} Belgorod State National Research University, Research University, Belgorod, Russian Federation

³ Psychological Institute Russian Academy of Education, Moscow, Russian Federation

¹ lanskih@bsu.edu.ru

^{2, 3} gut.julya@yandex.ru

⁴ doronina@bsu.edu.ru

Abstract

Today, each enterprise is a unique system, the effective and high-quality functioning of which depends on the coherence in the work of all its elements. According to a number of psychologists and researchers in the field of management, such functioning is more determined by both the level of professional competence of employees of the enterprise and their motivational attitudes for professional activities. In this regard, one of the main tasks of the head is the understanding of the motivational sphere of employees and the features of its formation in order to build effective interaction and management with a prospect of further increase in labor productivity and increase the competitiveness of the enterprise. To identify the features of the motivation of professional activity of employees of enterprises, 2 methods were used: the questionnaire "Motivation of professional activity" by K. Zamfira (modified by A.A. Rean) allows you to determine the structure of the motivational complex of the personality and the questionnaire of I.G. Kokurina "Dictionary", which allows diagnosing the semantic orientations of employees of enterprises, as well as identifying the semantic motives of professional activity. Diagnostic tools are due to the peculiarity of enterprises and the possibility of a comprehensive study of the motivation for professional activities of their employees. The study involved 126 employees of Belgorod enterprises. In order to identify the dynamics of changes in the types of motivation and content motives of the professional activities of enterprises, depending on the length of service, we divided the sample into 5 groups: 1 group consisted of employees whose professional experience is less than 5 years, 2 groups - employees with experience from 5 to 10 years, 3 groups - employees with experience from 10 to 15 years, 4 groups - employees with experience from 15 to 20 years, 5 groups - employees with experience over 20 years. During the study, it was revealed that most employees of enterprises are dominated by external positive motivation and resulting orientation towards professional activities. The results of a comparative analysis made it possible to conclude that there are differences in the types of motivation and types of semantic orientation of employees depending on the experience of professional activity, namely: the more experience, the more pronounced the internal motivation over external and procedural orientation over the resulting.

Keywords: motivation of professional activity, internal motivation, external positive motivation, external negative motivation, semantic orientation of employees, procedural orientation of employees

For citation: Lanskih M. V., Gut Yu. N., Doronina N. N. Motivation of professional activity of employees of enterprises with different work experience [Motivaciya professionalnoy deyatel'nosti sotrudnikov predpriyatiy s raznym stazhem raboty]. *Nauchno-pedagogicheskoye obozreniye – Pedagogical Review*, 2023, vol. 4 (50), pp. 179–190. <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2023-4-179-190>

Мотивация является одним из важнейших факторов эффективности и результативности профессиональной деятельности работников предприятий. Обладая определенной системой индивидуальных потребностей, интересов и ценностей, каждый человек стремится удовлетворить их в процессе выполнения профессиональной деятельности. Особенно важными являются те потребности и мотивы, которые благодаря своей смыслообразующей значимости детерминируют и подчиняют себе менее значимые.

Изучению мотивов и мотивации профессиональной деятельности посвящено достаточно большое количество работ как зарубежных, так и российских практиков и ученых. Зарубежные подходы

к пониманию мотивации представлены многочисленными теориями мотивации, как содержательными, рассматривающими классификацию и соотношение потребностей (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд), так и процессуальными, объясняющими механизм воздействия внешних факторов на мотивацию (Дж. Адамс, В. Врум, Э. Лоулер, Д. МакГрегор, Л. Портер). Данные теории на сегодняшний день являются основой для разработки системы мотивации сотрудников организаций и предприятий.

Отечественные исследования мотивации проводились в русле общей (Б. Г. Ананьев, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн) и возрастной (Л. И. Божович, А. К. Маркова) психологии, социологии и психологии труда (Е. И. Гарбер, Е. А. Климов). Системный подход и различные аспекты мотивации профессиональной деятельности рассматривались в работах И. А. Баткаева, С. В. Белецкого, О. О. Богатыревой, О. С. Виханского, В. И. Герчикова, М. В. Грачева, А. А. Деркача, А. П. Егоршина, Е. А. Жуковой, А. Г. Здравомыслова, Е. Н. Ильина, А. Я. Кибанова, И. Г. Кокуриной, А. Л. Темницкого, А. В. Тихонова, А. Г. Шмелева, В. В. Щербины, В. А. Ядова и др. В частности, исследованию мотивов и мотивации профессиональной деятельности сотрудников организаций и предприятий в сфере производства посвящены научные труды Г. П. Бессокирной [1], Т. О. Гордеевой [2], Л. Л. Карамы [3], В. В. Кобзева [4], В. П. Мусиной [5] и др.

И. Г. Кокурина мотивацию профессиональной деятельности рассматривает как «процесс наполнения смыслами наиболее значимых стимулов трудовой деятельности, в результате которого возникают устойчивые смысловые представления, способные оказывать обратное влияние на трудовое поведение человека» [6, с.75].

По мнению А. Я. Кибанова и др., мотивация профессиональной деятельности является, по сути, «ориентацией на труд, сформированной благодаря совокупному действию мотивов и стимулов, побуждающих человека к активности в процессе осуществления трудовой функции» [7, с. 70].

В. А. Шаховой и В. А. Шапиро под мотивацией понимают «процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации» [8, с. 11]. Мотивацию профессиональной деятельности авторы рассматривают, с одной стороны, как процесс удовлетворения сотрудников своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их личных целей, согласованных с целями и задачами предприятия, а с другой стороны, как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников.

И. В. Мишурова отмечает, что мотивация представляет собой процесс намеренного выбора сотрудником типа поведения в профессиональной деятельности, который определяется воздействием внешних и внутренних факторов [9]. Внешние факторы являются независимыми от самого человека, выбираются и обосновываются специалистами отдела по работе с персоналом с целью эффективного воздействия на сотрудников предприятий [10]. При этом необходимо учитывать, что внешние факторы приобретают значение для мотивации только тогда, когда становятся значимыми для человека, для удовлетворения его потребностей [11]. Внутренние факторы связаны с такими личностными диспозициями, как потребности, установки, интересы и влечения, и чаще всего направлены на реализацию потенциальных возможностей сотрудников, и их профессионально-личностное саморазвитие [12].

Разнообразие подходов в рассмотрении мотивации профессиональной деятельности и неоднозначность результатов исследований подчеркнули актуальность и необходимость данного исследования, целью которого является изучение мотивации профессиональной деятельности работников организаций, а также ее особенности в зависимости от стажа профессиональной деятельности.

В качестве основного эмпирического метода исследования было выбрано тестирование. Для выявления особенностей мотивации профессиональной деятельности сотрудников предприятий были применены две методики:

– тест-опросник «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А. А. Реана) позволяет определить структуру мотивационного комплекса личности, который представляет собой соотношение трех видов мотивации: внутренней, внешней положительной и внешней отрицательной;

– тест-опросник «Словарь» (И. Г. Кокурина), позволяющий диагностировать смысловые ориентации сотрудников предприятий, а также выявить смыслообразующие мотивы профессиональной деятельности. Диагностический инструментариум обусловлен особенностью деятельности предприятий и возможностью комплексного изучения мотивации профессиональной деятельности их сотрудников.

Для подтверждения выдвинутого предположения был применен критерий Краскела – Уоллиса, который позволил сравнить виды мотивации и типы смысловой ориентации сотрудников предприятий в выделенных группах в зависимости от стажа профессиональной деятельности.

В исследовании приняли участие 126 сотрудников промышленных предприятий г. Белгорода. С целью выявления динамики изменения видов мотивации и смыслообразующих мотивов профессиональной деятельности сотрудников предприятий в зависимости от трудового стажа выборку мы разделили на пять групп: первую группу составили сотрудники, чей стаж профессиональной деятельности составляет менее 5 лет; вторую группу – сотрудники со стажем от 5 до 10 лет; третью группу – сотрудники со стажем от 10 до 15 лет; четвертую группу – сотрудники со стажем от 15 до 20 лет; пятую группу – сотрудники со стажем более 20 лет.

Было сделано предположение о том, что: 1) у большинства сотрудников предприятий доминирует внешняя положительная мотивация и результирующая ориентация на профессиональную деятельность; 2) существуют различия в видах мотивации и типах смысловой ориентации сотрудников в зависимости от стажа профессиональной деятельности.

Анализ мотивации с помощью опросника «Мотивация профессиональной деятельности» позволил выявить соотношение видов мотивации у сотрудников предприятий (рис. 1).

Результаты исследования свидетельствуют о доминировании у большинства сотрудников предприятий внешней положительной мотивации (4,6 балла). Данным сотрудникам интересуют так называемая «цена» их деятельности, а не ее содержание и процесс. То есть профессиональная деятельность таких сотрудников является инструментом для удовлетворения их потребностей.

Также видим достаточно большое значение показателя внутренней мотивации (3,9 балла) у сотрудников предприятий. Доминирование внутренней мотивации говорит о том, что выполняемая сотрудниками деятельность сама по себе начинает приносить им удовлетворение, они заинтересованы в качественном выполнении поставленных перед ними целей или задач. Данная категория людей считает, что выполняемая деятельность позволит им приобрести новые знания и познать

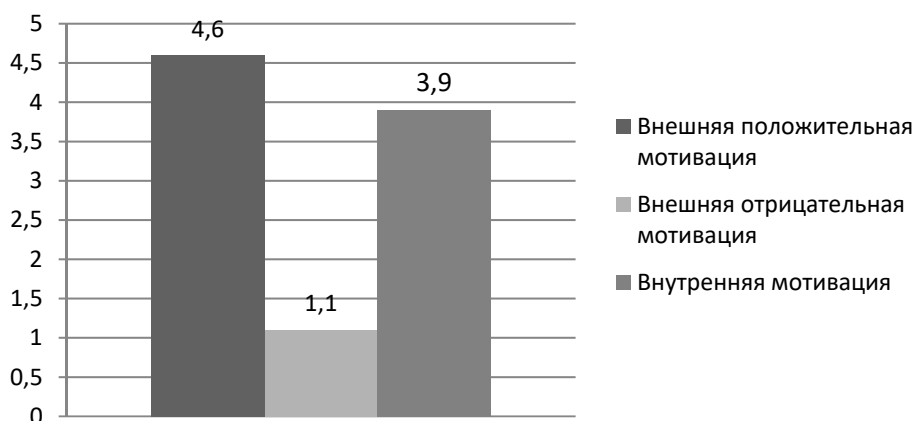


Рис. 1. Выраженность видов мотивации у сотрудников предприятий, средний балл

что-то новое, усовершенствовать имеющиеся компетенции, сформировать новые или развить имеющиеся профессиональные качества, даст возможность саморазвиваться и самовыражаться. Согласно с авторами одной из современных концепций мотивации профессиональной деятельности Р. М. Райаном и Э. Л. Дечи, определяющими внутреннюю мотивацию как присущую человеку склонность идти в поисках новизны и проблем, чтобы расширять и использовать свои способности, исследовать и учиться [13, 14].

Необходимо отметить, что если внешняя положительная и внутренняя мотивация находятся примерно на одинаковом уровне, это свидетельствует о том, что данные виды мотивации в реалиях могут дополнять и усиливать друг друга, повышая эффективность профессиональной деятельности сотрудников, увеличивая объем и качество выполняемой ими работы. Таким образом, мы можем констатировать о достаточно эффективных системах мотивации сотрудников, разработанных на предприятиях, где проводилось исследование.

Когда сотрудники не занимают активную жизненную и профессиональную позицию, а хотят находиться в зоне комфорта, когда им свойственна в определенной степени лень и прокрастинация, руководителю приходится применять отрицательную мотивацию. Значение показателя внешней отрицательной мотивации у сотрудников предприятий составляет 1,1 балла. Действенность на сотрудников предприятий данного вида мотивации может оказывать влияние на их психоэмоциональное состояние, а именно приводить к появлению негативных эмоций и чувств, что, в свою очередь, со временем начнет сказываться на эффективности их профессиональной деятельности.

Далее мы выявили доминирующие виды мотивации сотрудников предприятий в зависимости от стажа их профессиональной деятельности (рис. 2).

Полученные результаты свидетельствуют о преобладании внешней положительной мотивации у сотрудников предприятий, чей трудовой стаж менее 15 лет (стаж до 5 лет – 70 % сотрудников, стаж от 5 до 10 лет – 69 %, стаж от 10 до 15 лет – 56 %). Это соответствует реальной складывающейся ситуации и результатам современных исследований мотивации профессиональной деятельности. Действительно, полученные результаты связаны прежде всего с амбициями и желанием молодых специалистов зарабатывать деньги с целью обеспечения себя и своих семей, желанием обрести движимое и недвижимое имущество, стремлением комфортно отдыхать и познавать мир в нашей стране и за ее пределами.

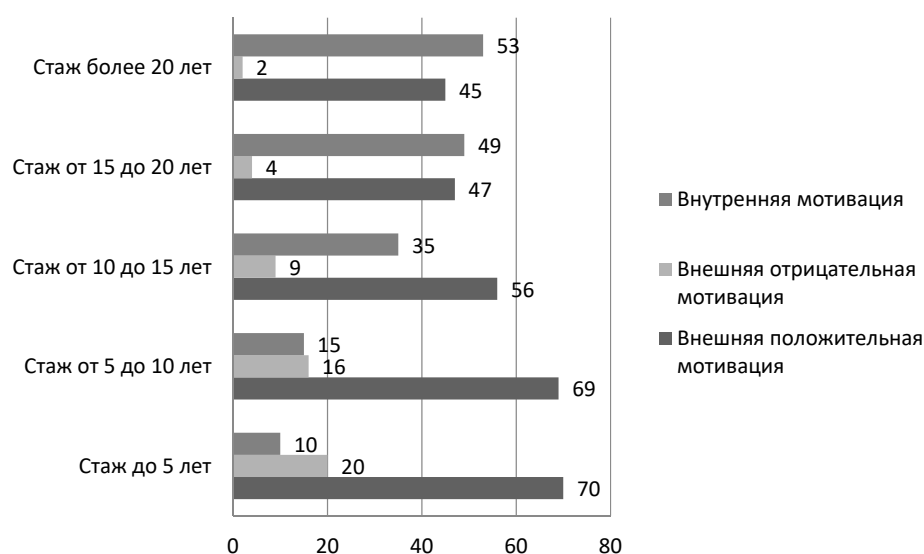


Рис. 2. Распределение сотрудников предприятий по видам мотивации в зависимости от стажа профессиональной деятельности, %

Переломный момент в видах мотивации наступает, когда у сотрудников предприятий стаж профессиональной деятельности превышает 15 лет. У них начинает преобладать внутренняя мотивация над внешней (стаж от 15 до 20 лет – 49 % сотрудников, стаж более 20 лет – 53 % сотрудников). Автор методики утверждает, что данный комплекс видов профессиональной мотивации является оптимальным, что может свидетельствовать об эффективной и правильно выстроенной системы мотивации сотрудников предприятий.

Динамика уменьшения значимости внешней отрицательной мотивации у сотрудников предприятий в зависимости от увеличения стажа, наглядно представленная на рис. 2, свидетельствует о том, что большая часть из них со временем пересматривают свои потребности, мотивы и отношение к профессиональной деятельности.

Анализ результатов, полученных с помощью опросника «Словарь» И. Г. Кокуриной, позволил выявить доминирующую смысловую ориентацию сотрудников предприятий (рис. 3).

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о том, что для большинства сотрудников (54 %) характерна результирующая ориентация на профессиональную деятельность. Это свидетельствует о том, что сотрудники ориентированы на активное общение и взаимодействие со своими коллегами в процессе выполнения профессиональных задач, стараются использовать свою деятельность и ее результаты для удовлетворения своих потребностей, часто не связанных с этой самой деятельностью, рассматривают свою деятельность с точки зрения ее общественной полезности и необходимости для других людей, настроены быть лучше других и стремятся иметь высокий авторитет и престиж, нацелены на преодоление преград и стремятся ставить перед собой сверхзадачи.

Процессуальная ориентация на профессиональную деятельность была выявлена у 46 % сотрудников предприятий. Это означает, что данные сотрудники ориентированы на деятельность ради самого процесса и возможности лично и профессионально развиваться и расти, их усилия направлены на сохранение позитивных взаимоотношений с окружающими людьми, смотрят на труд как на трату энергии и сил, поэтому стремятся к сохранению здоровья, рассматривают свою деятельность с позиции ее полезности для близких им людей, стремятся быть не хуже других, к постоянному самосовершенствованию.

Далее были изучены смысловые ориентации сотрудников предприятий в зависимости от стажа профессиональной деятельности (рис. 4).

Результаты исследования показывают о преобладании результирующей ориентации на профессиональную деятельность у сотрудников предприятий, чей трудовой стаж находится в пределах от 5 до 10 лет и от 10 до 15 лет. Данные результаты совпадают с результатами ряда исследователей (Г. Г. Зайцев, А. Я. Кибанов, И. С. Мангуров, Е. В. Охотский, С. И. Сотникова), которые утверждают, что промежуток времени от 5 до 15 лет нахождения в профессиональной деятельности является периодом активного построения профессиональной карьеры и доминирования, чаще всего смысло-

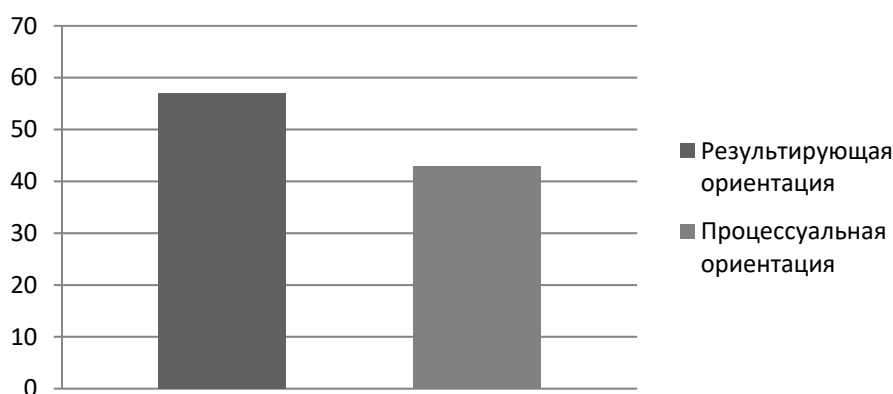


Рис. 3. Распределение сотрудников предприятий по типу смысловой ориентации на профессиональную деятельность, %

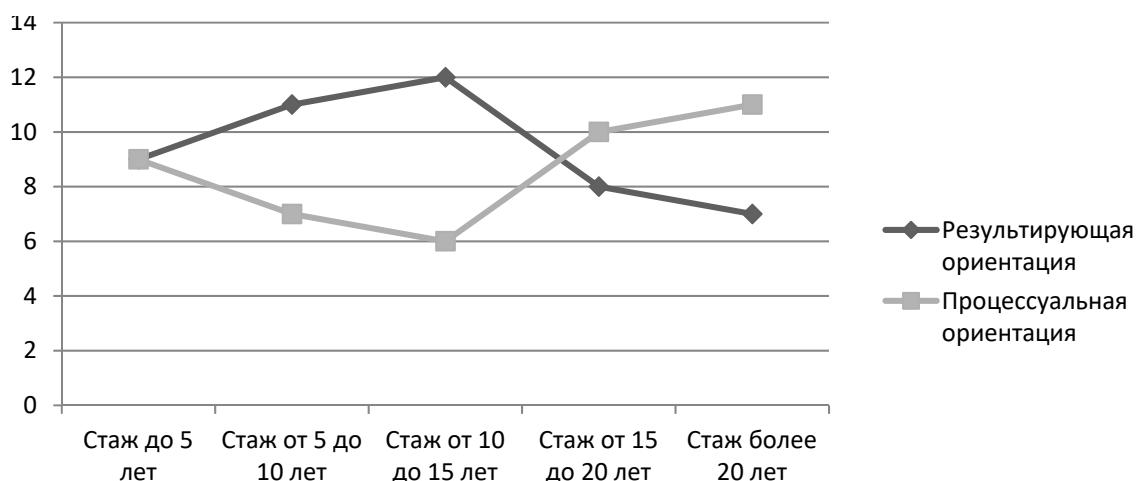


Рис. 4. Выраженность смысловой ориентации у сотрудников предприятий в зависимости от стажа профессиональной деятельности, %

вой ориентации сотрудников, направленной на достижение результата ради самого результата, на завоевание высокого авторитета и престижа, не боясь ставить перед собой сверхзадачи и стремясь продуктивно решить их.

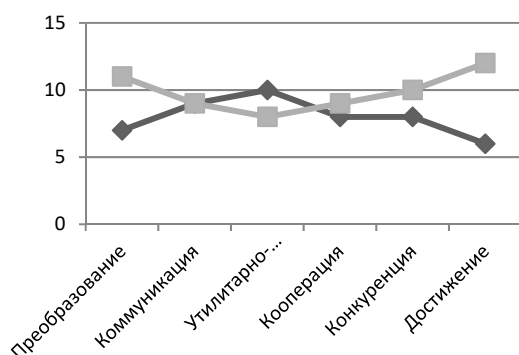
У сотрудников со стажем профессиональной деятельности до 5 лет результирующая и процессуальная смысловые ориентации находятся на одинаковом уровне. Это может означать, что в первые годы «вхождения» в профессиональную деятельность сотрудники адаптируются к условиям предприятий и специфике деятельности на них, они стараются активно включаться во все производственные процессы, постоянно общаются и взаимодействуют со своими коллегами. При этом молодые специалисты стараются показать свои потенциальные возможности и стремление к саморазвитию и самореализации.

У сотрудников, чей стаж от 15 до 20 лет и более 20 лет, преобладает процессуальная ориентация в профессиональной деятельности. Это период, как указывают многие ученые и практики, соответствует пику совершенствования профессиональной квалификации сотрудников за счет их активной включенности и погруженности в трудовую деятельность. Многие сотрудники стремятся к самоутверждению и самовыражению, достигают вершин независимости. Появляется заслуженное уважение к себе и к окружающим, достигшим своего положения честным трудом.

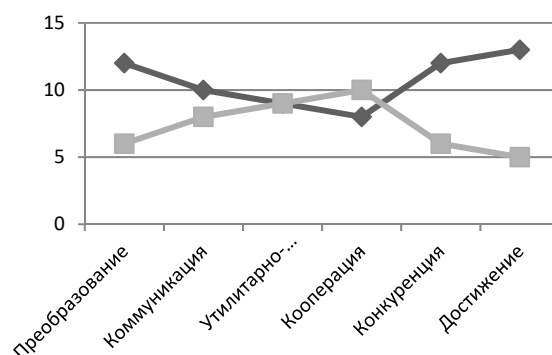
Далее были выявлены ведущие смыслообразующие мотивы у сотрудников предприятий в зависимости от стажа профессиональной деятельности (рис. 5).

Таким образом, из рисунка видно, что у сотрудников предприятий со стажем до 5 лет процессуальная ориентация преобладает над результирующей в компонентном составе мотивов: преобразование, конкуренция и достижение. Это свидетельствует о том, что данные работники ориентированы на деятельность ради самого процесса, на достижение мастерства и на то, чтобы развивать свои личностные и профессиональные особенности, способствующие их профессиональной деятельности.

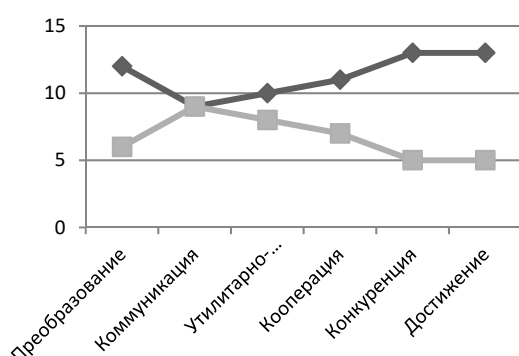
У сотрудников со стажем от 5 до 10 лет и от 10 до 15 лет результирующая ориентация доминирует над процессуальной. Причем у сотрудников со стажем от 5 до 10 лет ведущими смыслообразующими мотивами являются преобразование, коммуникация, конкуренция и достижение, что свидетельствует об их ориентации на получение результата ради самого результата, на активное взаимодействие с коллегами в процессе выполнения профессиональных задач, стремление быть лучше своих коллег и иметь высокий авторитет, готовность ставить перед собой сверхзадачи и достигать их. Смыслообразующими мотивами у сотрудников со стажем от 10 до 15 лет являются преобразование, утилитарно-прагматический, кооперация, конкуренция и достижение.



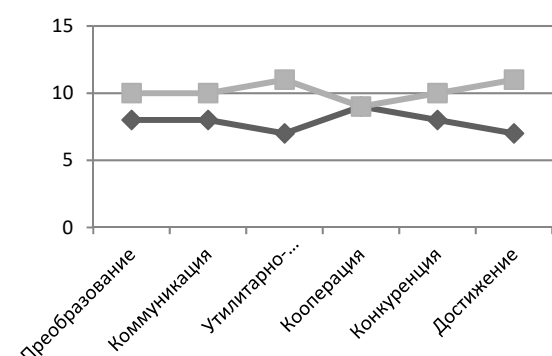
Сотрудники со стажем до 5 лет



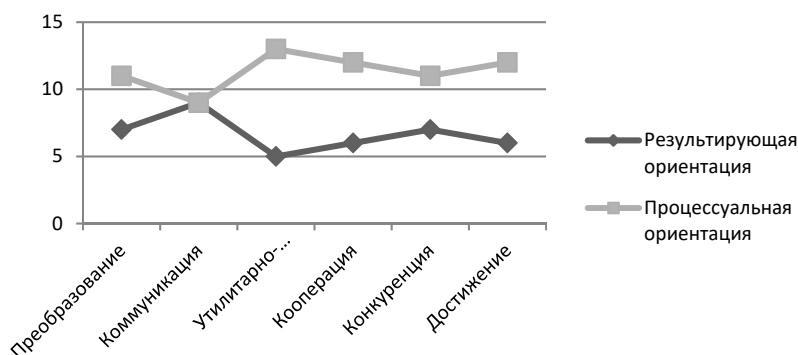
Сотрудники со стажем от 5 до 10 лет



Сотрудники со стажем от 10 до 15 лет



Сотрудники со стажем от 15 до 20 лет



Сотрудники со стажем более 20 лет

Рис. 5. Выраженность смыслообразующих мотивов у сотрудников предприятий в зависимости от стажа профессиональной деятельности, средний балл

Доминирование данных мотивов у сотрудников предприятий говорит о том, что они ориентированы на получение результата ради самого результата, чаще всего используют свою деятельность для удовлетворения своих личных потребностей, рассматривают свою деятельность с точки зрения ее общественной полезности и как значимую для людей, стремятся быть лучше своих коллег и иметь высокий авторитет, готовы ставить перед собой сверхзадачи и достигать их.

Процессуальная ориентация на профессиональную деятельность преобладает над результирующей у сотрудников со стажем от 15 до 20 лет и более 20 лет практически в рамках всех смысло-

образующих мотивов. Это означает, что данные сотрудники ориентированы на деятельность ради самого процесса и возможности развиваться, их усилия направлены на сохранение позитивных взаимоотношений с коллегами, смотрят на свою деятельность как на трату энергии и сил, поэтому стремятся к сохранению здоровья, рассматривают свою деятельность с позиции ее полезности для близких им людей, стремятся быть не хуже других, при этом направляя свои усилия на развитие способностей и стремясь к самосовершенствованию.

Для подтверждения выдвинутого предположения был применен критерий Краскела – Уоллиса, который позволяет сравнить виды мотивации и типы смысловой ориентации сотрудников предприятий на профессиональную деятельность в обозначенных пяти группах в зависимости от стажа профессиональной деятельности. Результаты представлены в таблице.

Выраженность видов мотивации и типов смысловой ориентации сотрудников предприятий в зависимости от стажа их профессиональной деятельности

Показатели	Стаж профессиональной деятельности					N _{эмп}
	до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	более 20 лет	
Виды мотивации профессиональной деятельности						
Внутренняя	3,6	5,0	12,2	16,9	18,6	0,008**
Внешняя положительная	24,3	23,9	20,8	16,1	14,5	0,005**
Внешняя отрицательная	7,0	5,2	3,1	1,8	0,9	0,003**
Типы смысловой ориентации на профессиональную деятельность						
Результирующая	5,2	8,3	9,5	6,6	5,2	0,04*
Процессуальная	8,3	5,2	4,1	7,0	8,3	0,05*

Примечание: $p \leq 0,01^{**}$, $p \leq 0,05^{*}$

В результате были обнаружены статистически значимые различия между пятью группами сотрудников предприятий, разделенных в соответствии со стажем профессиональной деятельности, на высоком уровне статистической значимости $p \leq 0,01$ по видам мотивации профессиональной деятельности: внутренняя мотивация ($N_{эмп} = 0,008$), внешняя положительная ($N_{эмп} = 0,005$) и внешняя отрицательная ($N_{эмп} = 0,003$) мотивация, а на достоверном уровне статистической значимости $p \leq 0,05$ – по типам смысловой ориентации на профессиональную деятельность: результирующая смысловая ориентация ($N_{эмп} = 0,04$) и процессуальная смысловая ориентация ($N_{эмп} = 0,05$).

Результаты сравнительного анализа позволили сделать вывод о том, что:

1) у большинства сотрудников предприятий доминирует внешняя положительная мотивация и результирующая ориентация на профессиональную деятельность;

2) существуют различия в видах мотивации и типах смысловой ориентации сотрудников в зависимости от стажа профессиональной деятельности, а именно: чем больше стаж, тем в большей степени внутренняя мотивация преобладает над внешней, а процессуальная ориентация – над результирующей.

Полученные результаты исследования позволили разработать рекомендации по совершенствованию мотивации сотрудников предприятий:

– оптимизировать материальные и нематериальные виды мотивации профессиональной деятельности путем выявления мнения у самих сотрудников о существующих видах мотивации на предприятиях;

– использовать более современную систему стимулирования (в том числе через разработку объективных критериев оценки труда), которая будет способствовать повышению заинтересованности сотрудников в результатах своей деятельности.

Результаты исследования и разработанные рекомендации могут быть использованы в деятельности кадровых служб производственных предприятий и других организаций различных отраслей деятельности и форм собственности с целью разработки эффективной системы мотивации сотрудников. В качестве перспектив для дальнейших исследований рассматривается изучение влияния личностных особенностей сотрудников и стиля управления руководителя на мотивацию профессиональной деятельности персонала предприятий.

Список источников

1. Бессокирная Г. П. Мотивация труда рабочих: практика и теоретико-методические проблемы изучения на российских промышленных предприятиях // Социально-трудовые исследования. 2020. № 3 (40). С. 132–147.
2. Осин Е. Н., Горбунова А. А., Гордеева Т. О., Иванова Т. Ю., Кошелева Н. В., Овчинникова Е. Ю. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Т. 7, № 4. С. 21–49.
3. Андрюхина И. Ю., Карама Л. Л. Новые подходы к мотивации труда работников государственных и муниципальных предприятий // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. 2020. № 2 (52). С. 17–25.
4. Измайлов М. К., Кобзев В. В. Мотивация персонала на предприятиях машиностроения // Основные тенденции развития экономики и управления в современной России: материалы VIII Всероссийской научной конференции студентов и молодых ученых. 2019. С. 232–234.
5. Мусина В. П. Мотивация как ведущий фактор успеха профессиональной деятельности в организации // Alma Mater (Вестник высшей школы). 2017. № 8. С. 80–87.
6. Кокурина И. Г. Социально-психологический анализ смыслообразующей функции мотивации жизнедеятельности социального индивида // Вестник Московского ун-та. 2007. Сер. 14. Психология. № 1. С. 73–86.
7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010. 524 с.
8. Шаховой В. А., Шапиро С. А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. 4-е изд. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. 425 с.
9. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала. М.: Феникс, МарТ, 2016. 272 с.
10. Мерманн Э. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации / пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр, 2007. 184 с.
11. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2011. 508 с.
12. Ермолов Н. А., Карлова Е. Н. Мотивация профессиональной деятельности как научная категория в социальных и гуманитарных науках // Социологические науки: Евразийский научный журнал. 2018. № 1.
13. Ryan R. Self-determination theory in schools of education // Теория самодетерминации: URL: http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_RyanNiemiec_TRE.pdf (дата обращения: 15.12.2022).
14. Deci E. Self-Determination Theory: A macrotheory of Human Motivation, Development, and Health // Теория самодетерминации. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/a32f/3435bb06e362704551cc62c7df3ef2f16ab1.pdf> (дата обращения: 15.12.2022).

References

1. Bessokirnaya G. P. Motivatsiya truda rabochikh: praktika i teoretiko-metodicheskiye problemy izucheniya na rossiyskikh promyshlennykh predpriyatiyakh [Motivation of workers' work: practice and theoretical and methodological problems of studying at Russian industrial enterprises]. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya – Social and Labour Research*, 2020, no. 3 (40), pp. 132–147 (in Russian).
2. Osin E. N., Gorbunova A. A., Gordeyeva T. O., Ivanova T. Yu., Kosheleva N. V., Ovchinnikova E. Yu. Professiona'naya motivatsiya sotrudnikov rossiyskikh predpriyatiy: diagnostika i svyazi s blagopoluchiem i uspeshnost'yu deyatel'nosti [Professional motivation of employees of Russian enterprises: diagnostics and links with the well-being and success of activities]. *Organizatsionnaya psikhologiya – Organizational Psychology*, 2017, vol. 7, no. 4, pp. 21–49 (in Russian).

3. Andryuhina I. Yu., Karama L. L. Novye podkhody k motivatsii truda rabotnikov gosudarstvennykh i munitsipal'nykh predpriyatiy [New approaches to the motivation of employees of state and municipal enterprises]. *Izvestiya Baltyskoy gosudarstvennoy akademii rybopromyslovogo flota: psikhologo-pedagogicheskiye nauki*, 2020, no. 2 (52), pp. 17–25 (in Russian).
4. Izmaylov M. K., Kobzev V. V. Motivatsiya personala na predpriyatiyakh mashinostroeniya [Motivation of personnel at mechanical engineering enterprises]. *Osnovnye tendentsii razvitiya ekonomiki i upravleniya v sovremennoy Rossii: materialy VIII Vserossiyskoy nauchnoy konferentsii studentov i molodykh uchenykh* [The main trends in the development of economics and management in modern Russia: materials of the VIII All-Russian scientific conference of students and young scientists]. 2019. Pp. 232–234 (in Russian).
5. Musina V. P. Motivatsiya kak vedushchiy faktor uspekha professional'noy deyatel'nosti v organizatsii [Motivation as a leading factor in the success of professional activity in the organization]. *Alma Mater (Vestnik vysshey shkoly)*, 2017, no. 8, pp. 80–87 (in Russian).
6. Kokurina I. G. Sotsial'no-psikhologicheskiy analiz smysloobrazuyushchey funktsii motivatsii zhiznedeyatel'nosti sotsial'nogo individa [Socio-psychological analysis of the meaning-forming function of motivation of the life activity of a social individual]. *Vestnik Moskovskogo universiteta, Seriya 14. Psikhologiya – The Moscow University Herald. Series 14. Psychology*, 2007, no. 1, pp. 73–86 (in Russian).
7. *Motivatsiya i stimulirovaniye trudovoy deyatel'nosti: uchebnik* [Motivation and stimulation of work activity: textbook]. Ed. A. Ya. Kibanova. Moscow, INFRA-M Publ., 2010. 524 p. (in Russian).
8. Shakhovoy V. A., Shapiro S. A. *Motivatsiya trudovoy deyatel'nosti: uchebnoye posobiye* [Motivation of work activity: study guide]. Moscow, Berlin, Direkt-Media Publ., 2015. 425 p. (in Russian).
9. Mishurova I. V. *Upravleniye motivatsiey personala* [Staff motivation management]. Moscow, Feniks, MarT Publ., 2016. 272 p. (in Russian).
10. Mermann E. *Motivatsiya personala. Instrumenty motivatsii dlya uspekha organizatsii* [Staff motivation. Motivation tools for the success of the organization]. Translation from German. KHarkov, Gumanitarnyy Tsentr Publ., 2007. 184 p. (in Russian).
11. Il'in E. P. *Motivatsiya i motivy: uchebnoye posobiye* [Motivation and motives: study guide]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2011. 508 p. (in Russian).
12. Ermolov N. A., Karlova E. N. Motivatsiya professional'noy deyatel'nosti kak nauchnaya kategoriya v sotsial'nykh i humanitarnykh naukakh [Motivation of professional activity as a scientific category in social sciences and humanities]. *Sotsiologicheskiye nauki: Evraziyskiy nauchnyy zhurnal*, 2018, no. 1 (in Russian).
13. Ryan R. *Self-determination theory in schools of education. Teoriya samodeterminatsii* [Self-determination theory]. URL: http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_RyanNiemic_TRE.pdf (accessed 15 December 2022).
14. Deci E. *Self-Determination Theory: A macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. Teoriya samodeterminatsii* [Self-determination theory]. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/a32f/3435bb06e362704551cc62c7df3ef2f16ab1.pdf> (accessed 15 December 2022).

Информация об авторах

Ланских М. В., кандидат педагогических наук, доцент, Белгородский государственный национальный исследовательский университет (ул. Победы, 85, Белгород, Россия, 308015).
E-mail: lanskih@bsu.edu.ru

Гут Ю. Н., кандидат психологических наук, доцент, Белгородский государственный национальный исследовательский университет (ул. Победы, 85, Белгород, Россия, 308015); ведущий научный сотрудник лаборатории дифференциальной психологии и психофизиологии, Психологический институт Российской академии образования (ул. Моховая, 9, строение 4, Москва, Россия, 125009).
E-mail: gut.julya@yandex.ru

Доронина Н. Н., кандидат психологических наук, доцент, Белгородский государственный национальный исследовательский университет (ул. Победы, 85, Белгород, Россия, 308015).
E-mail: doronina@bsu.edu.ru

Information about the authors

Lanskikh M. V., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Belgorod State National Research University (ul. Pobedy, 85, Belgorod, Russian Federation, 308015).

E-mail: lanskikh@bsu.edu.ru

Gut Yu. N., Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Age and Social Psychology, Belgorod State National Research University (ul. Pobedy, 85, Belgorod, Russian Federation, 308015); Leading Researcher of the laboratories of differential psychology and psychophysiology, Psychological Institute of the Russian Academy of Education (ul. Mokhovaya, 9, stroyeniye 4, Moscow, Russian Federation, 125009).

E-mail: gut.julya@yandex.ru

Doronina N. N., Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Belgorod State National Research University (ul. Pobedy, 85, Belgorod, Russian Federation, 308015).

E-mail: doronina@bsu.edu.ru

Статья поступила в редакцию 12.01.2023; принята к публикации 03.07.2023

The article was submitted 12.01.2023; accepted for publication 03.07.2023