

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Научная статья

УДК 159.9.07
<https://doi.org/10.11621/TEP-23-03>

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ О МОТИВАЦИИ ТРУДА УЧЕНЫХ: ОБЩИЕ И СПЕЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ

М.В. Прохорова*¹, А.В. Савичева²

^{1, 2} Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

¹ personalgerente@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9729-3812>

² sav9497@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0548-8178>

* Автор, ответственный за переписку: personalgerente@mail.ru

Актуальность исследования обусловлена повышением важности вовлечения талантливой молодежи в науку. Выявление представлений студенческой молодежи об иерархической структуре мотивации научной деятельности поможет в определении и создании благоприятных условий для построения молодыми людьми научной карьеры.

Цель исследования — выявить общие и специальные аспекты представлений студенческой молодежи о положительных и отрицательных мотивах научной деятельности.

Выборка. В исследовании приняли участие студенты бакалавриата, специалитета и магистратуры (N = 721) из пяти российских вузов, работающих в Республике Крым, Нижегородской, Самарской и Ярославской областях Российской Федерации.

Методы. Для сбора данных был составлен опросник, позволяющий получать общие сведения о респондентах, определять готовность к построению научной карьеры, выявлять представления о положительных и отрицательных мотивах научной деятельности. Для обработки данных применялся комплекс методов: методы описательной статистики, сравнительный анализ различий с непараметрическим U-критерием Манна — Уитни, корреляционный анализ, кластерный анализ.

Результаты. В представлении студенческой молодежи положительные и отрицательные мотивы научной деятельности выстроены в мотивационный комплекс с доминированием внутренней мотивации труда, промежуточное положение в нем занимает внешняя отрицательная мотивация, на третьем месте находится внешняя положительная мотивация. Доминирующим положительным мотивом труда ученых выступает *генеративность* ($p = 0,021^*$), а отрицательным — *плохие условия труда* ($p = 0,000^{**}$).

Выводы. В представлении студенческой молодежи внутренняя мотивация ученых преобладает над внешней отрицательной и внешней положительной. Как положительная, так и отрицательная мотивация труда ученых включают в себе три подструктуры мотивов, условно обозначаемые как наиболее важные, важные и наименее важные. Наиболее важные положительные и отрицательные мотивы научной деятельности побуждаются, прежде всего, потребностями роста (самореализации, признания и уважения). Студенты, готовые и неготовые к построению карьеры ученого, по-разному представляют мотивацию научной деятельности.

Ключевые слова: представления студенческой молодежи, мотивация научной деятельности, мотивация труда ученых, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, мотив генеративности.

Благодарности. Авторы благодарят за консультационную поддержку Т.А. Нестика, д. пс. н., проф. РАН, зав. лабораторией экономической и социальной психологии Института психологии РАН.

Информация о финансировании. Работа выполнена при поддержке Программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Для цитирования: Прохорова М.В., Савичева А.В. Представления студенческой молодежи о мотивации труда ученых: общие и специальные аспекты // Теоретическая и экспериментальная психология. 2023. № 1 (16). С. 43–62. <https://doi.org/10.11621/TEP-23-03>

SOCIAL PSYCHOLOGY

Scientific Article

<https://doi.org/10.11621/TEP-23-03>

STUDENT YOUTH CONCEPTUALIZATION OF SCIENTISTS' WORK MOTIVATION: GENERAL AND SPECIAL ASPECTS

Maria V. Prokhorova*¹, Anastasia V. Savicheva²

^{1,2}Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

¹personalgerente@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9729-3812>

²sav9497@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0548-8178>

* Corresponding author: personalgerente@mail.ru

Background. The research relevance is determined by the increasing importance of involving talented youth in science. Revealing the ideas of student youth about the hierarchical structure of motivation for scientific activity will help in identifying and creating favorable conditions for young people to build a scientific career.

Objective. The purpose of the study is to reveal general and special aspects of student youth conceptualization of positive and negative motives of the scientific activity.

Sample. The investigation involved the bachelor, specialist and master degree students (N=721) from five universities, located in the Republic of Crimea, Nizhny Novgorod, Samara and Yaroslavl regions of the Russian Federation.

Methods. The authors designed *ad hoc* questionnaire permitting to acquire common information about the respondents, to elicit their readiness to develop a scientific career, to reveal their conceptualization of positive and negative motives of the scientific activity. To process the data obtained a set of tools was applied: descriptive statistics, Mann — Whitney non-parametric U criterion, correlation analysis, cluster analysis.

Results. In the student youth conceptualization, positive and negative motives of the scientific activity are formed into a motivational complex, where intrinsic work motivation prevails, extrinsic negative motivation occupies a middle position, and extrinsic

positive motivation takes the third place. According to the students' representations, the dominant positive motive of the scientists' work is *generativity* ($p = 0,021^*$), and the negative one is *poor work conditions* ($p = 0,000^{**}$).

Conclusion. In the student youth conceptualization, intrinsic motivation of scientists prevails over extrinsic negative and extrinsic positive ones; both positive and negative scientists' work motivation contain three substructures of motives, that are conditionally nominated as the most important, important and the least important ones; the most important positive and negative motives of the scientific activity are determined, in the first place, by the needs for growth (self-realization, recognition, and esteem). The students, who are ready and not ready to follow a scientific career, imagine motivation of scientific activity in different ways.

Keywords: student youth conceptualization, scientific activity motivation, scientists' work motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, generativity motive.

Acknowledgments. The authors are grateful for the consulting support to T.A. Nesitik, Doctor of Psychology, Professor of the Russian Academy of Sciences, Head of the Laboratory of Economic and Social Psychology of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences.

Funding. The research was supported by the Strategic Academic Leadership Program "Priority 2030" of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation.

For citation: Prokhorova, M.V., Savicheva, A.V. (2023). Student youth conceptualization of scientists' work motivation: general and special aspects. *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psikhologiya (Theoretical and experimental psychology)*, 1 (16), 43–62. <https://doi.org/10.11621/TEP-23-03>

Введение

Президент РФ В.В. Путин 25 апреля 2022 г. подписал Указ, объявив 2022–2031 гг. десятилетием науки и технологий, приоритетной задачей которого является вовлечение в научную деятельность талантливой молодежи (Указ Президента РФ, 2022). Запрос на приток молодых ученых отражает и рынок труда, число вакансий на котором в сфере науки и образования только за первую неделю августа 2022 г. выросло на 11% (Краткий обзор..., 2022).

На принятие молодыми людьми решения о построении научной карьеры влияет образ ученого в целом и их представления о его мотивации, в частности. Из-за недостатка информации молодые люди склонны упрощать и стереотипизировать имидж ученого (Разина, Володарская, 2017). Даже аспиранты склонны «романтизировать» труд ученого (Разина, Голикова, 2014). Негативные установки, касающиеся внешности и образа жизни ученых, а также самой *научной деятельности* (НД), приводят к отказу молодежи от построения научной карьеры (Ivgin, Akcau, Kapici, 2021; Ozgelen, 2017). Исследования представлений студентов о мотивации НД призваны помочь найти ресурсы для повышения привлекательности профессии ученого.

Результаты уже выполненных исследований можно условно разделить на две группы: в одних работах отражена мотивация НД уже состоявшихся ученых, в других — мотивация НД студентов и аспирантов, принимающих решение о построении дальнейшего карьерного пути. В первой группе исследований основное

внимание уделено соотношению внешних и внутренних мотивов и их роли в продуктивности и качестве НД. Доказана ведущая роль внутренней (познавательной и ценностной) мотивации как смыслообразующей для построения НД, показано повышение уровня основных смыслообразующих мотивов в зрелом возрасте (Разина, 2015; Kargov, Razina, 2018). Установлено, что в американском обществе НД воспринимается как побуждаемая внешними и внутренними мотивами, хотя внутренняя мотивация рассматривается как более благоприятная для ученых (Johnson, Dieckmann, 2019). Китайскими исследователями выявлены восемь внешних и три внутренних мотива НД, а также показано, что внешняя мотивация, повышающая эффективность НД, не способствует ее качеству (Zhou, Law, Lee, 2022).

Исследования второй группы посвящены выявлению структуры и динамики мотивации НД студентов и аспирантов, определению ключевых мотивов, способствующих принятию решения о построении академической карьеры. Определена факторная структура и динамика мотивации НД студентов, а также выявлены мотивы, способствующие творческой и исполнительской работе ученого (Разина, 2011). Установлено, что на принятие студентами решения о продолжении образования в аспирантуре влияют как внешние, так и внутренние мотивы (Wiegerova 2016). Выявлены различия в мотивационных системах магистрантов и аспирантов (Разина, Голикова, 2014). Российские ученые обозначили трудности в формировании мотивации к НД у студентов, большинство из которых ориентированы на выполнение учебных заданий и академические, а не исследовательские достижения (там же). Определено влияние предпочитаемой профессиональной роли (преподаватель-консультант, исследователь-аналитик, администратор, предприниматель) на мотивы поступления в аспирантуру (Gerasimova, Kryachko, 2019). Разработаны рекомендации по формированию и развитию мотивации НД в процессе обучения студентов вузов и учреждений среднего профессионального образования (Патрушев, Куц, Степанова, 2020; Разина, 2011). Предложена базирующаяся на комплексном подходе концепция развития мотивации молодежи к НД в конкретном регионе (Скрауч, 2013).

Изложенный выше обзор исследований показывает, что представления студенческой молодежи об иерархической структуре мотивации НД ранее не изучались, что и обусловило постановку **цели** настоящего исследования: выявить общие и специальные аспекты представлений студенческой молодежи о положительных и отрицательных мотивах НД.

В основе исследования лежит целый комплекс идей, положений и концепций. Во-первых, авторы опираются на идею А.Н. Леонтьева о том, что любая деятельность побуждается двумя и более мотивами, т.е. является полимотивированной (Леонтьев, 2005), причем мотивация труда представляет собой открытую систему, число компонентов которой ограничивается условно (Ritchie, Martin, 1999). Во-вторых, мотивы по отношению к содержанию и процессу трудовой деятельности классифицируются на внутренние и внешние (Замфир, 1983; Пеан, 2013; Deci, Koestner, Ryan, 1999) и тесно переплетены в НД (Zhou, Law, Lee, 2022). Внешнюю мотивацию можно разделить на положительную, обеспечивающую готовность выполнять трудовую деятельность, и отрицательную, приводящую к отказу от работы (Маркова, Матис, Орлов, 1990; Прохорова, 2021; Прохорова, Мазанова, 2016). В-третьих, мотивы трудовой деятельности детерминируются потребностями

ми личности, которые расположены на пяти уровнях иерархической пирамиды (Маслоу, 2012).

Выборка

Выборку исследования составили студенты ($N = 721$) пяти российских вузов, работающих в Республике Крым, Нижегородской, Самарской и Ярославской областях, в том числе 493 девушки и 228 юношей. Минимальный возраст респондентов — 18 лет, средний — 21 год, а самому старшему участнику исследования исполнилось 35 лет.

Участники исследования обучаются по программам разных образовательных уровней. 478 респондентов являются студентами бакалавриата, 197 человек обучаются в специалитете, а 47 — получают квалификацию магистра.

Программы, которые осваивают респонденты, также разнообразны. Социальные и гуманитарные науки изучают 478 студентов, точные и естественные — 36, и 207 человек приобретают знания, навыки и умения прикладного характера.

Методы и методики исследования

Для сбора данных использовался специально разработанный опросник, который включал несколько частей.

Первая часть имела целью собрать общие сведения о респондентах: возраст, пол, регион проживания, уровень получаемого образования (бакалавриат, специалитет, магистратура), направление и направленность подготовки, курс обучения.

Во второй части опросника определялась готовность к построению научной карьеры. Ответы на вопрос с множественным выбором позволили разделить участников исследования на три группы. Респонденты первой группы готовы посвятить НД всю свою жизнь (*выборка $n_{нд}$* , где «нд» означает *научную деятельность*). Представители второй группы рассматривают НД как этап карьерного пути (*выборка $n_{нэ}$* , где «нэ» — *научный этап*). Третья группа студентов не готова в будущем становиться учеными (*выборка $n_{нд}$* , где «нд» означает *профессиональную деятельность*).

Заключительная часть опросника направлена на выявление представлений студентов о положительных и отрицательных мотивах НД. Респондентам предлагалось отразить на 7-балльной шкале степень своего согласия с двумя группами утверждений, отражающих положительные и отрицательные мотивы НД (Прохорова, Мазанова, 2016; Herzberg, Mausner, Sryderman, 1967).

Первая группа включала 14 утверждений, указывающих на причины, в соответствии с которыми ученые занимаются наукой. Ответы респондентов позволили определить силу выраженности следующих положительных мотивов НД в представлении студентов: *важная работа, власть и влияние, высокая заработная плата, генеративность, достижения, интересная работа, карьерный рост, новизна, престижная работа, профессиональный рост, самореализация, стабильная и надежная работа, хороший коллектив, хорошие условия работы*. Например, для оценки роли мотива «важная работа» для занятия НД респондентам предлагалось отразить степень своего согласия со следующим утверждением: «Ученые занимаются наукой, потому что у них есть возможность приносить пользу обществу, решать важные задачи».

Во вторую группу вошли 7 утверждений, которые описывают причины, из-за которых люди не готовы заниматься НД. Степень согласия респондентов с утверждениями второй группы отражала выраженность следующих отрицательных мотивов НД в представлениях студентов: *избегание неудачи, неподходящий стиль работы, низкая заработная плата, нестабильная и ненадежная работа, отсутствие карьерного роста, плохие условия работы, работа как таковая*. Например, для оценки роли мотива избегания неудачи в принятии решения о научной карьере, респонденты выражали степень своего согласия со следующим утверждением: «Люди не хотят заниматься научной деятельностью, потому что результат научного исследования никому заранее неизвестен, а потому каждого ученого может постигнуть неудача».

Для обработки данных использовался комплекс качественных и количественных методов. Ответы на задания третьей части опросника обрабатывались с применением методов описательной статистики, корреляционного анализа (критерий Спирмена, r_x), непараметрического U-критерия Манна — Уитни, кластерного анализа (метода полной связи).

Результаты и их обсуждение

1. Все **положительные мотивы** НД в представлении студентов находятся в среднем и выше среднего диапазонах (рис. 1). Наиболее сильно выражены такие мотивы, как *генеративность, профессиональный рост, достижения, важная работа и самореализация*. Слабее остальных представлены мотивы *высокая заработная плата, хорошие условия работы, хороший коллектив*.

Сравнительный анализ различий, проведенный с помощью U-критерия Манна — Уитни, позволил выделить 10 уровней в иерархии положительной мотивации ученых (табл. 1).

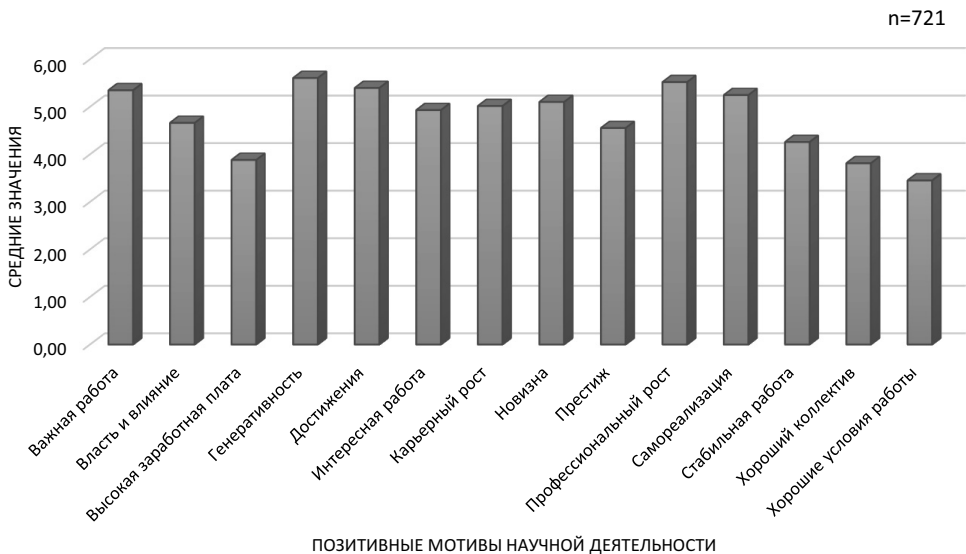


Рис. 1. Положительные мотивы научной деятельности в представлении студенческой молодежи

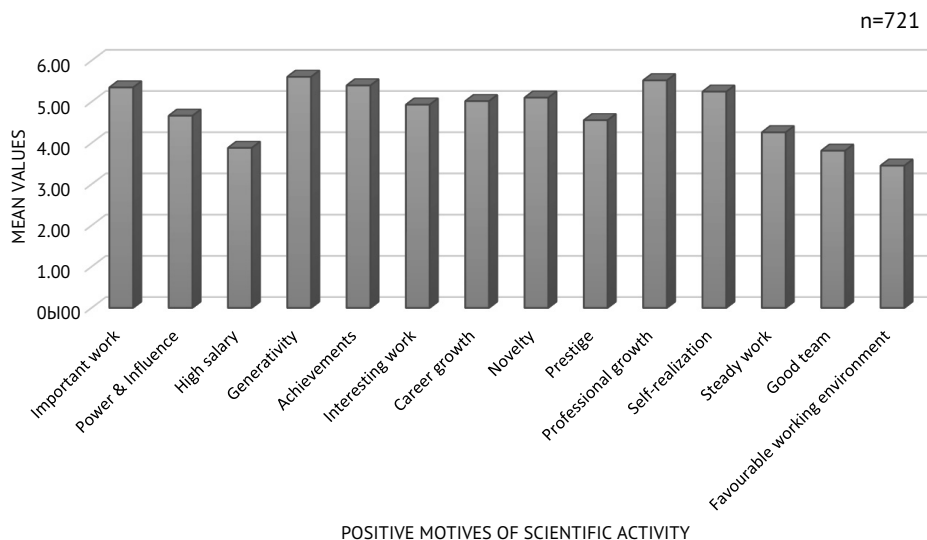


Fig. 1. Positive motives of scientific activity in student youth conceptualization

Таблица 1. Иерархические уровни положительных мотивов научной деятельности в представлении студенческой молодежи

Уровень	Сравниваемые положительные мотивы	Критерий Манна — Уитни, U	Уровень значимости различий, p
1	<i>Генеративность</i> — профессиональный рост	241704,5	0,021*
2	<i>Профессиональный рост</i> — достижения	246127,5	0,081
2	<i>Профессиональный рост</i> — важная работа	244450,0	0,050*
3	<i>Важная работа</i> — самореализация	244084,0	0,045*
4	<i>Самореализация</i> — новизна	222934,0	0,000**
5	<i>Новизна</i> — карьерный рост	244943,5	0,058
5	<i>Новизна</i> — интересная работа	233923,5	0,001**
6	<i>Интересная работа</i> — влияние и власть	230884,5	0,000**
7	<i>Власть и влияние</i> — престиж	246950,5	0,100
7	<i>Власть и влияние</i> — стабильная и надежная работа	211176,00	0,000**
8	<i>Стабильная и надежная работа</i> — высокая заработная плата	220928,0	0,000**
9	<i>Высокая заработная плата</i> — хороший коллектив	253295,5	0,402
9	<i>Высокая заработная плата</i> — хорошие условия работы	214117,5	0,000**
10	<i>Хорошие условия работы</i>		

Примечание. ** — $p \leq 0,01$; * — $p \leq 0,05$. Мотивы, представленные на своем иерархическом уровне, обозначены курсивом.

Table 1. Hierarchical levels of positive motives of scientific activity in student youth conceptualization

Level	Positive motives compared	Mann — Whitney test, U	Significance of differences between means, p
1	<i>Generativity</i> — professional growth	241704.5	0.21*
2	<i>Professional growth</i> — achievements	246127.5	0.081
2	<i>Professional growth</i> — important work	244450.0	0.050*
3	<i>Important work</i> — self-realization	244084.0	0.045*
4	<i>Self-realization</i> — novelty	222934.0	0.000**
5	<i>Novelty</i> — career growth	244943.5	0.058
5	<i>Novelty</i> — interesting work	233923.5	0.001**
6	<i>Interesting work</i> — power & influence	230884.5	0.000**
7	<i>Power & influence</i> — prestige	246950.5	0.100
7	<i>Power & influence</i> — steady & stable work	211176.00	0.000**
8	<i>Steady & stable work</i> — high salary	220928.0	0.000**
9	<i>High salary</i> — good team	253295.5	0.402
9	<i>High salary</i> — favorable working environment	214117.5	0.000**
10	<i>Favorable working environment</i>		

Note. ** — $p \leq 0.01$; * — $p \leq 0.05$. Motives presented at their hierarchical level are indicated in *italics*.

Первый уровень в иерархии занимает один мотив, имеющий внутреннюю по отношению к деятельности направленность, — *генеративность*, смысл которого состоит в том, чтобы оставить свой след в науке, отраженный в публикациях, и обеспечить продолжение своего дела посредством создания научной школы. На втором уровне представлены уже два мотива как внутренней, так и внешней направленности, один из которых предполагает стремление к профессиональному обучению и совершенствованию (*профессиональный рост*), а другой связан с возможностью добиваться конкретных результатов, поставленных целей (*достижения*). На третьем уровне находится один мотив внешней направленности — *важная работа*, отражающий готовность приносить пользу обществу, решая важные задачи. Четвертый уровень принадлежит только одному, внутреннему, мотиву — *самореализации*, который соотносится с возможностью воплощения идей и замыслов, раскрытия потенциала человека в НД. На пятом уровне находятся два мотива, различные по своей направленности: *новизна* и *карьерный рост*. Несмотря на то, что основной смысл НД непосредственно связан с поиском и открытием нового, мотив *новизны*, который включает в себе это содержание, имея внутреннюю направленность, занимает далеко не первое место в иерархической структуре. Мотив *карьерного роста* отражает представленные вне НД стремления, связанные с получением ученых степеней и званий, продвижением по службе. На шестом уровне находится мотив, который непосредственно связан с вовлеченностью в выполнение НД (в том числе сбор и обработку данных, представление результатов научных исследований), — *интересная работа*. В общей популяции этот мотив входит

в лидирующую тройку вместе с *высокой заработной платой* и *стабильной и надежной работой* (Прохорова и др., 2021). Уровни с седьмого по десятый принадлежат только внешним по отношению к НД мотивам. На седьмом уровне оказались два мотива, побуждаемые потребностью в престиже и уважении (Маслоу, 2012): *влияние и власть, престиж*. Мотив *влияния и власти* отражает стремление выполнять ту работу, посредством которой можно влиять на жизнь других людей и общества в целом, вести других за собой. Смысл *престижной* мотивации полностью соответствует своему наименованию — *престиж*. На восьмом уровне находится один из преобладающих у россиян мотивов труда, как указывалось выше, — *стабильная и надежная работа*. Несмотря на то, что большинство ученых работают в государственных организациях, к которым относятся как академические институты, так и образовательные учреждения, в представлении студентов этот мотив не играет главенствующей роли в НД. Один из самых важных для большинства россиян мотивов — *высокая заработная плата* — оказался всего лишь на девятом уровне. На этом уровне также находится мотив, отражающий стремление строить хорошие отношения на работе, трудиться в дружелюбной атмосфере, — *хороший коллектив*. Во время подготовки материалов этой статьи один из ее авторов случайно встретился с бывшим коллегой, который имел свой бизнес, но продолжал работать на одной из университетских кафедр по причине того, что все сотрудники, которые его окружали, являлись уникальными личностями. Именно невозможность найти или создать такой трудовой коллектив и удерживала его на прежнем месте работы. Такое положение дел весьма расходится с представлениями студенческой молодежи о мотивации ученых. Мотив *хорошие условия работы*, связанный с возможностью выбирать график работы по своему усмотрению, трудиться в месте, до которого удобно добираться, попал на самое последнее место в иерархии положительных мотивов НД. И это несмотря на то, что ученые имеют возможность частично работать дома, а большинство академических и образовательных учреждений расположены в административных и исторических центрах городов. Первичный анализ строения положительной мотивации труда ученых в представлении студентов не только позволяет выделить приоритеты и иерархические уровни, но и приводит к постановке вопроса о том, насколько полным, точным, реалистичным является понимание молодыми людьми НД. И осмысление этого вопроса уже вселяет оптимизм, поскольку открывает возможности для привлечения молодежи в науку за счет раскрытия специфики НД.

2. Отрицательные мотивы НД в представлении студентов находятся в диапазоне выше среднего (рис. 2). Априори все отрицательные мотивы труда имеют внешнюю, а не внутреннюю направленность (Маркова, Матис, Орлов, 1990). Из семи предложенных к оценке мотивов не оказалось ни одного, играющего слабую роль в принятии решения о построении карьеры ученого. Наиболее часто к отказу от работы в научной сфере могут привести два мотива: *плохие условия труда* и *работа как таковая*. По мнению студентов, меньше всего ученые опасаются за свои *неудачи*.

На основе парного сравнения отрицательных мотивов с помощью U-критерия Манна — Уитни были выделены 7 уровней, достоверно различающихся по силе выраженности мотивов (табл. 2).

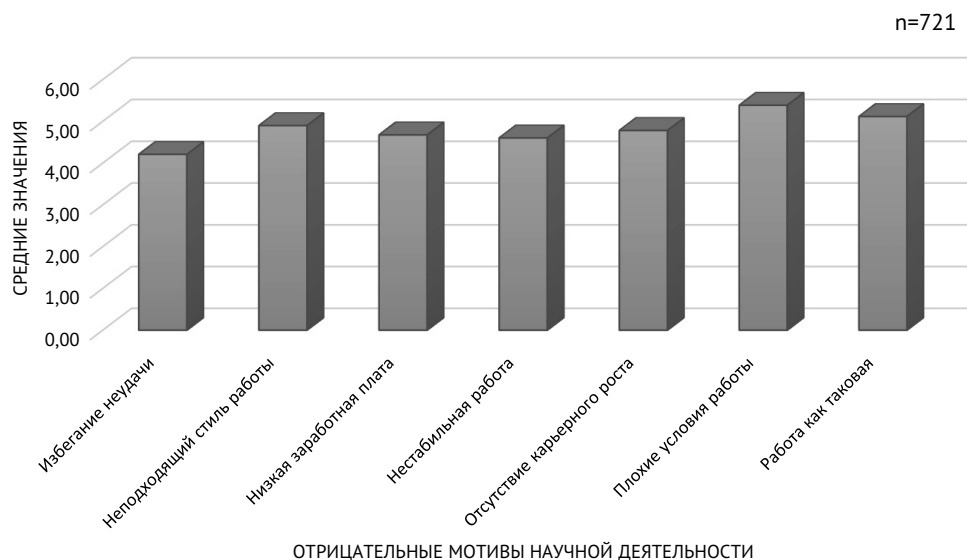


Рис. 2. Отрицательные мотивы научной деятельности в представлении студенческой молодежи

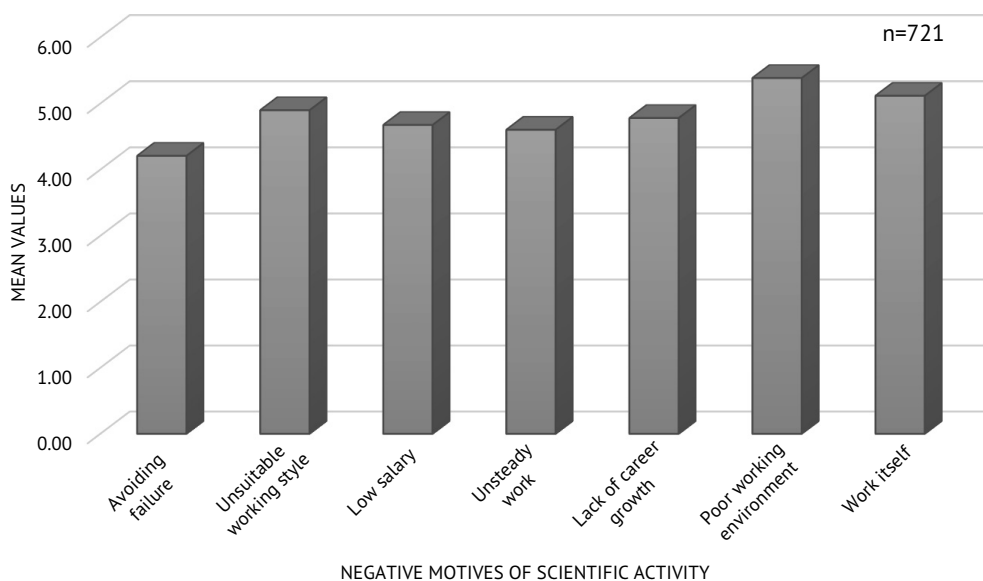


Fig. 2. Negative motives of scientific activity in student youth conceptualization

В представлении студентов наиболее часто отказ от карьеры ученого происходит из-за занимающих первое место в иерархии отрицательных мотивов *плохих условий труда*. В популяционном исследовании этот мотив замыкает лидирующую тройку, уступая первое и второе места *низкой заработной плате* и *нестабильной и ненадежной работе* (Прохорова и др., 2021). Второй уровень занимает *работа как таковая*. Этот мотив отражает отсутствие готовности выполнять монотонную, рутинную работу на протяжении длительного времени для достижения серьезных

Таблица 2. Иерархические уровни отрицательных мотивов научной деятельности в представлении студенческой молодежи

Уровень	Сравниваемые отрицательные мотивы	Критерий Манна–Уитни, U	Уровень значимости различий, p
1	<i>Плохие условия работы</i> — работа как таковая	225685,5	0,000**
2	<i>Работа как таковая</i> — неподходящий стиль работы	234251,5	0,002**
3	<i>Неподходящий стиль работы</i> — отсутствие карьерного роста	242445	0,027*
4	<i>Отсутствие карьерного роста</i> — низкая заработная плата	249981	0,208
5	<i>Отсутствие карьерного роста</i> — нестабильная и ненадежная работа	241157,5	0,018*
6	<i>Нестабильная и ненадежная работа</i> — избегание неудачи	220551,5	0,000**
7	<i>Избегание неудачи</i>	233923,5	0,001**

Примечание. ** — $p \leq 0,01$; * — $p \leq 0,05$. Мотивы, представленные на своем иерархическом уровне, обозначены курсивом.

Table 2. Hierarchical levels of negative motives of scientific activity in student youth conceptualization

Level	Negative motives compared	Mann — Whitney test, U	Significance of differences between means, p
1	<i>Poor working environment</i> — work itself	225685.5	0.000**
2	<i>Work itself</i> — unsuitable working style	234251.5	0.002**
3	<i>Unsuitable working style</i> — lack of career growth	242445	0.027*
4	<i>Lack of career growth</i> — низкая low salary	249981	0.208
5	<i>Lack of career growth</i> — unsteady & unstable work	241157.5	0.018*
6	<i>Unsteady and unstable work</i> — avoiding failure	220551.5	0.000**
7	<i>Avoiding failure</i>	233923.5	0.001**

Note. ** — $p \leq 0.01$; * — $p \leq 0.05$. Motives presented at their hierarchical level are indicated in italics.

научных результатов. На третьем уровне находится мотив *неподходящий стиль работы*. Отказ от карьеры ученого при его актуализации происходит из-за неготовности работать в темпе и ритме, которые определяются задачами и ходом научного исследования, а не индивидуальными предпочтениями. На четвертом уровне находятся два отрицательных мотива: *отсутствие карьерного роста* и *низкая заработная плата*. Первый из этой диады является наиболее чувствительным к возрастным изменениям отрицательным мотивом (Прохорова, 2021), который отражает необходимость для ученого долго ожидать продвижения по служебной лестнице. Второй мотив, как указывалось выше, в российской популяции наиболее часто приводит к отказу от той или иной вакансии или увольнению. Наконец, реже всего от карьеры ученого в представлениях студентов отказываются те люди, которые стремятся *избежать неудачи* при получении заведомо неизвестных результатов научных исследований.

3. Кластерный анализ, проведенный с применением метода полной связи, позволил выделить подструктуры положительных и отрицательных мотивов НД в представлении студентов. Как положительные, так и отрицательные мотивы

НД оказались разделены на три кластера, которые условно можно обозначить как наиболее важные (или ключевые) мотивы, важные и наименее важные. Мотивы первого кластера играют определяющую роль в принятии того или иного решения. Именно на них стоит в первую очередь обращать внимание руководителям при разработке программ мотивации труда. Во второй кластер вошли мотивы, которые поддерживают и дополняют мотивы первой подструктуры. В третью группу попали те мотивы, которые не имеют принципиального значения для построения карьеры ученого в представлении студентов.

Наиболее тесно переплетены между собой мотивы *генеративности* и *профессионального роста*, которые объединились на первом шаге кластерного анализа, образовав основу подструктуры наиболее важных положительных мотивов НД (рис. 3). На следующем шаге к ним добавился мотив *важной работы*. В первую подструктуру также вошли мотивы *достижений* и *самореализации*. Входящие в первый кластер мотивы побуждаются потребностями роста: *самореализации, признания и уважения*. Это относится также и к мотивам, входящим во второй кластер: *карьерный рост, интересная работа, новизна, власть и влияние*. И, наконец, в третий кластер вошли наименее важные мотивы: *хорошие условия работы, хороший коллектив, стабильная и надежная работа, престиж и высокая заработная плата*. Мотивы третьего кластера побуждаются разными потребностями: признания и уважения, социальными, в безопасности, физиологическими.

В кластер наиболее важных отрицательных мотивов вошли *плохие условия работы, работа как таковая, неподходящий стиль работы* (рис. 4). Эта мотивационная подструктура побуждается потребностями низших уровней: физиологическими и в безопасности. Второй кластер образован тремя отрицательными мотивами, играющими не самую важную роль в принятии профессиональных решений: *отсутствие карьерного роста, нестабильная и ненадежная работа, низкая заработная плата*. Входящие во второй кластер мотивы побуждаются потребностями разного уровня: в признании и уважении, безопасности, физиологическими. И, наконец, в третий кластер вошел только один отрицательный мотив, оказывающий самое слабое влияние на принятие карьерных решений, побуждаемый потребностью в безопасности, — *избегание неудачи*.

4. Иерархическая структура потребностей ученого. В представлении студентов положительные и отрицательные мотивы НД побуждаются, прежде всего, потребностями роста. Наиболее сильно у ученых выражена потребность в самореализации ($M_{\text{ср}} = 5,22$), которая актуализирует мотивы *генеративности* и *самореализации, новизны и интересной работы*. Далее следует потребность в признании и уважении ($M_{\text{пр-ув}} = 4,89$), которая побуждает целую плеяду мотивов: *важная работа, власть и влияние, высокая заработная плата* (мотивы заработной платы соотносятся с разными группами потребностей), *достижения, карьерный рост и его отсутствие, профессиональный рост*. Третий и четвертый ранги разделили потребности в гигиене ($M_{\text{г}} = 4,60$) и безопасности ($M_{\text{б}} = 4,55$). Потребности в гигиене запускают по большей части отрицательные мотивы: *хорошие условия работы, плохие условия работы, неподходящий стиль работы, низкая заработная плата*. Потребность в безопасности связана с мотивами *стабильной и надежной работы, избегания неудачи, нестабильной и ненадежной работы, работы как таковой*. Среди российских работников эта потребность наиболее актуальна (Прохорова

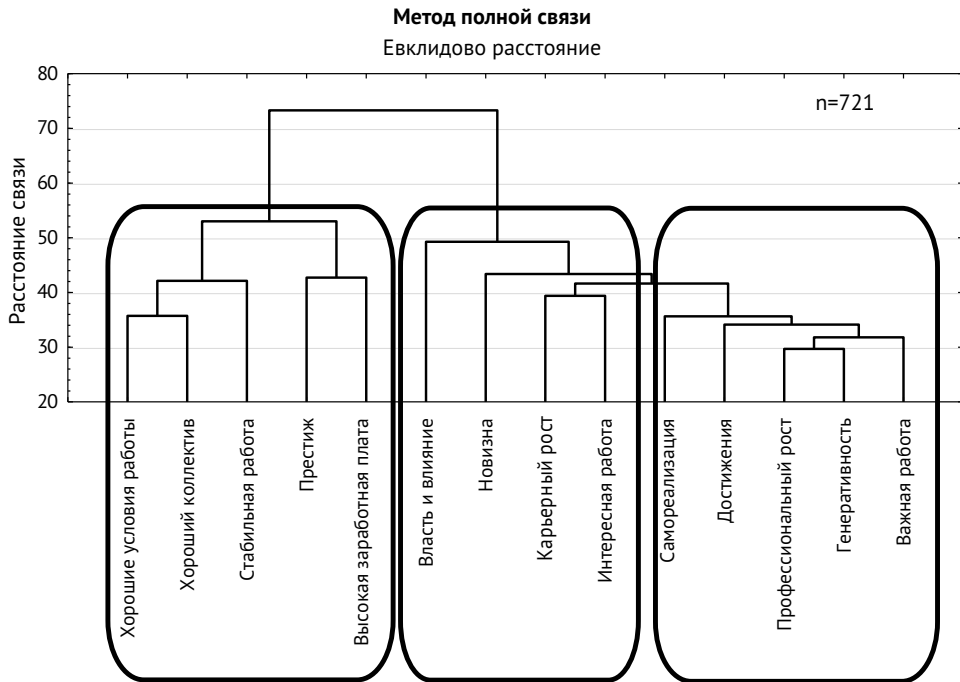


Рис. 3. Дендрограмма положительных мотивов научной деятельности учёных в представлении студенческой молодежи

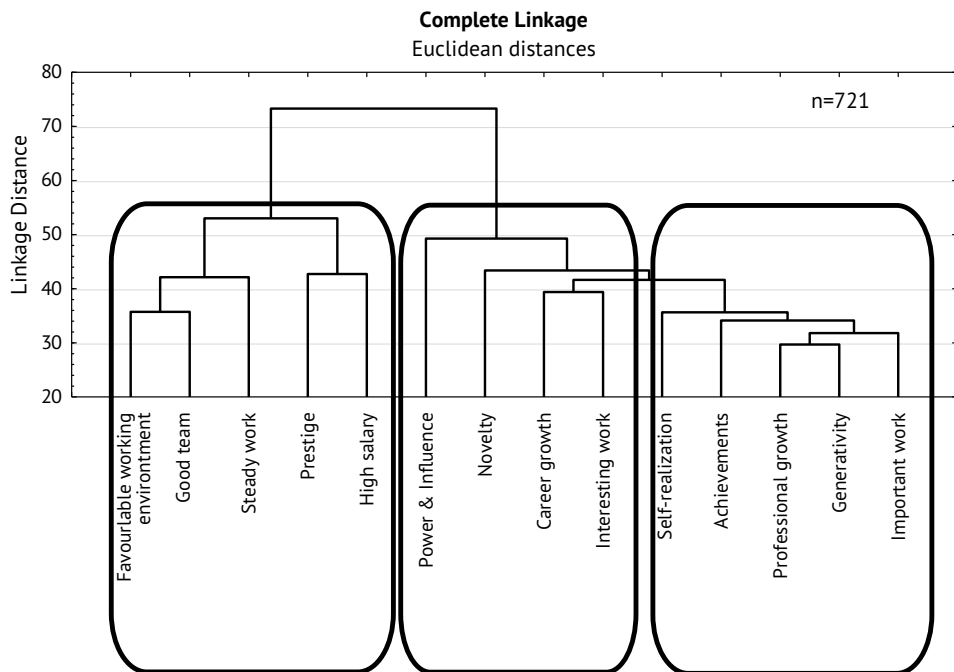


Fig. 3. Dendrogram of positive motives of scientific activity in student youth conceptualization

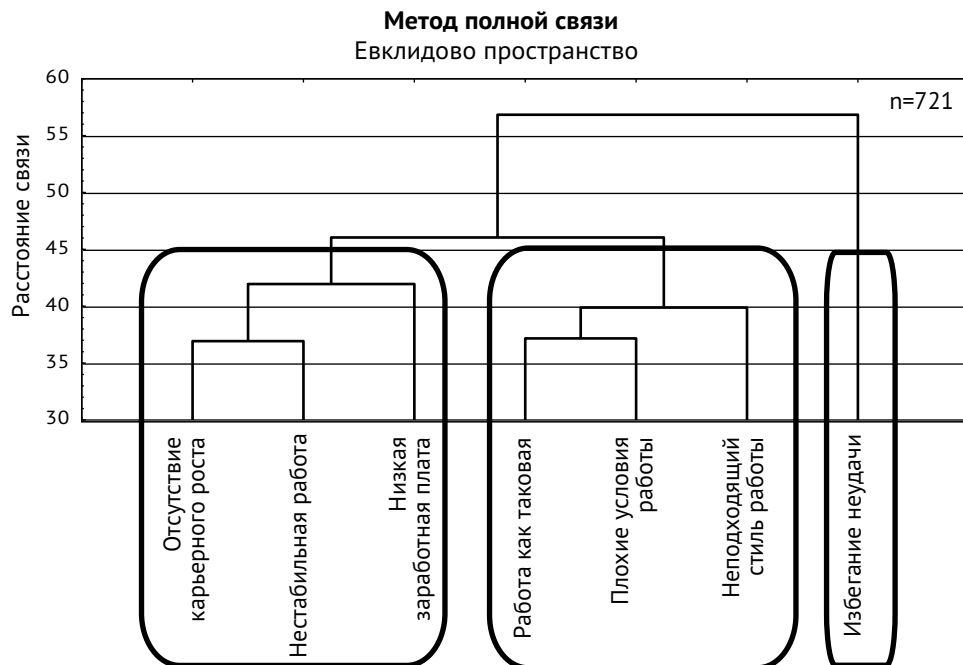


Рис. 4. Дендрограмма отрицательных мотивов научной деятельности ученых в представлении студенческой молодежи

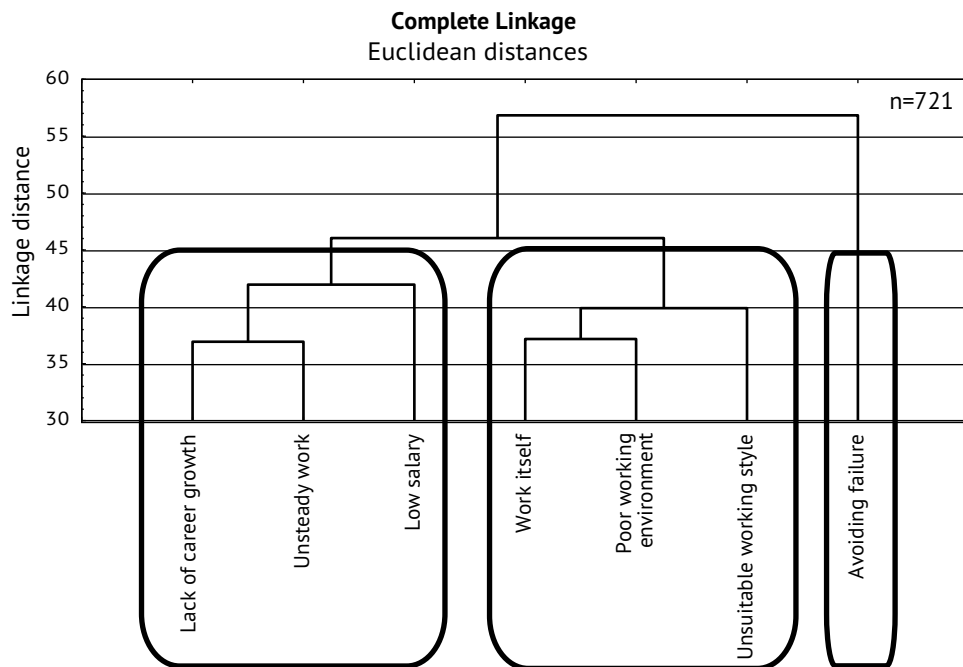


Fig. 4. Dendrogram of negative motives of scientific activity in student youth conceptualization

и др., 2021). На пятом месте представлена потребность в любви и привязанности ($M_n = 3,81$), которая побуждает единственный в анализируемой модели положительный мотив *хороших отношений в коллективе*. Несмотря на то, что социальные потребности заняли место в заключительной части списка, по уровню своей выраженности они находятся в среднем диапазоне.

5. Мотивационный комплекс ученых. В представлении студентов положительные и отрицательные мотивы НД выстроены в мотивационный комплекс с доминированием внутренней мотивации труда ($M_{вм} = 5,28$). Промежуточное положение занимает внешняя отрицательная мотивация ($M_{вом} = 4,81$). На третьем месте находится внешняя положительная мотивация ($M_{впм} = 4,49$).

Выявленный мотивационный комплекс достаточно благоприятен, поскольку ведущая роль принадлежит внутренней мотивации (Замфир, 1983; Реан, 2013), хотя и не относится к оптимальному, в котором преобладают только положительные мотивы как внутренней, так и внешней направленности.

6. Мотивационные комплексы ученых в представлении студенческой молодежи с учетом ее готовности к построению научной карьеры. Большинство студентов, участвовавших в исследовании (470 респондентов, 65,2%), не заинтересованы в построении научной карьеры (выборка $n_{нд}$), однако 219 (30,4%) человек готовы один из этапов своего профессионального пути связать с НД (выборка $n_{нз}$), а 32 респондента (4,44%) намерены посвятить науке всю свою жизнь (выборка $n_{нд}$). С помощью рангового коэффициента корреляции Спирмена были установлены две значимые, но слабые связи между готовностью к построению карьеры ученого и положительными мотивами. Готовность заниматься наукой отрицательно связана с мотивом *высокой заработной платы* ($r_x = -0,094$) и положительно коррелирует с мотивом *профессионального роста* ($r_x = 0,095$).

Сравнительный анализ различий, проведенный с помощью U-критерия Манна — Уитни, позволил дополнить полученные ранее результаты. Между выборками респондентов, не собирающихся заниматься наукой ($n_{нд}$), и студентами, рассматривающими работу ученого как один из этапов своей карьеры ($n_{нз}$), троекратно были установлены достоверно значимые различия ($p \leq 0,05^*$) между выраженностью следующих мотивов: *важная работа* ($U = 46152,50$; $p = 0,029^*$), *власть и влияние* ($U = 46676,50$; $p = 0,049^*$), *профессиональный рост* ($U = 46340,00$; $p = 0,035^*$). Еще одно достоверно значимое различие было получено между выборками $n_{нд}$ и $n_{нд}$ по мотиву *высокой заработной платы* ($U = 5658,50$; $p = 0,019^*$). Между выборками студентов, планирующих заниматься наукой на одном из этапов своей карьеры ($n_{нз}$) и на всем профессиональном пути ($n_{нд}$), достоверно значимых различий не установлено. Студенты из этих двух выборок ($n_{нз}$ и $n_{нд}$) склонны более высоко оценивать мотив *профессионального роста* и уменьшать роль мотива *высокой заработной платы*, чем те, кто не склонен строить научную карьеру ($n_{нд}$). Однако наиболее высокие оценки по мотивам *важной работы*, *власти и влияния* даны респондентами, планирующими заниматься наукой на одном из этапов своей карьеры ($n_{нз}$). Описанные результаты отражают нелинейный характер связи между профессиональными планами и представлениями студентов о мотивации ученых.

При сопоставлении представлений студентов о мотивационных комплексах ученых не установлено достоверно значимых различий между респондентами,

которые намерены строить карьеру вне науки ($n_{нд}$) и готовы заниматься наукой на одном из этапов своего профессионального пути ($n_{нэ}$). Однако выявлены различия по выраженности внутренней мотивации ($U = 5243,50$; $p = 0,004^{**}$) между респондентами, не планирующими строить в дальнейшем научную карьеру ($n_{нд}$) и будущими учеными из числа студентов ($n_{нд}$). Между этими выборками ($n_{нд}$ и $n_{нд}$) также обнаружены различия в выраженности внешней отрицательной мотивации ($U = 5871,50$; $p = 0,038^{**}$). Представления о мотивационных комплексах ученых респондентов, планирующих строить научную карьеру ($n_{нд}$) и готовых заниматься наукой на одном из этапов своей карьеры ($n_{нэ}$), также различаются в выраженности внутренней ($U = 2171,50$; $p = 0,000^{**}$) и внешней отрицательной мотивации ($U = 2626,00$; $p = 0,022^*$). Что касается иерархии, то она едина во всех трех выборках: наибольшее значение имеет внутренняя мотивация ($M_{вм-пд} = 5,25$; $M_{вм-нэ} = 5,36$; $M_{вм-нд} = 5,22$), среднее положение занимает внешняя отрицательная мотивация ($M_{вом-пд} = 4,81$; $M_{вом-нэ} = 4,83$; $M_{вом-нд} = 4,63$), наименьшие показатели отмечаются у внешней положительной мотивации ($M_{впм-пд} = 4,49$; $M_{впм-нэ} = 4,50$; $M_{впм-нд} = 3,47$).

Таким образом, можно говорить о том, что готовность студентов строить карьеру в науке связана с отдельными аспектами их представлений о мотивации ученых.

Практическое применение

Полученные результаты указывают на необходимость реализации следующих исследовательских шагов, в ходе которых будут выявлены благоприятные в представлении студенческой молодежи условия для построения карьеры ученого.

Упрощение представлений о положительной и отрицательной мотивации и влияние на нее сложившихся в обществе стереотипов можно преодолеть, используя комплекс мер. Наряду с пропагандой и просвещением, раскрывающими смысл, структуру, специфику научной деятельности, условия ее выполнения, при подготовке студентов необходимо внедрять наставничество, которое опирается на жизненный и профессиональный опыт ученого (Cheryuk et al., 2020). Целью и результатом работы наставников является не только подготовка и защита квалификационной научно-исследовательской работы со студентом, аспирантом или докторантом, а воспитание молодого ученого и закрепление его на рабочем месте. Важную роль в формировании реалистичных представлений студентов о мотивации труда ученых может сыграть вовлечение их в работу научных лабораторий и реализацию отдельных проектов, научные стажировки в профильных учреждениях России и дружественных стран (Зиятдинова, Волкова, 2010; Bezrukov, Ziyatdinova, 2015).

Выводы

В представлении студенческой молодежи о мотивации научной деятельности

1) внутренняя мотивация ученых преобладает над внешней отрицательной и внешней положительной, создавая благоприятный, однако не оптимальный мотивационный комплекс;

2) и положительная, и отрицательная мотивация труда ученых включает в себе три подструктуры, которые могут быть условно обозначены как наиболее важные, важные и наименее важные мотивы;

3) доминирующим положительным мотивом труда ученых выступает *генеративность*, раскрывающаяся посредством построения научных направлений и школ; высока значимость таких положительных мотивов научного труда, как *профессиональный рост, важная (полезная) работа, достижения, самореализация*, которые объединены вместе с мотивом генеративности в кластер наиболее важных положительных мотивов;

4) отказ от карьеры ученого часто происходит по причине плохих условий труда; кластер наиболее важных отрицательных мотивов труда также образуют *работа как таковая, неподходящий стиль работы*;

5) наиболее важные положительные и отрицательные мотивы научной деятельности побуждаются, прежде всего, потребностями роста (самореализации, признания и уважения);

6) студенты, готовые и не готовые к построению карьеры ученого, по-разному представляют мотивацию научной деятельности, что проявляется в оценке следующих положительных мотивов: *важная работа, власть и влияние, высокая заработная плата, профессиональный рост*.

Литература

Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога. М.: Политиздат, 1983.

Зиятдинова Ю.Н., Волкова Е.В. Сравнительный анализ изучения межкультурной коммуникативной компетенции в России и за рубежом // Вестник Казанского технологического университета. 2010. № 12. С. 159–162.

Краткий обзор ситуации на рынке труда: 1–7 августа 2022 [Электронный ресурс] // URL: <https://hhcdn.ru/icms/10266441.pdf> (дата обращения: 10.08.2022).

Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл, Академия, 2005.

Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения. М.: Просвещение, 1990.

Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2012.

Патрушев С.Б., Куц М.Н., Степанова Я.В. Формирование у студентов мотивации к научно-исследовательской деятельности // Среднее профессиональное образование. 2020. № 8 (300). С. 24–29.

Прохорова М.В. Возрастная динамика мотивации личности как предиктор изменений положительных и отрицательных мотивов труда. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. А.А. Грачев, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Институт психологии РАН, 2021.

Прохорова М.В., Кравченко В.С., Баранкина А.Е., Шамина О.С. Доминирующие мотивы трудовой деятельности российских работников во втором десятилетии XXI века // Alma mater (Вестник высшей школы). 2021. № 6. С. 91–97. <https://doi.org/10.20339/AM.06-21.091>

Прохорова М.В., Мазанова А.Е. Опросная методика оценки положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности // Вестник ВЭГУ. 2016. № 5 (85). С. 87–101.

Разина Т.В. Особенности мотивации научной деятельности в зрелости // Акмеология. 2015. № 3 (55). С. 142–143.

Разина Т.В. Факторная структура мотивации научной деятельности студентов // Психология обучения. 2011. № 10. С. 88–99.

Разина Т.В., Володарская Е.А. Образ идеального ученого у современной российской молодежи // Российский психологический журнал. 2017. № 14 (4). С. 8–25. <https://doi.org/10.21702/rpj.2017.4.1>

Разина Т.В., Голикова Н.С. Особенности мотивации научной деятельности у молодых людей, обучающихся в магистратуре и аспирантуре // Психология обучения. 2014. № 6. С. 58–73.

Реан А.А. Психология личности. СПб.: Питер, 2013.

Скрауч О.Н. Мотивация научной деятельности молодых ученых (региональный аспект): дисс. ... канд. социол. наук. Тюмень, 2013.

Указ Президента РФ от 25.04.2022 № 231 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия науки и технологий» [Электронный ресурс] // URL: <http://www.kremlin.ru/acts/news/68278> (дата обращения 01.08.2022).

Bezrukov, A., Ziyatdinova, J. (2015). Internationalizing engineering education: a language learning approach. Proceedings of 2014 International Conference on Interactive Collaborative Learning, ICL 2014 (pp. 299–302). Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc. doi: 10.1109/ICL.2014.7017788

Chepyuk, O.R., Prokhorova, M.V., Kravchenko, V.S., Podolyskaya, T.O., Angelova, O.Yu. (2020). Models of Mentorship In Guiding Talented People. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS*, 91, 131–139. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.10.04.17>

Deci, E.L., Koestner, R., Ryan, R.M. (1999). Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627–669. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.6.627>

Gerasimova, O.Ya., Kryachko, V.I. (2019). Academic career of young scientists: Motivations and professional roles. *The Manager*, 10 (6), 77–87. doi: 10.29141/2218-5003-2019-10-6-7

Herzberg, F.I., Mausner, B., Sryderman, B.B. (1967). *The Motivation to Work*. N.-Y.: John Wiley & Sons, Inc.

Ivgin, A.B., Akcay, H., Kapici, H.O. (2021). Middle school students' perceptions of scientists and views about to become a scientist. *International Journal on Social and Education Sciences (IJonSES)*, 3 (3), 410–428. <https://doi.org/10.46328/ijonSES.176>

Johnson, B.B., Dieckmann, N.F. (2019). Americans' views of scientists' motivations for scientific work. *Public Understanding of Science*, 29 (1), 1–19. <https://doi.org/10.1177/0963662519880319>

Karpov, A.V., Razina, T.V. (2018). Technique for Studying Motivation toward Scientific Activity: Development and Practical Application. *Russian Psychological Journal*, 15 (2/1), 57–68. <https://doi.org/10.21702/rpj.2018.2.1.4>

Ozgelen, S. (2017). Primary School Students' Views on Science and Scientists. In P. Katz (Eds.) *Drawing for Science Education* (pp. 191–203). Rotterdam: Sense Publishers. https://doi.org/10.1007/978-94-6300-875-4_17

Ritchie, S., Martin, P. (1999). *Motivation Management*. Brookfield: Gower Publishing Company.

Wiegerova, A. (2016). A study of the motives of doctoral students. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, 217, 123–131. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.02.043>

Zhou, T., Law, R., Lee, P.C. (2022). “What motivates me?” Motivation to conduct research of academics in teaching-oriented universities in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2022.100392>

References

Bezrukov, A., Ziyatdinova, J. (2015). Internationalizing engineering education: a language learning approach. Proceedings of 2014 International Conference on Interactive Collaborative Learning, ICL 2014 (pp. 299–302). Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc. doi: 10.1109/ICL.2014.7017788

Brief overview of the situation on the labor market: August 1–7, 2022. (Retrieved from <https://hhcdn.ru/icms/10266441.pdf>) (review date: 10.08.2022). (In Russ.)

Chepyuk, O.R., Prokhorova, M.V., Kravchenko, V.S., Podolyskaya, T.O., Angelova, O.Yu. (2020). Models of Mentorship In Guiding Talented People. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS*, 91, 131–139. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.10.04.17>

Deci, E.L., Koestner, R., Ryan, R.M. (1999). Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627–669. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.6.627>

Gerasimova, O.Ya., Kryachko, V.I. (2019). Academic career of young scientists: Motivations and professional roles. *The Manager*, 10 (6), 77–87. doi: 10.29141/2218-5003-2019-10-6-7

Herzberg, F.I., Mausner, B., Sryderman, B.B. (1967). *The Motivation to Work*. N.-Y.: John Wiley & Sons, Inc.

Ivgin, A.B., Akcay, H., Kapici, H.O. (2021). Middle school students' perceptions of scientists and views about to become a scientist. *International Journal on Social and Education Sciences (IJonSES)*, 3 (3), 410–428. <https://doi.org/10.46328/ijonsec.176>

Johnson, B.B., Dieckmann, N.F. (2019). Americans' views of scientists' motivations for scientific work. *Public Understanding of Science*, 29 (1), 1–19. <https://doi.org/10.1177/0963662519880319>

Karpov, A.V., Razina, T.V. (2018). Technique for Studying Motivation toward Scientific Activity: Development and Practical Application. *Russian Psychological Journal*, 15 (2/1), 57–68. <https://doi.org/10.21702/rpj.2018.2.1.4>

Leont'ev, A.N. (2005). *Activity. Consciousness. Personality*. M.: Smysl, Academia. (In Russ.).

Markova, A.K., Matis, T.A., Orlov, A.B. (1990). The formation of learning motivation. M.: Prosveshchenie. (In Russ.).

Maslou, A. (2012). *Motivation and personality*. SPb.: Piter. (In Russ.).

Order of the President of the Russian Federation dated 25.04.2022 № 231 “On Declaring the Decade of Science and Technology in the Russian Federation”. (Retrieved from <http://www.kremlin.ru/acts/news/68278>) (review date: 01.08.2022). (In Russ.).

Ozgelen, S. (2017). Primary School Students' Views on Science and Scientists. In P. Katz (Eds.) *Drawing for Science Education* (pp. 191–203). Rotterdam: Sense Publishers. https://doi.org/10.1007/978-94-6300-875-4_17

Patrushev, S.B., Kuts, M.N., Stepanova, Ya.V. (2020). The formation of students' motivation for research activities. *Secondary Vocational Education (Srednee professional'oe obrazovanie)*, 8 (300), 24–29. (In Russ.).

Prokhorova, M.V. (2021). Age dynamics of personal motivation as a predictor of positive and negative work motives changes. In A.A. Grachev, A.L. Zhuravlev, A.N. Zankovskii (Eds.), *Current state and prospects for the development of labor psychology and organizational psychology* (pp. 498–517). M.: “Institut psikhologii RAN”. (In Russ.).

Prokhorova, M.V., Kravchenko, V.S., Barankina, A.E., Shamina, O.S. (2021). Dominant work motives of russian employees in the second decade of the 21st century. *Alma mater (Vestnik vysshei shkoly) (Alma mater (Bulletin of the Higher School))*, 6, 91–97. <https://doi.org/10.20339/AM.06-21.091> (In Russ.).

Prokhorova, M.V., Mazanova, A.E. (2016). Questionnaire method of estimation of positive and negative motives of labor activity. *Vestnik VEGU (Bulletin of the VEGU)*, 5 (85), 87–101. (In Russ.).

Razina, T.V. (2015). The feature of scientific activity motivation in adulthood. *Akmeologiya (Acmeology)*, 3 (55), 142–143. (In Russ.).

Razina, T.V. (2011). Factor structure of motivation of scientific activity of students. *Psikhologiya obucheniya (Psychology of education)*, 10, 88–99. (In Russ.).

Razina, T.V., Volodarskaja, E.A. (2017). The image of an ideal scientist among modern russian youth. *Rossijskij psikhologicheskij zhurnal (Russian Psychological Journal)*, 14 (4), 8–25. <https://doi.org/10.21702/rpj.2017.4.1> (In Russ.).

Razina, T.V., Golikova, N.S. (2014). Features of scientific effort motivation of young people enrolled in magistracy and postgraduate studies. *Psikhologiya obucheniya (Psychology of education)*, 6, 58–73. (In Russ.).

Rean, A.A. (2013). *Psychology of Personality*. SPb.: Piter. (In Russ.).

Ritchie, S., Martin, P. (1999). *Motivation Management*. Brookfield: Gower Publishing Company.

Skrauch, O.N. (2013). Motivatsiya nauchnoi deyatel'nosti molodykh uchenykh (regional'nyi aspekt): Diss. ... kand. sotsiol. nauk. (Motivation of scientific activity of young scientists: regional aspect: dissertation). Ph.D. (Sociology). Tyumen. (In Russ.).

Wiegerova, A. (2016). A study of the motives of doctoral students. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, 217, 123–131. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.02.043>

Zamfir, K. (1983). Job satisfaction: opinion of a sociologist. M.: Politizdat. (In Russ.).

Zhou, T., Law, R., Lee, P.C. (2022). “What motivates me?” Motivation to conduct research of academics in teaching-oriented universities in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2022.100392>

Ziyatdinova, Yu.N., Volkova, E.V. (2010). Comparative analysis of the study of intercultural communicative competence in Russia and abroad. *Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta (Bulletin of the Kazan technological university)*, 12, 159–162. (In Russ.).

Статья получена 12.08.2022;

принята 22.10.2022;

отредактирована 26.01.2023.

Received 12.08.2022;

accepted 22.10.2022;

revised 26.01.2023.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT AUTHORS

Прохорова Мария Вячеславовна — кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления факультета социальных наук Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, personalgerente@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9729-3812>

Maria V. Prokhorova — PhD in Psychology, Associate Professor, the Management Psychology Department, Faculty of Social Sciences, Lobachevsky State University, personalgerente@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9729-3812>

Савичева Анастасия Вячеславовна — аспирант кафедры психологии управления факультета социальных наук Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, sav9497@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0548-8178>

Anastasia V. Savicheva — Postgraduate Student Student, the Management Psychology Department, Faculty of Social Sciences, Lobachevsky State University, sav9497@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0548-8178>