УДК 378.14

DOI: 10.17748/2075-9908-2019-11-1-57-65

ФИЛАТОВА Елена Витальевна
Кемеровский государственный университет
г. Кемерово, Россия
filatova.fev@yandex.ru

Elena V. FILATOVA
Kemerovo State University
filatova.fev@yandex.ru

КСЕНОФОНТОВА Светлана Борисовна
Государственная классическая академия
им. Маймонида,
Российский государственный университет
им. А.Н. Косыгина
г. Москва, Россия
gka123104@mail.ru

Svetlana B. KSENOFONTOVA
Maimonides State Classical Academy
Russian State University named
after A.N. Kosigin
Moscow, Russia
gka123104@mail.ru

УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ СТУДЕНТОВ РАЗНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ

THE EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL MOTIVATION OF STUDENTS OF DIFFERENT PROFESSIONAL TRAINING AREAS

Цель: определить индивидуальные сочетания наиболее и наименее актуальных для студентов учебно-профессиональных мотивов. Методы: анализ теоретических подходов к пониманию мотивации, что позволяет интерпретировать эмпирические данные в контексте образовательной практики. Эмпирическое исследование осуществлялось с использованием методики Ш. Ричи и П. Мартина «Изучение мотивационного профиля личности». Результаты: мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознано или не осознано совершать некоторые поступки. Исследование позволило выявить сходство и различие в мотивационных профилях студентов, определить динамику ожиданий от будущей профессиональной деятельности в процессе обучения в вузе, раскрыть преобладающие мотивы студентов разных направлений подготовки и обозначить факторы, влияющие на учебно-профессиональную мотивацию студентов. Научная новизна: в статье содержатся данные, позволяющие изменить характеристики учебного процесса и соответственно повлиять на изменения учебно-профессиональных мотивов студентов. Теории целей, самодетерминации и самоэффективности учат создавать условия и ставить сложные цели, связанные с развитием и достижениями. Практическая значимость: основные положения и выводы статьи могут быть использованы в педагогической деятельности при рассмотрении вопросов о применении системы стимулов, о сущности управления мотивами, побуждающими человека к достижению личных или групповых (коллективных) целей.

Purpose: to determine the individual combinations of the most and least relevant for students' educational and professional motives. Methods: analysis of theoretical approaches to understanding of motivation, which allows interpreting empirical data in the context of educational practice. The empirical research was carried out using the method of Sh. Richye and P. Martin "The motivational profile of personality". Results: the motivation of a person to work is understood as a set of driving forces that encourage a person to perform certain actions. These forces are outside and inside the person and make him consciously or not consciously perform some actions. The study revealed the similarities and differences in the motivational profiles of students, to determine the dynamics of expectations of future professional activity during the learning process at the University, to reveal the prevailing motives of students in different areas of professional training and to identify the factors affecting the educational and professional motivation of students. Scientific novelty: the article contains data that allow to change the characteristics of the educational process and, accordingly, to influence the changes of motives. The theory of goals teaches to set complex goals related to development and achievements; the theory of self-determination encourages students to become personally responsible for the level of their professional and personal development; the theory of self-efficiency involves the creation of conditions that ensure the formation of quality characteristics of a specialist, adequate to modern conditions of professional activity. Practical significance: the main provisions and conclusions of the article can be used in teaching activities when considering the use of incentives, the essence of the management of motives that encourage a person to achieve personal or group (collective) goals.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный фактор, мотивационный профиль, потребности, сравнение, теория целей, теория самодетерминации, теория самоэффективности

Key words: motivation, motivational factor, motivational profile, needs, comparison, theory of goals, theory of self-determination, self-efficiency theory

Для цитирования: Филатова Е.В., Ксенофонтова С.Б. Учебно-профессиональная мотивация студентов разных направлений подготовки. *Историческая и социально-образовательная мысль*. 2019. Том. 11. № 1. с. 57-65.
doi: 10.17748/2075-9908-2019-11-1-57-65

For citation: Filatova E.V., Ksenofontova S.B. The educational and professional motivation of students of different professional training areas. *Historical and Social-Educational Idea*. 2019. Vol. 11. No.1. PP. 57-65
doi: 10.17748/2075-9908-2019-11-1-57-65 (in Russ)

Введение

Перед современной высшей школой стоит сложная задача формировать личность, готовую психологически, нравственно и практически активно включиться в разнообразные сферы жизни современного общества.

Формирование рыночных отношений в экономике порождает атмосферу конкурентоспособности в области профессионального мастерства, требует социально-профессиональной мобильности человека, способности перестраивать себя и свою деятельность в соответствии с изменившимися условиями труда, его функциями и сферой. Исследователи [1-6] констатируют, что потребность студента в образовании носит интегративный характер, объединяющий социальные, духовные и материальные запросы личности. Учитывая это, можно утверждать, что мотивация занимает ведущее место в структуре поведения личности и является одним из основных понятий, которое используется для объяснения движущих сил деятельности в целом [1].

Методология исследования

Обсуждения мотивации часто опираются на авторов хорошо известных теорий, таких как Маслоу [7], Герцберг [8] и Макгрегор [9]. Эти теории выдержали испытание временем и являются основой для анализа мотивации. Однако поле исследования мотивации растет: теория ожиданий, самоэффективности, теория партисипативного управления и теория целей - лишь некоторые из наиболее известных теорий, которые изучаются сегодня, и до сих пор многие из этих идей и исследований не получили распространения.

На иерархию потребностей Маслоу [7] опираются чаще всего и в научной литературе, и в литературе по менеджменту. Маслоу утверждал, что люди двигаются вверх по иерархии потребностей, по мере того как они удовлетворяют каждую из них. Неудовлетворенные потребности мотивируют, пока они не реализованы. Согласно Герцбергу [8], некоторые факторы вызывают раздражение, недовольство, когда их нет, а это не мотивирует. Другие, когда они присутствуют, создают удовлетворенность работой и мотивацию. Эти два набора факторов, сказал он, отличаются друг от друга. К мотивационным факторам он отнес достижение, признание, рост и характер самой работы. Герцберг был сторонником обогащения содержания профессиональной деятельности и поощрения людей. Руководство, утверждал Макгрегор [9], может считать, что людям, естественно, хочется расти и достигать успеха, брать на себя ответственность. Или руководство может считать, что большинство людей пассивны, зависимы и ленивы. Первое предположение Макгрегор назвал теорией Y, второе - теорией X. Менеджеры - сторонники той или иной теории - отличаются по своему поведению. Те, кто принял теорию X, создадут внешне контролируемые среды. Теория Y будет способствовать созданию команды, ориентации на внутренние потребности работников и на их самоконтроль [10].

Теория ожиданий, выдвинутая Врумом, хотя меньше упоминается в литературе по менеджменту, чем предыдущие три теории, описанные выше, хорошо известна в научной литературе [11]. Индивидуумы, по его словам, ожидают, что затраченные усилия работника приведут к поставленной цели или к желательному результату. Он определил валентность как значимость вознаграждения для работника, как удовлетворенность вознаграждением.

граждением. В его теории не оспаривается существование потребностей, но предполагается, что поведение людей определяется не только ими.

Кроме того, подходы к пониманию мотивации представлены многочисленными теориями мотивации.

Мотивация была описана как то, что возбуждает, направляет и поддерживает поведение [12]. Существует разнообразие источников для мотивации, включая цели, ценности, потребность в достижениях, биологические потребности и многие другие [13]. Мотивацию также определяют как «совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность» [14].

В настоящее время мотивацию трактуют в одном случае как совокупную систему процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [15], в другом - как внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которые активизируют, стимулируют и направляют его действия к поставленной цели [16, с. 157], в третьем - как «совокупность множества факторов, которые обуславливают, направляют и поддерживают усилия, затрачиваемые на поведенческие акты» [17, с. 24]. В. Квинн сводит мотивацию к потребностям, стимулам, определяющим выбираемые людьми формы поведения [18, с. 44].

Источники мотивации как психологического процесса описаны в определениях зарубежных авторов. Теория целей исходит из того, что достижение цели позволяет в конечном итоге снизить или ликвидировать состояние нужды в чем-то и восстановить психическое равновесие [19]. Трудные цели приводят к высокой эффективности; чем сложнее цель, тем важнее развивать самоэффективность [20]. Более вероятно, что человек с высокой самоэффективностью приложит значительные усилия для достижения трудных целей. Краткосрочные или ближайшие цели помогают людям оставаться на верном пути и поддерживать мотивацию; а вот долгосрочные, или дистантные, цели могут подавлять и фактически уменьшать производительность [21].

Теория самодетерминации нацелена на «определение факторов, которые питают врожденный человеческий потенциал, определяющий рост, интеграцию и здоровье, и на исследование процессов и условий, которые способствуют здоровому развитию и эффективному функционированию индивидов, групп и сообществ» [22, с. 74].

Теория самоэффективности акцентирует то, что мотивационно самоэффективность важна, потому что ее уровень влияет на упорство, на количество усилий, затрачиваемых на выполнение задачи. Самоэффективность - это вера в свою способность успешно выполнить задание [23]. Самоэффективность развивается через мастерство (личное) или замещающее (наблюдаемый) опыт вербальное убеждение и эмоциональное или физическое состояние личности. Высокая самоэффективность обеспечивает высокую производительность, которая приводит к еще более высокой самоэффективности и более сложным целям. Низкая самоэффективность приводит к постановке более низких целей и достижению их с меньшими усилиями и настойчивостью.

Эти три теории, часто упоминаемые в литературе, и служат основой для текущего мотивационного исследования.

Формирование целей статьи

Изучение мотивации позволяет определить потребности студентов и их ожидания от будущей профессиональной деятельности, выяснить, что вынуждает студентов предпринимать определенные действия. Цель исследования - изучить преобладающие мотивы студентов разных направлений подготовки и обозначить факторы, влияющие на учебно-профессиональную мотивацию студентов, что позволит изменить характеристики учебного процесса, то есть удовлетворить потребности высших уровней посредством формирования у студентов определенных психологических состояний.

Методы и процедура исследования

Для достижения цели исследования нами были опрошены 224 студента 1-х и 4-х курсов социально-психологического института Кемеровского государственного университета, факультета мировой музыкальной культуры (ММК) и факультета классической

филологии, психологии и юриспруденции Академии им. Маймонида Российского государственного университета им. А.Н. Косыгина (г. Москва).

Для опроса студентов использовалась методика Ш. Ричи и П. Мартина «Изучение мотивационного профиля личности», которая позволяет узнать, как соотносятся у человека 12 мотивационных факторов, и дает возможность количественно оценить относительную значимость этих потребностей для человека. В основу теста заложена модель поведения, исследованная специалистами по изучению потребностей человека, в результате изучения которой авторы описали 12 факторов, мотивирующих человека на работу [24, с. 56].

1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок.
2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.
3. Потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил.
4. Потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей.
5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности, дружелюбности.
6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи человека.
7. Потребность ставить для себя сложные цели и достигать их.
8. Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими.
9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины (скуки).
10. Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей.
11. Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности.
12. Потребность в интересной общественно полезной работе [24, с. 56].

Результаты и обсуждение

Изучив основные подходы к определению и методам мотивации персонала, мы провели эмпирическое исследование о преобладающих учебно-профессиональных мотивах студентов разных направлений подготовки, результаты которого представлены в таблице. Нами были сформированы две группы респондентов - студенты социально-психологического института Кемеровского государственного университета (КемГУ) и студенты Российского государственного университета им. А.Н. Косыгина (РГУ).

Таблица 1. Результаты исследования мотивационного профиля личности студентов КемГУ и РГУ.

Table 1. The study results of the motivational profile of students KemGU and RGU.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
СР 1 курс (Кем- ГУ)	35,4	28,6	31,5	23	22,8	31,8	28,4	21,1	33,3	29,9	32,2	33,3
ОРМ 1 курс (Кем- ГУ)	35,2	25	29,2	24	21,2	30	27	20,6	35,4	32,1	31	32,7
Юр.1 курс (РГУ)	44,8	37,8	33,1	23,1	22,1	27,8	30,7	15,7	30,2	23,8	32,4	39,4
ММК	35,2	28,7	23,7	27,1	20	36,7	30,8	19,5	35,2	35,8	37,3	44,1

1 курс (РГУ)												
СР 4 курс (Кем- ГУ)	51,6	35,7	33,4	28	23,1	33	29,6	14,6	31	20,8	23,9	38,9
ОРМ 4 курс (Кем- ГУ)	43,4	35	31,1	28,3	24,2	33	28,7	22,8	28,1	22,9	29,8	29,4
Юр.4 курс (РГУ)	41,8	40,1	35,6	28,5	23,2	32,4	33,4	16,4	27,3	24,5	28,8	28,9
ММК 3 курс (РГУ)	33,8	32,1	26,7	20,8	22,9	32,2	27,7	27,9	39,5	27,8	28,3	37,6

Источник: составлено соавторами научной статьи.

Source: compiled by co-authors of the scientific article.

Согласно данным, представленным в таблице, мы видим, что для студентов направления «Организация работы с молодежью» важны разнообразие в работе (35,4), высокая заработная плата и материальное вознаграждение (35,2), а также потребность в интересной общественно полезной работе (32,7), потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей (32,1). Приоритет этих потребностей связан с тем, что студенты данного направления ориентированы на творчество, презентацию своих идей, что положительным образом отражается на результативности организаций, где они будут работать. Наименьшие значения у факторов «власть и влияние» (20,6), «взаимоотношения» (21,2), «социальные контакты» (24).

Полученные результаты во многом аналогичны результатам студентов 1-го курса направления подготовки «Социальная работа». Наиболее высокий балл имеет потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении (35,4). Далее, исходя из результатов, мы видим, что у респондентов преобладают потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, стремление избежать рутины (скуки) (33,3), потребность в интересной общественно полезной работе (33,3). Немаловажны для студентов этого направления подготовки потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах работы (31,5), а также потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи человека (31,8). Этот показатель указывает на симпатии к другим и хорошие социальные взаимоотношения, что важно для успешной профессиональной деятельности. Наименьшие значения у потребности во влиятельности и власти, стремлении руководить другими (21,1). Такие результаты объясняются спецификой их деятельности. Основной целью социальной работы является увеличение степени самостоятельности клиента, формирование у него навыков и умений самостоятельно строить свою жизнь и решать возникающие проблемы. А для специалиста по социальной работе важен результат своих трудов и обратная связь. И если студенты ставят эти факторы на первые места, это положительно скажется на результативности социальных служб.

Анализируя результаты тестирования 1-го курса СПИ КемГУ, можно сказать, что у респондентов лидируют материальные факторы мотивации: потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок (35,4). На втором месте с одинаковым количеством баллов (33,3) у студентов 9-й фактор (потребность в разнообразии, переменах, стимулировании; стремление избежать рутины и скуки) и 12-й (потребность в ощущении востребованно-

сти в интересной общественно полезной работе). Наименьшее значение у фактора «власть и влияние» (21,1).

Результаты анкетирования позволили сделать вывод о том, что для студентов 1-го курса направления «Социальная работа» доминирующим фактором при устройстве на работу будет уровень зарплаты. А также значимым будет фактор «интересная работа», «разнообразие», «самосовершенствование». И еще студенты отметили факторы «признание» и «структурирование работы». Потребность руководить, контролировать и оказывать влияние (21,1) у студентов выражена меньше всех остальных.

Студенты 1-го курса московского вуза демонстрируют такие же результаты: потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок; потребность в интересной общественно полезной работе. Кроме этого, будущие юристы придают значение потребности в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке (37,8). А студенты ММК - потребности в завоевании признания со стороны других людей (36,7), потребности быть креативным (35,8) и потребности в совершенствовании, росте и развитии (37,3). А вот потребности формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, доверительности, дружелюбности и потребности во влиятельности и власти менее всего придают значение студенты 1-го курса.

В целом студентов 1-го курса двух вузов, КемГУ и РГУ им. А.Н. Косыгина, объединяют минимальные значения потребности во влиятельности и власти, потребности формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности, дружелюбности.

Что касается результатов исследования студентов выпускных курсов, то в приоритете у студентов 4-го курса направления подготовки «Организация работы с молодежью» первый фактор - потребность в материальном вознаграждении (43,4). На втором месте у студентов - потребность в хороших условиях работы и комфортной обстановке (35). На третьем месте - потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума (33). Наименьшие значения у факторов потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими (22,8) и потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей. Этот показатель свидетельствует о тенденции к проявлению пытливости, любопытства и нетривиального мышления. (22,9), что странно для студентов данного направления.

Согласно данным, представленным в таблице, мы видим, что для студентов 4-го курса направления подготовки «Социальная работа» главным мотивационным фактором является высокая заработная плата и материальное вознаграждение, желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок (51,6). По сравнению с другими группами у этой группы наивысший показатель по данному мотивационному фактору. Далее студенты отдают предпочтение 12-му фактору - потребности в интересной общественно полезной работе (38,9), а также важны хорошие условия работы (35,7). Наименьшие значения у потребности во влиятельности и власти, стремления руководить другими (14,6) и потребности быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей (20,8). Этот показатель свидетельствует о тенденции к проявлению пытливости, любопытства и нетривиального мышления.

Студенты выпускного курса РГУ им. А.Н. Косыгина ничем не отличаются от студентов КемГУ: в приоритете потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок, потребность в интересной общественно полезной работе и хорошие условия работы. Кроме того, студенты направления подготовки ММК ощущают потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, в стремлении избежать рутины.

Менее всего студенты выпускного курса РГУ им. А.Н. Косыгина придают значение социальным контактам, общению с широким кругом людей и поддержанию долгосрочных стабильных взаимоотношений. А минимальные баллы у студентов СПИ КемГУ, как и у будущих юристов РГУ им. А.Н. Косыгина, набрали потребность во влиятельности и вла-

сти и потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей. Этот показатель, свидетельствующий о тенденции к проявлению пытливости, любопытства и нетривиального мышления, к сожалению, проиграл экономическому фактору.

Заключение

Таким образом, анализ полученных данных показывает нам, что у студентов 1-го курса, как и у студентов 4-го курса, приоритетным является материальное вознаграждение. У последних эта потребность более выражена по сравнению с 1-м курсом. Это может быть связано с тем, что на этапе окончания обучения студентам 4-го курса особенно важно быть финансово независимыми и самостоятельно обеспечивать себя.

Также совпадает 12-й мотивационный фактор - интересная работа. Потребность в ощущении востребованности, в интересной общественно полезной работе преобладает как у студентов 1-го курса, так и у студентов 4-го курса.

Менее всего для выпускных курсов значимы потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности, дружелюбности. А вот потребность в хороших условиях работы с возрастом начинает больше интересоваться всех.

Потребность во власти и стремление к соперничеству менее важны для студентов. Они скорее руководствуются достижением цели и успеха в целом.

Значимыми мотивационными факторами для всех респондентов выборки представляется интересная работа и признание со стороны других людей и фактор «самосовершенствование» - потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности. Это свидетельствует о том, что студентам интересен сам процесс деятельности, возможность наиболее полно самореализоваться именно в данной сфере.

На основании результатов проведенного исследования можно утверждать, что материальные методы мотивирования, а именно стабильная заработная плата и своевременность ее выплаты, компенсирующие и стимулирующие выплаты, выплата ежемесячной премии, стабильность рабочего места, в настоящее время являются ведущими. Также значимыми методами мотивирования для современных студентов являются морально-психологические методы. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе, атмосфера взаимного уважения, доверия, хорошие условия труда и удовлетворение от выполняемой работы студенты отметили как значимые факторы. Результаты свидетельствуют о высоком уровне притязаний студентов, стремлении реализовать себя как личность; студенты продемонстрировали понимание особенностей профессии. Полученные нами данные позволяют изменить характеристики учебного процесса и соответственно повлиять на изменения учебно-профессиональных мотивов студентов. Исходя из теории целей и теории самодетерминации, можно сделать вывод: на первый план выходит необходимость ставить сложные цели, связанные с развитием и достижениями, а также необходимость собственной активности человека, его способность самостоятельного выбора направления саморазвития.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Бакшаев Н.А., Вербицкий А.А. Психология мотивации студентов. - СПб.: Питер, 2006. - 308 с.
2. Воронкова Н.Ю. Динамика развития профессиональной мотивации студентов новых специальностей в процессе вузовской подготовки. - М.: Трикта, 2008. - 250 с.
3. Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А., Хохлушкина Ф.А. Образовательные и жизненные траектории молодежи. - М.: ЦСПиМ, 2011. - 296 с.
4. Орлов Ю.М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов вуза. - М.: Академия, 2004. - 195 с.
5. Рощина Я.М. Профессиональное образование в России: социальные детерминанты неравенства доступа, мотиваций и спроса. - М.: Независимый институт социальной политики, 2011. - 120 с.

6. Якунин В.А. Психология учебной деятельности студентов. - М.: НОРМА, 2004. - 180 с.
7. Маслоу А. Мотивация и личность. - СПб.: Питер, 2008. - 352 с.
8. Герцберг Ф. Мотивация к труду. - М.: Академик-Пресс, 1999. - 570 с.
9. McGregor D. The human side of enterprise: 25th anniversary printing. - New York: McGraw-Hill, 1985. - 246 p.
10. Kroth M. Maslow - Move Aside! A Heuristical Motivation Model for Leaders in Career and Technical Education // Journal of industrial teacher education. - 2007. - Vol. 44. No 2. - Pp. 5-36.
11. Врум В. Труд и мотивация. - М.: Пресс, 1996. - 364 с.
12. Porter L.W., Bigley G.A., Steers R.M. Motivation and work behavior. - 7th ed. - London: McGraw-Hill Publication Co. 2003. - 648 p.
13. Reeve J. Understanding motivation and emotion. - 4th ed. - Hoboken, NJ: Wiley, 2005. - 556 p.
14. Немов Р.С. Психология образования. - М.: Владос, 2007. - 606 с.
15. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. - М.: МГУ, 2001. - 288 с.
16. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации или мотивация без секретов. - М.: Ин-т психологии, 2007. - 653 с.
17. Джунелл Л. Индустриально-организационная психология. - СПб.: Питер, 2001. - 720 с.
18. Квинн В. Прикладная психология. - СПб.: Питер, 2000. - 560 с.
19. Дергачева О.Е. Автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Э. Деси и Р. Района. // Современная психология мотивации / под ред. Д.А. Леонтьева. - М.: Смысл, 2002. - С. 103-122.
20. Locke E.A., Latham G.P. What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century // Academy of Management Review. - 2004. - № 29(3). - Pp. 388-403.
21. Latham G.P., Pinder C.C. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century // Annual Review of Psychology. - 2005. - № 56(1). - Pp. 485-516.
22. Ryan R. M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being // American psychologist. - 2000. - Vol. 55. No 1. - Pp. 68-78.
23. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. - New York: W.H. Freeman, 1997. - 604 p.
24. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. - М.: Юнити-Дана, 2004. - 399 с.

REFERENCES

1. Bakshaev N.A., Verbitskii A.A. Psichologiya motivatsii studentov. [Psychology of students motivation]. SPb.: Piter, 2006. 308 p. (in Russ.)
2. Voronkova N.Yu. Dinamika rasvitiya professionalnoj motivatsii studentov novich spetsialnostej v protsesse vusovskoi podgotovki. [Dynamics of development of the professional motivation of students of new specialties in process of University preparation]. M.: Triksa, 2008. 250 p. (in Russ.)
3. Konstantinovskij D.L., Voznesenskaya E.D., Cherednichenko G.A., Chochlushkina F.A. Obrazovatelnie i zshiznennye traektorii molodezshi. [Educational and life trajectories of youth]. M.: TshSPiM, 2011. 296 p. (in Russ.)
4. Orlov Yu.M. Potrebnostno-motivazstionnie faktori effektivnosti uchebnoj deyatel'nosti studentov vuza. [Needs-motivational factors of the efficiency of the training activities of the students of the University]. M.: Akademia, 2004. 195 p. (in Russ.)
5. Postchina Ya.M. Professionalnoe onrazovanie v Rossii: sotshialnie determinanti neravenstva dostupa, motivatsij i sprosa. [Professional education in Russia: social determinants of inequalities, motivations and demands]. M.: Nezavisimij institute sotshialnoj politiki, 2011. 120 p. (in Russ.)
6. Yakunin V.A. Psichologiya uchebnoi deyatel'nosti studentov. [Psychology of students ' learning activities]. M.: NORMA, 2004. 180 p. (in Russ.)
7. Maslow A. Motivation and personality. SPb.: Piter, 2008. 352 p. (in Russ.)
8. Herzberg, F. Work and the nature of man. M.: Akademik-Press, 1999. 570 p. (in Russ.)
9. McGregor D. The human side of enterprise: 25th anniversary printing. New York: McGraw-Hill, 1985. 246 p.
10. Kroth M. Maslow - Move Aside! A Heuristical Motivation Model for Leaders in Career and Technical Education. *Journal of industrial teacher education*. Vol. 44. No 2. 2007. 5-36
11. Vroom V.H. Work and motivation. M.: Press, 1996. 364 p. (in Russ.)
12. Porter L.W., Bigley G.A., Steers R.M. Motivation and work behavior (7th ed.). London: McGraw-Hill Publication Co. 2003. 648 p.
13. Reeve J. Understanding motivation and emotion (4th ed.). Hoboken, NJ: Wiley, 2005. 556 p.
14. Nemov R.S. Psichologiya obrazovaniya. [Psychology of education]. M.: Vlados, 2007. 606 p. (in Russ.)

15. Vilyunas V.K. Psichologicheskie mehanizmi motivatsii cheloveka. [Psychological mechanisms of human motivation]. M.: MGU, 2001. 288 p. (in Russ.)
16. Magura M., Kurbatova M. Sekreti motivatsii ili motivatsiya bez sekretov. [Secrets of motivation or motivation without secrets]. M.: Institut psichologii, 2007. 653 p. (in Russ.)
17. Dguel L. Industrialno-organizatsionnaya psichologiya. [Industrial-Organizational Psychology]. SPb.: Piter, 2001. 720 p. (in Russ.)
18. Quinn V. Prikladnaya psichologiya. [Applied psychology]. SPb.: Piter, 2000. 560 p. (in Russ.)
19. Dergacheva O.E. Avtonomiya i samodeterminatsiya v psichologii motivatsii: teoriya E. Deci i R. Ryan. [Autonomy and self-determination in the psychology of motivation: the theory of E. Deci and R. Ryan]. *Sovremennaya motivatsionnaya psichologiya=Modern motivation psychology*. M.: Smisl, 2002. Pp.103-122. (in Russ.)
20. Locke E. A., Latham G. P. What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*. 2004. № 29(3). Pp. 388-403.
21. Latham G.P., Pinder C.C. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*. 2005. № 56(1). Pp. 485-516.
22. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American psychologist*. 2000. Vol. 55. N 1. Pp. 68-78.
23. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman, 1997. 604 p.
24. Richye Sh., Martin P. Upravlenie motivatsiey [Motivation management]. M.: YUNITI-DANA, 2004. 399 p. (in Russ.)

Информация об авторах:

Филатова Елена Витальевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной работы и дефектологии, Кемеровский государственный университет, г. Кемерово, Россия
filatova.fev@yandex.ru

Ксенофонтова Светлана Борисовна, кандидат исторических наук, доцент кафедры клинической психологии, философии и манусологии Государственной классической академии им. Маймонида, Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина, г. Москва, Россия
gka123104@mail.ru

Статья поступила в редакцию: 03.01.2019.
принята в печать 25.01.2019.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи

Information about the authors:

Elena V. Filatova, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Social Work and Defectology, Kemerovo State University, Kemerovo, Russia
filatova.fev@yandex.ru

Svetlana B. Ksenofontova, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Department of Clinical Psychology, Philosophy and Manusology, Maimonides State Classical Academy, Russian State University named after A.N. Kosigin, Moscow, Russia
gka123104@mail.ru

Received 03.01.2019.;
accepted for publication 25.01.2019.
The authors have read and approved the final manuscript.