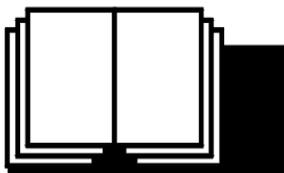


Теория и методология: проблемы, тенденции



УДК 159.9.019

DOI [10.20310/1810-231X-2022-21-2-9-24](https://doi.org/10.20310/1810-231X-2022-21-2-9-24)

Поступила в редакцию / Received 17.05.2022

Поступила после рецензирования и доработки / Revised 17.06.2022

Принята к публикации / Accepted 04.07.2022

обзорная статья

Эволюция научных представлений о феномене профессиональной мотивации в зарубежных и отечественных исследованиях

Каитов Александр Пилялович 

ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет»
129226, Российская Федерация, г. Москва, 2-й Сельскохозяйственный пр-д, 4-1

kaitovap@mgpu.ru

Аннотация. Представлен сравнительный анализ взглядов зарубежных и отечественных ученых на феномен профессиональной мотивации, описаны две группы теорий профессиональной мотивации (содержательные и процессуальные); выявлены ведущие современные теоретические подходы к изучению профессиональной мотивации в России и за рубежом. В современных зарубежных исследованиях ведущими в изучении профессиональной мотивации являются социо-когнитивный и личностно-ориентированный подходы, позволяющие лучше понять мотивацию с учетом индивидуальных различий; превалирует взгляд на профессиональную мотивацию как набор рекурсивных, связанных по времени, взаимно аффективных поведенческих и когнитивных процессов и действий, организованных вокруг индивидуальных целей субъекта труда. Отечественные исследования базируются на фундаментальных методологических подходах (системный, деятельностный, структурно-уровневый, системогенетический, метасистемный и др.), концепции деятельностного происхождения мотивационной сферы, согласно которой существуют отношения взаимного влияния содержания мотивации на деятельность и специфики деятельности на мотивацию. Несмотря на различия методологических подходов к изучению феномена профессиональной мотивации, зарубежные и отечественные исследователи рассматривают данный феномен как многомерное динамическое, системное, интегральное личностное образование (психологический конструкт), имеющее многоуровневую иерархическую структуру, изменяющуюся под действием внешних (социальных, экономических, профессиональных и др.) и внутренних (психических, психофизиологических) факторов.

Ключевые слова: мотивация; теория; трудовая деятельность; исследования; потребности; факторы; концепции

Для цитирования: Каитов А.П. Эволюция научных представлений о феномене профессиональной мотивации в зарубежных и отечественных исследованиях // Психолого-педагогический журнал «Гаудеамус». 2022. Т. 21. № 2. С. 9-24. DOI [10.20310/1810-231X-2022-21-2-9-24](https://doi.org/10.20310/1810-231X-2022-21-2-9-24)

Evolution of scientific ideas on professional motivation in foreign and national research

Alexander P. Kaitov Moscow City University
4–1 2-y Selskokhozyaystveny Dr., Moscow 129226, Russian Federation
kaitovap@mgpu.ru

Abstract. We present a comparative analysis of the views of foreign and national scientists on professional motivation, describe two groups of theories of professional motivation (substantive and procedural), and identify the leading modern theoretical approaches to the study of professional motivation in Russia and abroad. In modern foreign studies, the leading ones in professional motivation are socio-cognitive and personality-oriented approaches, which allow a better understanding of motivation, considering individual differences; view of professional motivation as a set of recursive, time-related, mutually affective behavioral and cognitive processes and actions organized around the individual goals of the labor subject prevails. National research is based on fundamental methodological approaches (system, activity, structural-level, system genetic, metasystem, etc.), on the concept of the activity origin of the motivational sphere, according to which there are relationships of mutual influence of the content of motivation on activity and the specifics of activity on motivation. Despite the differences in methodological approaches to the study of the phenomenon of professional motivation, foreign and national researchers consider this phenomenon as a multidimensional dynamic, systemic, integral personality formation (psychological construct) that has a multi-level hierarchical structure that changes under the influence of external (social, economic, professional, etc.) and internal (mental, psychophysiological) factors.

Keywords: motivation; theory; labor activity; research; needs; factors; concepts

For citation: Kaitov A.P. Evolution of scientific ideas on professional motivation in foreign and national research. *Psikhologo-pedagogicheskiy zhurnal «Gaudeamus» = Psychological-Pedagogical Journal “Gaudeamus”*, 2022, vol. 21, no. 2, pp. 9-24. (In Russian). DOI [10.20310/1810-231X-2022-21-2-9-24](https://doi.org/10.20310/1810-231X-2022-21-2-9-24)

ВВЕДЕНИЕ

Научный интерес к проблеме профессиональной мотивации не теряет своей актуальности на протяжении многих лет и, несмотря на обилие исследований, в науке отсутствуют единое определение профессиональной мотивации и единые подходы к ее изучению. В то же время исследования профессиональной мотивации как научного феномена интенсивно ведутся во всем мире, их важность обусловлена решающим значением позитивной мотивации сотрудников для обеспечения эффективности не только различных видов трудовой деятельности, но и для успеха предприятий, благополучия как самих сотрудников, так и работодателей. Как отмечают зарубежные исследователи (С. Pinder, R. Kanfer, M. Frese, R.E. Johnson, A.V. Broeck, J.A. Carpinì,

J.M. Diefendorff), изучение мотивации сотрудников остается одной из самых актуальных тем в промышленной и организационной психологии за последние 100 лет [1–3].

Цель статьи: на основе сравнительного анализа отечественного и зарубежного опыта изучения проблемы профессиональной мотивации выявить эволюцию научных представлений о феномене профессиональной мотивации, ее структурно-содержательных характеристиках, основные методологические подходы и теории, применяемые в России и за рубежом к изучению профессиональной мотивации.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Сравнительный анализ зарубежных и отечественных исследований выявил три ос-

новых подхода в изучении сущности мотивации, в соответствии с которыми мотивация рассматривается как:

- совокупность факторов и мотивов, определяющих направленность поведения (содержательный подход);
- динамичное образование, процесс, механизм формирования мотивов (динамический подход);
- системное интегральное личностное образование в единстве его содержательных и динамических характеристик (комплексный интегративный подход).

Общей зоной соприкосновения трех подходов является понимание мотива как побудительной причины активности, функция побуждения является ведущей функцией мотивации [4].

Зарубежные ученые (F. Taylor, E. Mayo, A. Maslow, D. McGregor, K. Alderfer, D. McClelland, F. Herzberg, L. Porter, E. Lowther, V. Wroom и др.) заложили основы изучения проблемы профессиональной мотивации человека в условиях рыночной экономики. Конечной целью использования результатов исследований на практике было повышение производительности труда. Поэтому профессиональная мотивация исследовалась в направлении изучения процессов, связанных со сферой труда, например, факторов, влияющих на инициацию, направленность, интенсивность и продолжительность трудовых действий. Мотивация измерялась самооценками о профессиональных усилиях каждого сотрудника и отработанного им времени (R. Kopelman, T. Mitchell, U. Pinder и др.).

Как отмечают Р. Канфер и Г. Чен (R. Kanfer, G. Chen), в середине XX века зарубежные исследования трудовой мотивации (“work motivation”) были сосредоточены на двух вопросах: 1) как лучше организовать многочисленные мотивы, которые характеризуют человеческие устремления и 2) что вызывает различные потребности (мотивы) на поверхность как движущую силу поведения [5].

В большей части исследований выделяются две основных группы теорий профессиональной мотивации: содержательные и процессуальные. Содержательные теории мотивации ориентированы на выявление групп факторов, способствующих эффективности

трудовой деятельности, оценку ее возможностей для реализации потенциала личности и удовлетворения ее потребностей. К базовым содержательным теориям трудовой мотивации относятся: теория иерархии потребностей (A. Maslow); теория ERG (C. Alderfer); теория “X” и “Y” (D. McGregor); теория двух факторов (F. Herzberg); теория приобретенных потребностей (потребности высшего порядка) (D. McClelland).

Теории потребностей сосредоточены на внутренних психологических объяснениях мотивации; одной из самых известных теорий является теория иерархии потребностей А. Маслоу. Он первоначально предложил пять основных категорий человеческих потребностей (физиологические, безопасность, любовь/благополучие, уважение, самореализация), которые были организованы иерархически, начиная с самых основных физиологических потребностей (пища, вода, сон и т. п.), и до удовлетворения потребностей в самореализации на самом высоком уровне (творчество, реализация индивидуального потенциала). А. Маслоу рассматривал мотивацию как постоянно меняющееся желание удовлетворять меняющиеся потребности. Он считал, что человеческие потребности реализуются согласно иерархии значимости, которую он называл «предрасположенность». Только следующий уровень потребностей в иерархии будет выступать в качестве мотиваторов. Если один раз уровень потребностей был удовлетворен, они больше не выступают в качестве мотиваторов, а человек затем направляет внимание на следующий уровень потребностей в иерархии [6]. По мнению П. Мучински, А. Маслоу не затрагивал трудовую мотивацию, разрабатывая свою теорию, она использовалась другими исследователями, пытавшимися показать ее ценность для организаций [7].

В 1969 г. К. Альдерфер разбил пять категорий потребностей А. Маслоу на три, более широкие группы потребностей: E (existence) – потребности, связанные с существованием человека (выживание и воспроизводство), R (relatedness) – потребности причастности к обществу, в общении и отношениях с другими людьми; G (growth) – потребности в личностном росте. Принципиальное различие между иерархией потребностей А. Маслоу и теорией

ERG состоит в следующем: теория ERG не предполагает, что более низкая потребность должна быть удовлетворена до того, как человек развивается в стремлении к более высокому уровню потребностей, люди не движутся последовательно от одной потребности к другой. Согласно теории ERG, людям свойственно одновременно стремиться к удовлетворению различных потребностей с разным уровнем иерархии [8].

Теория Д. Макгрегора включает концепцию “Х” (традиционный подход к управлению, заложенный Ф. Тейлором) и концепцию “У” (разработана Д. Макгрегором). Согласно теории “Х”, в силу преобладания пассивности, безответственности и лени у большинства работников на производстве для стимуляции трудовой мотивации необходимо применение внешнего контроля, учета результативности труда каждого работника с соответствующей заработной платой (индивидуальная сделная система заработной платы), стиль управления – авторитарный. Разработанная Д. Макгрегором теория “У” относится к партиципативному (децентрализованному) стилю управления и базируется на положении, что люди при наличии соответствующих условий получают удовольствие от работы и уже мотивированы на достижение результатов. Руководство организации, основываясь на этом положении, позволяет сотрудникам работать по собственной инициативе, принимать решения, беря на себя ответственность [9].

Согласно двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга, на удовлетворенность сотрудников работой влияют две группы факторов:

1) гигиенические факторы (“hygiene factors”), то есть условия труда, контроль, методы руководства, льготы, отношения с коллегами и др., которые в первую очередь приводят к удовлетворенности или неудовлетворенности работой;

2) факторы-мотиваторы (“motivators”) – достижения, признание, профессиональный рост, продвижение по службе, ответственность.

Результаты современных исследований свидетельствуют, что отсутствие гигиенических факторов может вызвать недовольство на рабочем месте, однако их наличие недостаточно для удовлетворения работников. Только

факторы-мотиваторы, относящиеся к характеру работы, обеспечивают удовлетворение сотрудников и приводят к повышению трудовой мотивации. Руководству организации необходимо обращать внимание на обе группы факторов, отдавая приоритет факторам-мотиваторам, поскольку сотрудники, мотивируемые самим характером работы и получающие от нее удовлетворение, легче переносят неблагоприятные гигиенические факторы [10].

В соответствии с теорией Д. Макклелланда факторами, детерминирующими профессиональную деятельность, выступают три потребности: N Ach – достижения (неосознанная потребность достигнуть большего, стремление к успеху); N Pow – власть (неосознанное стремление оказывать влияние на других людей); N Aff – причастность (неосознанная потребность в дружбе, теплых, близких отношениях с людьми). Люди с высокими достижениями стремятся к личным успехам, а не к наградам, и имеют желание делать что-то лучше или эффективнее, чем это было сделано раньше. Вводится термин «мотивация достижения», который Д. Макклелланд связывает с качеством выполняемой работы. Сотрудники организации с мотивацией достижения ищут ситуации, когда могут взять на себя личную ответственность за поиск решений проблем там, где они могут получить быструю обратную связь о результатах работы, чтобы они могли легко определить, произошло улучшение или нет, и где можно ставить умеренно сложные цели. Лица, обладающие большой властью, получают удовольствие от ответственности, стремятся влиять на других, предпочитают попадать в конкурентные и статусные ситуации. Как правило, такие люди больше озабочены престижем и получением влияния на других, нежели эффективными действиями [11].

Процессуальные теории профессиональной мотивации ориентированы на поведение человека (ожидания, внутренние установки), выбор цели, принятие решения и распределение ресурсов для достижения цели, теории объясняют роль мотивации на каждом этапе выполнения деятельности. Эта группа теорий опирается на когнитивные процессы как фундаментальную детерминанту мотивации человека. К базовым процессуальным теориям относятся: теория ожиданий (V. Vroom); теория

справедливости (J. Adams); комплексная теория (L. Porter, E. Lawler); теория постановки целей (E. Locke, G. Latham).

Когнитивная теория ожидаемой ценности В. Врума (V. Vroom) является одной из наиболее влиятельных теорий трудовой мотивации XX века («ценность – инструментальность – ожидание», VIE) [12]. Теория представляет собой рациональное объяснение мотивации человека к труду, которая обусловлена тремя составляющими: 1) убеждением человека о связи между затраченными усилиями и достижением запланированных результатов; 2) восприятием отношений между эффективностью результатов и вознаграждением (оплата труда, продвижение по службе, поощрение и др.); 3) валентностью (или ожидаемой привлекательностью) вознаграждения. Ожидаемый результат выступает в качестве мотивирующего фактора. С учетом положений теории ожиданий разрабатываются программы мотивации сотрудников в организации, основу которых составляет подбор привлекательных для работника стимулов с целью повышения мотивации и продуктивности трудовой деятельности.

Теория социальной справедливости Дж. Адамса основана на принципе сравнения и фокусируется на универсальном мотиве справедливости в распределении результатов (J. Adams, 1965) [13]. Согласно этой теории, люди ценят справедливость и стремятся к ней в отношениях между работниками и работодателями. Дж. Адамс предположил, что восприятие индивидом неравенства в соотношении затрат (вклада) в работу (образование, стаж, мастерство и др.) и результатов (зарплата, статус, льготы и т. д.) между собой и другими сотрудниками вызывает состояние психологического напряжения, отвращения и мотивацию к снижению напряжения, установлению равенства между усилиями сотрудников, их вкладом и вознаграждением. В то же время, несмотря на достаточное количество данных, подтверждающих эту теорию, она не дает представления о механизмах компенсации неравенства (R. Kanfer, G. Chen).

Модель Л. Портера и Э. Лоулера (L. Porter, E. Lawler) явилась результатом сочетания элементов теории ожидания и теории справедливости, она внесла важный вклад в исследование взаимосвязи и взаимодействия

систем внутренней и внешней мотивации. Л. Портером и Э. Лоулером были введены три переменные, которые влияют на полное удовлетворение субъекта труда: высокая результативность трудовой деятельности, вознаграждение, личностные характеристики субъекта труда (затраченные усилия, способности, осознание своей роли в процессе труда). Работник удовлетворен в том случае, если он выполнил поставленные задачи и получил ожидаемое вознаграждение [14].

Теория постановки цели Э. Лока и Г. Лэама (E. Locke, G. Latham) содержит предположение о влиянии целей на формирование профессиональной мотивации и трудового поведения. Согласно этой теории, постановка конкретных целей перед сотрудниками увеличивает производительность их труда, трудные цели, когда они приняты, приводят к более высокой производительности, чем простые цели, обратная связь о результатах работы приводит к более высокой производительности, чем отсутствие обратной связи. При условии постоянства других переменных конкретные и трудные цели мотивируют людей прилагать максимум усилий. Основу эффективности достижения цели составляют параметры: продолжительность, интенсивность, настойчивость, разработка стратегий достижения цели [15].

Теория постановки целей является одной из ведущих мотивационных теорий, имеет когнитивную основу, поскольку предполагает осознание работниками поставленных целей, путей их достижения, оценку обратной связи в отношении своих результатов, правильная постановка целей является эффективной мотивационной стратегией. Авторы подчеркивают, что теория постановки целей – это «открытая теория, построенная на индуктивных выводах эмпирических исследований» [16]. П. Мучински отмечает: «Проведенный (E. Locke, K. Shaw, L. Saari, G. Latham) анализ исследований по проблеме постановки цели за 12 лет показал, что результаты большинства исследований подтвердили факты влияния постановки конкретных и сложных целей на производительность труда» [7, с. 445].

В целом на протяжении большей части XX века теории трудовой мотивации рассматривались с позиции их неизменного влияния на результат – увеличения производительности

сти труда. Эти теории сводят к минимуму исследования внутренней динамики трудовой мотивации, но помогают понять: как изменения в организации работы (методы управления, психологический климат, поощрения и др.) влияют на мотивацию и производительность труда разных людей в конкретный период времени: Н. Heneman, D. Schwab; E. Lawler, J. Suttle; J. Farr et al. и др.

В 1972 г. была опубликована статья Э. Деси (E. Deci), посвященная взаимосвязи между внешними вознаграждениями и внутренней мотивацией, где он предложил теорию когнитивной оценки (СЕТ) и сделал вывод о том, что можно платить работникам и при этом сохранять их внутреннюю мотивацию. В статье отмечается: «Рабочие будут внутренне мотивированы и будут стремиться удовлетворять свои потребности более высокого порядка за счет эффективной работы. Заработная плата помогла бы удовлетворить рабочих и удержать их на рабочем месте, особенно если оплата была справедливой. Деньги помогли бы удовлетворить рабочим потребности высшего порядка, удовлетворяя более низкие, и это не уменьшит их внутренней мотивации» [17, р. 227-228]. После этого были опубликованы результаты исследований, которые как подтверждали, так и опровергали выводы Э. Деси. В 2000 г. он со своими коллегами предложили пересмотренную теорию под названием «Теория самодетерминации» (SDT). SDT объясняет, почему посторонние вознаграждения не всегда оказывают негативное влияние на внутреннюю мотивацию сотрудников и их производительность, то есть как внешняя мотивация может быть интернализирована таким образом, чтобы в конечном итоге стать похожей на внутреннюю мотивацию (R. Ryan, E. Deci; R. Walker) [18; 19].

Формула SDT предусматривает шесть различных типов мотивации, различающихся по степени самоопределения – от амотивации (в которой нет саморегулирования) до полностью самоопределяющей мотивации (внутренняя мотивация), и типы внешней мотивации (внешняя, интроецированная, идентифицированная и интегрированная). В этих категориях «коррозионный» эффект внешнего вознаграждения зависит от того, как стимул (вознаграждение) воспринимается самим субъектом (когнитивная оценка), что обу-

словливает его реакцию и дальнейшие действия. Современная теория самодетерминации – это метатеория, включающая несколько подтеорий, которые затрагивают различные аспекты SDT; но все они основаны на фундаментальном принципе, согласно которому поддержка основных потребностей человека в автономии, компетентности и аффиляции приводит к положительной мотивации и здоровому личностному развитию [20].

Ученые (R. Kanfer, G. Chen, R. Kopelman и др.) обращают внимание, что теоретические основы и исследования мотивов с конца 1970-х гг. отличались от более ранних работ, основанных на моделях А. Маслоу и К. Альдерфера. Более поздние исследования не сфокусированы на потребностях как таковых, а скорее на мотивах, которые развиваются и приобретают значимость как функция культуры, когнитивной биологии и опыта. Одно из основных направлений исследований было сосредоточено на условиях, при которых пробуждаются фундаментальные мотивы к действию, особенно мотивы «высшего порядка», такие как стремление к достижению успеха, автономия и власть (например, D. McClelland). Мотивы рассматриваются как относительно устойчивые предпочтения действий и возникающие психологические состояния, имеющие большую пластичность на протяжении жизни в зависимости от социокультурной ситуации и личного опыта.

По мере приближения к концу XX века внимание исследователей было сосредоточено на основных детерминантах трудовой мотивации, сгруппированных по трем широким категориям: содержание (личные переменные), контекст (ситуативные переменные) и изменения (временные переменные) в двух целевых подсистемах: выбор цели и достижение цели.

По мнению Р. Канфер и Г. Чен, обширная парадигма мотивации служит общим термином, который охватывает цель, причины принятия решения о выборе цели и определяющие направления действий человека по ее достижению, а также регулятивную динамику, посредством которой цели и другие переменные влияют на распределение когнитивных ресурсов человека в процессе достижения цели [5, р. 10].

Исследователи осознают динамику взаимодействия человека с социальной средой и взаимные влияния, возникающие в процессе взаимодействий. В 1982 г. была представлена (M. Champion, R. Lord) модель системы управления мотивацией для объяснения того, как цели и обратная связь по результатам работы действуют в тандеме, чтобы повлиять на мотивацию и поведение человека с течением времени [21]. А в 1986 г. была опубликована статья А. Бандуры (см. A. Bandura, D. Cervone) с описанием экспериментального подтверждения роли самоэффективности (уверенность в своих способностях, представление о своей компетентности) в поддержании мотивации в процессе достижения цели [22].

С 1980-х гг. интенсивно изучаются процессы влияния двух систем мотивационных ориентаций: мотивации достижения успеха (обеспечивает модуляцию действий с целью достижения желаемых результатов) и мотивации избегания неудач (обеспечивает уклонение от модуляции действий во избежание неприятных результатов), на понимание сотрудниками организации рабочих целей, саморегулирование и производительность (C. Dweck; A. Elliot, J. Harackiewicz; E. Crowe, E. Higgins; R. Kanfer, E. Heggestad и др.).

Наиболее известными являются теории регуляторной направленности Е. Хиггинса (E. Higgins) и К. Двек (C. Dweck). В теории Е. Хиггинса выделяются две мотивационные системы саморегуляции целенаправленного поведения: фокус продвижения (связан с чувством удовольствия от успешных результатов и огорчения от их отсутствия) и фокус профилактики (связан с чувством удовольствия от отсутствия негативных результатов и огорчения от их присутствия). В теории ориентации на цели К. Двек выделены два типа мотивационных паттернов:

- адаптивные (ориентация на мастерство), способствующие интенсификации усилий, преодолению трудностей, достижению цели;
- дезадаптивные (беспомощность, стремление избежать неудачи, недостаточная настойчивость, отсутствие веры в свои возможности справиться с трудностями), что приводит к негативным переживаниям, снижению мотивации и ослаблению усилий к достижению цели.

Адаптивная мотивационная стратегия (вера в свои возможности, ожидание успехов) ведет к конструктивной реакции на неудачи и не снижает самооценку человека в своих возможностях, а способствует самоанализу собственной деятельности, позитивному настрою и увеличению усилий к достижению цели (Т.О. Гордеева) [23].

Исследования конца XX – начала XXI века ориентированы на изучение влияния неявных (бессознательных) мотивов на выбор целей и их достижения, что способствует пониманию основных психологических механизмов, вовлеченных в сознательный выбор целей и принятие решений, их влияние на профессиональную мотивацию, саморегуляцию и производительность труда. В последние десятилетия сформировалась самостоятельная область теоретико-эмпирических исследований, именуемая “meaning of work” (S. Plouga et al.) [24].

В настоящее время зарубежными учеными используются данные исследований когнитивной и социальной психологии, поведенческой неврологии, психологии продолжительности жизни, экономики, коммуникации и социологии для лучшего понимания влияния многоуровневых, многогранных социальных контекстов на мотивацию труда и переживание личностью высокой значимости своей профессиональной деятельности, придающей смысл жизни (C. Taberero, R. Wood; A.D. Stajkovic et al.; A. Shantz, G. Latham; J.W. Beck, A.M. Schmidt; D. Oyserman; G. Latham и др.) [25; 26].

Важным направлением современных зарубежных исследований является определение влияния множества различных стимулов, широко используемых современными организациями (бонусные выплаты, бесплатное питание, проезд, различные формы признания достижений сотрудников), на трудовую мотивацию и продуктивность трудовой деятельности. Наиболее продуктивными в изучении трудовой мотивации считаются когнитивный и личностно-ориентированный подходы, позволяющие лучше понять мотивацию с учетом индивидуальных различий.

Современные зарубежные концепции интерпретируют мотивацию как набор рекурсивных, связанных по времени, взаимно аффективных поведенческих и когнитивных процессов и действий, организованных вокруг

индивидуальных целей. Цель индивида, определяемая как ментальная репрезентация желаемого результата, существует не в изоляции, а в иерархическом плане организованной сети – системе целей, которые развиваются и модифицируются с течением времени в результате непрерывного взаимодействия между человеком, ситуацией и эпигенетическими силами. Полученная сетевая структура целей способствует как стабильности, так и гетерогенности мотивированных действий. Мотивы представлены как относительно устойчивые предпочтения действий и возникающие психологические состояния, предполагающие большую податливость (гибкость, пластичность) на протяжении жизни в зависимости от социокультурной ситуации и индивидуального опыта личности.

В отечественной науке начало изучения проблемы профессиональной мотивации происходило в области психологии труда (конец XIX – начало XX вв.). Разрабатывались (С.И. Богословский, Д.И. Журавский, А.Ф. Лазурский, Н. Мельников, Э.С. Пентка, И.И. Рихтер, А.Л. Щеглов и др.) такие направления, как: учет субъективных факторов труда при проектировочных подходах к сфере труда; оценка и прогнозирование профессиональной пригодности; проектирование и формирование субъектных факторов труда и др. В начале советского периода вопросы трудовой мотивации нашли отражение в работах А.П. Болтунова, А.К. Гастева, С.Г. Струмилина, Б.М. Теплова, И.Н. Шпильрейна и др. [27].

Трудовая мотивация изучалась в рамках инженерной психологии на основе теорий деятельности (Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, М.С. Роговин, В.Д. Шадриков и др.). В.Д. Шадриков одним из первых начал заниматься проблемами психологии профессиональной деятельности и стал создателем нового научного направления в отечественной психологии труда – исследования системогенеза профессиональной деятельности. Он ввел понятие «психологическая система деятельности» (ПСД), разработал модель ПСД, обосновал необходимость использования в изучении ПСД системного, деятельностного и структурно-уровневого подходов [28]. Исследования мотивации как компонента психологического анализа деятельности в любой области позволяют раскрыть закономерности

организации и самой деятельности (Т.В. Разина) [29].

Учеными проведены исследования мотивации в различных сферах профессиональной деятельности: педагогической (В.Г. Белов, Н.В. Бойцова, М.А. Воробьева, А.В. Горбушина, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, А.С. Львова, Е.В. Шубина и др.); военной (Л.Ф. Железняк, В.А. Суворов и др.); правоохранительной (В.В. Вахнина, А.И. Дубнякова, Л.Ф. Тропова, С.М. Лях и др.); инженерной (А.В. Шеина, Э.С. Чугунова и др.); медицинской (О.А. Башмакова, А.Д. Доник, О.А. Кузнецова, Р.В. Овчарова, А.А. Фитьмова и др.); научной (А.Л. Мазалецкая, Т.В. Огородова, Т.В. Разина, Л.В. Теменова, О.А. Шевченко и др.); психологии управления – мотивации персонала в организации (О.А. Зайцева, В.И. Климычев, М.В. Прохорова, С.И. Самыгин, А.А. Смирнова и др.) и др.

Проблема профессиональной мотивации неразрывно связана с психологическим аспектом изучения мотивов (Е.С. Романова) [30]. В отечественных научных источниках представлены различные толкования сущности понятия «мотив», что, по мнению В.И. Ковалева, является следствием недостаточной разработанности проблемы. В результате мотив подменяется другими психологическими понятиями: «установка», «намерение», «цель», «влечение», «желание», «психическое состояние» и др. [31]. В современных исследованиях психологии мотивации отмечается плюралистический подход к пониманию сущности мотива, в качестве мотива могут выступать любые психические свойства, процессы или состояния [4]. Смена взглядов на сущность мотива объясняется сменой подходов к проблеме мотивации. Если в середине XX века согласно ситуационно-динамическому подходу мотивационная сфера рассматривалась как «ядро личности», а мотив – как самостоятельное психическое явление, то к середине 1980-х гг. начинает преобладать личностный подход, «теперь уже личность выступает как ядро широко понимаемой мотивации» [32, с. 8]. В.Г. Леонтьев, определяя мотив как высшую форму побуждения и регуляции деятельности, отмечает, что «его (мотив) необходимо рассматривать как комплексный побудитель, представительство всего человека: его биологических, психиче-

ских и социальных сторон, в нем воплощается сущность личности» [33, с. 19].

Большинство отечественных ученых (Б.Г. Ананьев, Н.В. Бойцова, С.В. Дубровина, Е.В. Карпова, А.П. Кожевина, Д.А. Леонтьев, В.С. Мерлин, С.Л. Рубинштейн, Ю.П. Поваренков, В.Д. Шадриков и др.) выделяют в качестве мотивов поведения и деятельности следующее:

- установки, определяемые как целостное психологическое состояние predispositionности субъекта к определенной активности в конкретной ситуации, установки могут побуждать к активным действиям;

- интересы как специальная, окрашенная положительным отношением направленность личности на познание определенных предметов и явлений;

- ценности и ценностные ориентации как сложный социально-психологический феномен, характеризующий направленность и содержание активности личности;

- потребности как внутренние детерминанты активности субъекта деятельности;

- стимулы как внешние детерминанты (события, предметы, явления), актуализирующие потребности личности и запускающие мотивационный процесс.

В настоящее время сформировались представления о мотиве деятельности как о сложном интегральном системном личностном образовании, а о мотивационной сфере личности – как о многокомпонентном, многоуровневом, иерархизированном, динамическом образовании, проявляющемся в постоянном движении, развитии входящих в нее компонентов и их соотношений [34; 35].

Единая классификация мотивов отсутствует, самая общая классификация мотивов, предложенная В.И. Ковалевым на основе основных общественных потребностей личности, включает четыре группы мотивов: идейные (связаны с мировоззрением); политические (связаны политическими взглядами личности); нравственные (основывающиеся на нравственных нормах и ценностях); эстетические (потребность в прекрасном).

В рамках мотивации деятельности существующие названия мотивов обусловлены лежащими в их основе факторами. Например, по фактору «осознанность» мотивы дифференцируются на осознанные и неосознанные;

по фактору «сила проявления» мотивы могут быть сильными, умеренными, слабыми (Е.П. Ильин) [36]; по фактору «время проявления» – постоянно, длительно и кратковременно действующие мотивы (В.И. Ковалев) [31]; по фактору «проявление в поведении» – реальные (актуальные) и потенциальные мотивы (В.Г. Асеев) [35] и т. д.

Широкое семантическое поле понятия «мотив», присутствующее в различных научных источниках, стало основанием для высказанного В.К. Вилюнасом мнения о нецелесообразности обсуждения сущности понятия «мотив» и предложения сосредоточить внимание исследователей на рассмотрении и определении феноменов, понимаемых как побудители активности [37].

Побудительная функция мотива проявляется в причинах, в соответствии с которыми человек занимается различными видами деятельности. Согласно Е.П. Ильину, причинами трудовой деятельности являются: побуждения общественного характера (приносить пользу обществу), получение материальных благ для удовлетворения материальных и духовных потребностей, удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации, поскольку человек по своей природе не только потребитель, но и создатель [36]. Трудовая деятельность человека мотивирована как общественными потребностями, так и личными интересами, то есть двойная мотивация (Б.И. Додонов) [38].

По мнению В.А. Бодрова, выделение профессиональных мотивов в отдельную область исследования обусловлено специфическими особенностями трудовой мотивации: сознательная направленность на личностно-значимые цели деятельности; наличие прямой и опосредованной связи мотивов с актуальным и отсроченным удовлетворением потребностей; единством, взаимосвязью развития личности, деятельности и мотивационной сферы субъекта. В результате конкретизации трудовой мотивации в процессе приобретения индивидуального профессионального опыта формируется профессиональная мотивация (В.А. Бодров, Г.В. Суходольский и др.) [39; 40].

В рамках теории деятельности (А.Н. Леонтьев, В.Н. Ковалев и др.) ряд исследователей дифференцируют понятия, связанные с

трудовой и профессиональной мотивацией (Ю.В. Бессонова, Н.В. Бойцова, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков и др.). Как желание трудиться В.И. Ковалевым определяется мотивация труда, профессиональная мотивация рассматривается им в широком диапазоне специальностей в рамках одной профессии. Трудовая мотивация является более широким понятием в сравнении с понятием «профессиональная деятельность». Основной критерий, отличающий профессиональную деятельность от трудовой, это сложность, длительный характер освоения способов ее реализации, развитие специальных способностей.

Профессиональная мотивация является базовым компонентом профессиональной деятельности, ей свойственны четыре важных функции: побуждающая, направляющая, регулирующая и смыслообразующая. Эти функции реализуются в побуждении, регулировании, динамике и организации профессиональной деятельности, придают ей направленность на определенный результат (А.К. Маркова, А.В. Карпов, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, М.Ш. Магомед-Эминов, В.Д. Шадриков, П.М. Якобсон и др.). Мотивация «пронизывает» все структурные и процессуальные компоненты профессиональной деятельности, основным системообразующим компонентом является тандем «мотив–цель» [41].

Профессиональная деятельность имеет полимотивированный характер, предполагает наличие комплекса мотивов, определяющих основные этапы становления и развития профессионала: выбор профессии, ее освоение в период профессиональной подготовки, профессиональную адаптацию, исполнение профессиональных обязанностей и завершение профессиональной деятельности.

На разных стадиях профессионализации происходит дифференциация мотивов профессиональной деятельности: на стадиях выбора профессии, профессионального обучения, профессиональной адаптации, практического овладения профессией, расцвета (акме) профессиональной деятельности и ее завершения (А.К. Маркова).

Выбор и принятие профессии является принципиальным этапом освоения деятельности (В.Д. Шадриков), он обусловлен комплексом факторов: личностные особенности субъекта (система ценностей, способности, склон-

ности, интересы и т. п.); семейные традиции; представления о социальной значимости профессии; перспективе карьерного роста и др. Изучению мотивации на этапе профессионального самоопределения посвящено много работ (Н.В. Анненков, В.А. Бодров, Е.Г. Буравлев, Г.Б. Горская, В.В. Дрошенко, Т.В. Кудрявцев, А.В. Сухарев, Э.С. Чугунова, В.Д. Шадриков и др.). Э.С. Чугунова предложила типологию профессиональной мотивации на основании классификации мотивов выбора профессии: доминантный тип (устойчивый интерес к профессии); ситуативный тип (выбор профессии обусловлен влиянием жизненных обстоятельств); конформистский (суггестивный) тип (на выбор профессии влияют мнение ближайшего окружения) [42]. Ведущим на этапе выбора профессии является комплекс мотивационных факторов, обуславливающий процесс профессионального самоопределения личности (интерес к содержанию трудовой деятельности, социальная значимость профессии, перспективы карьерного роста, материальное обеспечение и др.); на этапе профессиональной подготовки ведущими мотивами являются познавательные и учебно-профессиональные; на этапе профессиональной адаптации – мотивы самоутверждения, избегания неудач, профессионального мастерства и т. д.

Общим принципом теорий трудовой мотивации является разделение всей совокупности мотивов на две группы: внешние и внутренние. К группе внешних мотивов, стимулирующих профессиональную деятельность (внешняя положительная мотивация), относятся: уважение и авторитет среди коллег, карьерный рост, материальное обеспечение и др. К внешней отрицательной мотивации – система наказаний (штрафы, выговор и т. п.), критика, осуждение коллег и др.

К группе внутренних мотивов относятся: стремление овладеть профессиональным мастерством, удовольствие от процесса труда, удовлетворение результатами профессиональной деятельности и т. п. Внутренняя мотивация считается более устойчивой и эффективной для результативности трудовой деятельности, чем внешняя мотивация, которая со временем теряет свою стимулирующую функцию (Е.П. Ильин, К. Земфир, М.В. Прохорова и др.). Для позитивной профессио-

нальной мотивации характерен устойчивый баланс социальных, профессиональных, познавательных и мотивов самореализации (В.А. Бодров, Е.П. Ильин, В.И. Ковалев и др.).

В процессе профессиональной деятельности может изменяться динамика (степень выраженности) профессиональной мотивации (ослабевать, усиливаться), что обусловлено многими факторами. Например, ослабление профессиональной мотивации могут вызвать такие факторы, как: реорганизация предприятия, сокращение должности, большой объем профессиональных обязанностей, низкая в представлении человека заработная плата, отсутствие системы поощрений и др. По мнению ученых, в динамике мотивов трудовой деятельности при прохождении профессионального пути отсутствуют жесткие временные интервалы между отдельными фазами развития и становления карьеры и личности профессионала [43].

В целом профессиональная мотивация представляет собой системный, многоуровневый, иерархизированный длительный динамичный процесс, в котором выделяются основные этапы: выбора профессии, ее освоение, профессиональной адаптации, развития и завершения.

Системность мотивации определяется иерархической структурой представляющих ее мотивов и целей на каждом этапе профессионального становления субъекта и осуществления им профессиональной деятельности. Согласно системогенетическому подходу (В.Д. Шадриков, А.В. Карпов, Е.В. Карпова, С.Л. Леньков, Т.В. Разина и др.), динамика системы мотивации личности к профессиональной деятельности подчиняется принципам системогенеза (неравномерности, гетерохронности, целевой детерминации и др.) [44].

В современных исследованиях профессиональная мотивация изучается с позиции метасистемного подхода (А.В. Горбушина, А.В. Карпов, Е.В. Карпова, Г.И. Корчагина, С.Л. Леньков, Т.В. Разина и др.). Метасистемный подход, применяющийся в отечественных исследованиях с конца XX века, базируется на методологии системного подхода и является одной из эволюционных ветвей его развития (А.В. Карпов, Е.В. Карпова, Т.А. Климонтова, В.В. Левченко, С.Л. Леньков, А.С. Петровская, Т.В. Разина, В.Е. Орел,

Е.Ф. Яценко). В соответствии методологией метасистемного подхода, «любая система находится во взаимодействии с определенной «внешней» по отношению к ней системой (системами), только благодаря выявлению этих связей она может быть адекватно и полно понята и раскрыта» [44, с. 118].

Метасистемный уровень отражает факт включенности исследуемой системы в систему более высокого порядка. Личность по отношению к мотивации профессиональной деятельности имеет статус метасистемы. «Метасистема личности, включаясь в систему профессиональной деятельности, приобретает новое функциональное образование внутри мотивационной сферы личности – мотивацию профессиональной деятельности» [44, с. 701]. Ученые считают, что в изучении мотивации профессиональной деятельности как сложной психологической системы наиболее продуктивными являются метасистемный и системогенетический подходы, позволяющие описать динамику мотивации профессиональной деятельности в зависимости от особенностей функциональной организации системы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Краткий аналитический обзор зарубежных и отечественных исследований феномена профессиональной мотивации позволил сформулировать следующие выводы:

- проблема профессиональной мотивации базируется на общетеоретических подходах психологии мотивации и концептуальных основах теорий мотивации трудовой деятельности;
- на протяжении большей части XX века зарубежными учеными изучались системы факторов, влияющих на профессиональную мотивацию сотрудников организации и производительность труда;
- в конце XX – начале XXI века вектор направления исследований переместился в область изучения неявных (бессознательных) мотивов, детерминирующих поведение субъекта и оказывающих влияние на его мотивацию к трудовой деятельности в разные возрастные периоды;
- ведущими в изучении профессиональной мотивации становятся социо-когнитивный и личностно-ориентированный подходы как позволяющие лучше понять мотивацию с учетом индивидуальных различий;

– мотивы определяются как относительно устойчивые предпочтения действий и возникающие психологические состояния, предполагающие большую податливость (гибкость, пластичность) на протяжении жизни в зависимости от социокультурной ситуации и индивидуального опыта личности;

– современные зарубежные концепции интерпретируют профессиональную мотивацию как набор рекурсивных, связанных по времени, взаимно аффективных поведенческих и когнитивных процессов и действий, организованных вокруг индивидуальных целей субъекта труда;

– отечественные исследования профессиональной мотивации базируются на концепции деятельностного происхождения мотивационной сферы, согласно которой существуют отношения взаимного соответствия между характером деятельности и строением мотивационной сферы, отношения взаимного влияния содержания мотивации на деятельность и специфики деятельности на мотивацию, профессиональную мотивацию невозможно исследовать абстрактно, отдельно от характера деятельности;

– мотив характеризуется как побуждение к активности, профессиональный мотив представляет собой комплекс осознанных внутренних побуждений, обусловленный влиянием объективных и субъективных факторов, детерминирующих поведение личности в процессе профессиональной деятельности;

– профессиональная мотивация рассматривается как системный, многоуровневый, иерархизированный, длительный динамичный процесс, в котором выделяются этапы: выбора и принятия профессии, ее освоения, профессиональной адаптации, практического овладе-

ния профессией, расцвета (акме) профессиональной деятельности и ее завершения;

– каждому этапу становления и развития профессиональной деятельности присуща своя иерархическая структура и степень выраженности мотивов, способов и условий их реализации в процессе решения профессиональных задач;

– системность мотивации определяется иерархической структурой представляющих ее мотивов и целей на каждом этапе профессионального становления субъекта и осуществления им профессиональной деятельности;

– профессиональная мотивация претерпевает изменения под влиянием внешних (социальных, экономических, профессиональных, политических и др.) и внутренних факторов (психических, психофизиологических).

– современные отечественные научные исследования профессиональной мотивации базируются на фундаментальных методологических подходах (деятельностный, системный, структурно-уровневый, системогенетический, метасистемный и др.);

Несмотря на различия методологических подходов к изучению феномена профессиональной мотивации, зарубежные и отечественные исследователи рассматривают данный феномен как многомерное динамическое, системное, интегральное личностное образование (психологический конструкт), имеющее многоуровневую иерархическую структуру, изменяющуюся под действием внешних (социальных, экономических, профессиональных и др.) и внутренних (психических, психофизиологических) факторов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Pinder C.* Work Motivation in Organizational Behavior. N. Y.: Psychology Press, 2015. 600 p.
2. *Kanfer R., Frese M., Johnson R.E.* Motivation related to work: a century of progress // *Journal of Applied Psychology*. 2017. Vol. 102. P. 338-355.
3. *Broeck A.V., Carpini J.A., Diefendorff J.M.* How much effort will I put into my work? It depends on your type of motivation // *Oxford Handbook of Human Motivation* / ed. by R. Ryan. N.Y., 2019. P. 354-372.
4. *Горбушина А.В., Корчагина Г.И.* Закономерности изменения мотивации профессиональной деятельности педагогов // *Психология. Журнал ВШЭ*. 2020. Т. 17. № 4. С. 696-718. DOI [10.17323/1813-8918-2020-4-696-718](https://doi.org/10.17323/1813-8918-2020-4-696-718)
5. *Kanfer R., Chen G.* Motivation in organizational behavior: history, advances and prospects // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2016. Vol. 136. P. 6-19.
6. *Maslow A.* A theory of human motivation // *Psychological Review*. 1943. Vol. 50. P. 370-396.
7. *Мучински П.* Психология, профессия, карьера / пер. с англ. В. Белоусов. СПб.: Питер, 2004. 538 с.

8. Alderfer C. An empirical test of a new theory of human needs' // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1969. Vol. 2 (4). P. 142-175.
9. Kopelman R., Prottas D. Douglas McGregor's Theory X and Y: Toward a Construct-valid Measure // *Journal of Managerial Issues*. 2008. Vol. 20 (2). P. 255-271.
10. Giese G., Avoseh M. Herzberg's theory of motivation as a predictor of job satisfaction: a study of non-academic community college employees // *Excellence and Innovation in Teaching and Learning*. 2018. Vol. 2. P. 38-52.
11. Boyatzis R.E. David C. McClelland // *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. 2016. P. 1-5. DOI [10.1007/978-3-319-28099-8](https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8)
12. Vroom V. Organizational choice: A study of pre-and postdecision processes // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1966. Vol. 1 (2). P. 212-225.
13. Adams J. Inequity in social exchange // *Advances in Experimental Social Psychology*. 1965. Vol. 2. P. 267-299.
14. Porter L., Lawler E. *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood: Irwin, 1968. 209 p.
15. Locke E. Toward a theory of task motivation and incentives // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1968. Vol. 3 (2). P. 157-189.
16. Latham G., Locke E. New developments in and directions for goal-setting research // *European Psychologist*. 2007. Vol. 12 (4). P. 290-300.
17. Deci E. The effects of contingent and noncontingent rewards and controls on intrinsic motivation // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1972. Vol. 8. P. 217-229.
18. Ryan R., Deci E. When rewards compete with nature: The undermining of intrinsic motivation and self-regulation // *Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance* / ed. by C. Sansone, J.M. Harackiewicz. Academic Press, 2000. P. 13-54.
19. Walker R. Motivating Science Undergraduates: Ideas and Interventions // *International Journal of Innovation in Science and Mathematics Education*. 2010. Vol. 18 (1). P. 1-13.
20. Stirling D. Motivation in education // *Aichi Universities English Education Research Journal*. 2013. Vol. 29. P. 51-72.
21. Champion M., Lord R. A control systems conceptualization of the goal-setting and changing process // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1982. Vol. 30. P. 265-287.
22. Bandura A., Cervone D. Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1986. Vol. 38. P. 92-113.
23. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. М.: Смысл: Academia, 2015. 332 с.
24. Louga S., Mouloungui A., Arnoux-Nicolas C., Bernaud J. Do the meaning of work and the coherence between a person and his work environment express the same reality? // *Psychology*. 2018. Vol. 9. P. 2175-2193.
25. Oyserman D. *Pathways to Success Through Identity-Based Motivation*. N. Y.: Oxford University Press, 2015. 312 p.
26. Latham G. GUIDEPOST: Unanswered Questions and New Directions for Future Research on Priming Goals in the Subconscious // *Academy of Management Discoveries*. 2019. Vol. 5 (2). DOI [10.5465/amd.2018.0195](https://doi.org/10.5465/amd.2018.0195)
27. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. М.: Академия, 2012. 366 с.
28. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2013. 464 с.
29. Разина Т.В. Мотивация научной деятельности: теоретические и методологические проблемы исследования // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психологии труда*. 2017. Т. 2. № 1. С. 114-136.
30. Романова Е.С. Профессиональное становление и развитие с позиций дуального подхода // *Системная психология и социология*. 2010. Т. 1. № 1. С. 1-6.
31. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. М.: Наука, 1988. 192 с.
32. Леонтьев Д.А. От инстинктов к выбору, смыслу и саморегуляции: психология мотивации вчера, сегодня, завтра // *Современная психология мотивации*. М., 2002. С. 4-13.
33. Исследование мотивационной сферы личности / отв. ред. В.Г. Леонтьев. Новосибирск: Изд-во НГПИ, 1984. 163 с.
34. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. 308 с.
35. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности: моногр. М.: Мысль, 1976. 158 с.
36. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2011. 508 с.
37. Вилюнас В.К. Психология развития мотивации. СПб.: Речь, 2006. 458 с.
38. Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности // *Вопросы психологии*. 1984. № 4. С. 126-132.

39. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: Per Se, 2001. 511 с.
40. Суходольский Г.В. Основы психологической теории деятельности. Л.: ЛГУ, 1988. 166 с.
41. Горбушина А.В. Системогенетический анализ мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа // Ярославский педагогический вестник. 2018. № 4. С. 205-214.
42. Чугунова Э.С. Социально-психологические особенности творческой активности инженеров. Л.: ЛГУ, 1986. 160 с.
43. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». 2015. Т. 8. № 3. С. 57-64.
44. Карпов А.В., Карпова Е.В. Методологические основы психологии образовательной деятельности: монография: в 3 т. Т. 1: Метасистемный подход. Ярославль: ЯрГУ, 2018. 740 с.

REFERENCES

1. Pinder C. Work Motivation in Organizational Behavior. New York, Psychology Press, 2015, 600 p.
2. Kanfer R., Frese M., Johnson R.E. Motivation related to work: a century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 2017, vol. 102, pp. 338-355.
3. Broeck A.V., Carpin J.A., Diefendorff J.M. How much effort will I put into my work? It depends on your type of motivation. In: Ryan R., ed. Oxford Handbook of Human Motivation. New York, 2019, pp. 354-372.
4. Gorbushina A.V., Korchagina G.I. Patterns of changes in teachers' work motivation. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki = Psychology. Journal of Higher School Of Economics*, 2020, vol. 17, no. 4, pp. 696-718. (In Russian). DOI [10.17323/1813-8918-2020-4-696-718](https://doi.org/10.17323/1813-8918-2020-4-696-718)
5. Kanfer R., Chen G. Motivation in organizational behavior: history, advances and prospects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2016, vol. 136, pp. 6-19.
6. Maslow A. A theory of human motivation. *Psychological Review*, 1943, vol. 50, pp. 370-396.
7. Muchinsky P. Psychology Applied to Work. St. Peterburg, Piter Publ., 2004, 538 p. (In Russian).
8. Alderfer C. An empirical test of a new theory of human needs'. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1969, vol. 2 (4), pp. 142-175.
9. Kopelman R., Protas D. Douglas McGregor's Theory X and Y: Toward a Construct-valid Measure. *Journal of Managerial Issues*, 2008, vol. 20 (2), pp. 255-271.
10. Giese G., Avoseh M. Herzberg's theory of motivation as a predictor of job satisfaction: a study of non-academic community college employees. *Excellence and Innovation in Teaching and Learning*, 2018, vol. 2, pp. 38-52.
11. Boyatzis R.E. David C. McClelland. In: Encyclopedia of Personality and Individual Differences. 2016. P. 1-5. DOI [10.1007/978-3-319-28099-8](https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8)
12. Vroom V. Organizational choice: A study of pre-and postdecision processes. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1966, vol. 1 (2), pp. 212-225.
13. Adams J. Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1965, vol. 2, pp. 267-299.
14. Porter L., Lawler E. Managerial Attitudes and Performance. Homewood, Irwin, 1968, 209 p.
15. Locke E. Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1968, vol. 3 (2), pp. 157-189.
16. Latham G., Locke E. New developments in and directions for goal-setting research. *European Psychologist*, 2007, vol. 12 (4), pp. 290-300.
17. Deci E. The effects of contingent and noncontingent rewards and controls on intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1972, vol. 8, pp. 217-229.
18. Ryan R., Deci E. When rewards compete with nature: The undermining of intrinsic motivation and self-regulation. In: Sansone C., Harackiewicz J.M., eds. Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance. Academic Press, 2000, pp. 13-54.
19. Walker R. Motivating Science Undergraduates: Ideas and Interventions. *International Journal of Innovation in Science and Mathematics Education*, 2010, vol. 18 (1), pp. 1-13.
20. Stirling D. Motivation in education. *Aichi Universities English Education Research Journal*, 2013, vol. 29, pp. 51-72.
21. Champion M., Lord R. A control systems conceptualization of the goal-setting and changing process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1982, vol. 30, pp. 265-287.
22. Bandura A., Cervone D. Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1986, vol. 38, pp. 92-113.

23. Gordeeva T.O. Psychology of Achievement Motivation. Moscow, Smysl: Academia Publ., 2015, 332 p. (In Russian).
24. Ilouga S., Mouloungui A., Arnoux-Nicolas C., Bernaud J. Do the meaning of work and the coherence between a person and his work environment express the same reality? *Psychology*, 2018, vol. 9, pp. 2175-2193.
25. Oyserman D. Pathways to Success Through Identity-Based Motivation. New York, Oxford University Press, 2015, 312 p.
26. Latham G. GUIDEPOST: Unanswered Questions and New Directions for Future Research on Priming Goals in the Subconscious. *Academy of Management Discoveries*, 2019, vol. 5 (2). DOI [10.5465/amd.2018.0195](https://doi.org/10.5465/amd.2018.0195)
27. Pryazhnikov N.S. Motivation of Labor Activity. Moscow, Academy Publ., 2012, 366 p. (In Russian).
28. Shadrikov V.D. Psychology of Human Activity. Moscow, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences Publ., 2013, 464 p. (In Russian).
29. Razina T.V. Scientific motivation: theoretical and methodological problems. *Institut psikhologii rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda = Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology*, 2017, vol. 2, no. 1, pp.114-136. (In Russian).
30. Romanova E.S. The professional formation and development in the dual approach. *Sistemnaya psikhologiya i sotsiologiya = Systems Psychology and Sociology*, 2010, vol. 1, no. 1, pp. 1-6. (In Russian).
31. Kovalev V.I. Motives of Behavior and Activity. Moscow, Nauka Publ., 1988, 192 p. (In Russian).
32. Leontiev D.A. From instincts to choice, meaning and self-regulation: the psychology of motivation yesterday, today, and tomorrow. In: *Modern Psychology of Motivation*. Moscow, 2002, pp. 4-13. (In Russian).
33. Leontiev V.G. Study of the Motivational Sphere of Personality. Novosibirsk, NSPI Publ., 1984, 163 p. (In Russian).
34. Markova A.K. Psychology of Professionalism. Moscow, International Humanitarian Foundation “Znaniye” Publ., 1996, 308 p. (In Russian).
35. Aseev V.G. Motivation of Behavior and Personality Formation. Moscow, Mysl Publ., 1976, 158 p. (In Russian).
36. Ilin E.P. Motivation and Motives. St. Petersburg, Piter Publ., 2011, 508 p. (In Russian).
37. Vilyunas V.K. Psychology of Motivation Development. St. Petersburg, Rech Publ., 2006, 458 p. (In Russian).
38. Dodonov B.I. Structure and dynamics of motives of activity. *Voprosy psikhologii*, 1984, no. 4, pp. 126-132. (In Russian).
39. Bodrov V.A. Psychology of Professional Suitability. Moscow, Per Se Publ., 2001, 511 p. (In Russian).
40. Sukhodolsky G.V. Fundamentals of the Psychological Theory of Activity. Leningrad, LSU Publ., 1988, 166 p. (In Russian).
41. Gorbushina A.V. System genetic analysis of teachers’ professional activity motivation depending on their work experience. *Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik = Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 2018, no. 4, pp. 205-214. (In Russian).
42. Chugunova E.S. Socio-Psychological Features of the Creative Activity of Engineers. Leningrad, LSU Publ., 1986, 160p. (In Russian).
43. Prokhorova M.V., Prokhorov V.M. The age dynamic of intrinsic and extrinsic work motivation. *Vestnik YUUrGU. Seriya «Psikhologiya» = Bulletin of SUSU. Series “Psychology”*, 2015, vol. 8, no.3, pp. 57-64. (In Russian).
44. Karpov A.V., Karpova E.V. Methodological Foundations of the Psychology of Educational Activity: in 3 vols. Vol. 1: Metasystem Approach. Yaroslavl, YarSU Publ., 2018, 740 p. (In Russian).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Каитов Александр Пилялович – кандидат социологических наук, доцент Департамента педагогики. Московский городской педагогический университет, г. Москва, Российская Федерация.

E-mail: kaitovap@mgpu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2721-7448>

Вклад в статью: общая концепция статьи, анализ литературных источников, написание и корректировка текста статьи.

Alexander P. Kaitov – Candidate of Sociology, Associate Professor of Pedagogy Department. Moscow City University, Moscow, Russian Federation.

E-mail: kaitovap@mgpu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2721-7448>

Contribution: main study conception, literature source analysis, text writing and editing.