

Научно-исследовательский журнал «International Journal of Medicine and Psychology / Международный журнал медицины и психологии»

<https://ijmp.ru>

2025, Том 8, № 2 / 2025, Vol. 8, Iss. 2 <https://ijmp.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

УДК 159.9.07

¹ Пашкин С.Б.,

¹ Морозов Д.Д.,

¹ Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена

Особенности профессиональной мотивации молодых специалистов социномического профиля

Аннотация: в настоящее время на Российском рынке труда сложилась ситуация, при которой работодателю крайне важно учитывать особенности мотивации своих сотрудников. Подобная тенденция обусловлена, как рекордно низким уровнем безработицы в России за 2024 год, так и ростом «мобильности» молодых кадров, стремящихся к профессиональному развитию и более высокому материальному достатку. В рамках данного исследования мы изучили особенности профессиональной мотивации и ее факторов у молодых специалистов социномического профиля, а также дали работодателям рекомендации, которые позволят более гибко и эффективно управлять специалистами, относящимися к данной группе. Исследование проводилось с помощью демографической анкеты и ряда психодиагностических методик: Опросник Мотивации к карьере (адаптация методики А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубера), Многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности, Субъективный баланс работы и личной жизни А.Н. Моспан, Е.Н. Осин, Е.И. Рассказова (2016).

Полученные в результате исследования данные показали, что молодым специалистам социномического профиля сложно реалистично оценивать свои карьерные перспективы и выстраивать баланс между работой и личной жизнью. При этом, они высоко ценят полезность и признание своей деятельности и готовы к сверхурочной работе ради достижения общих целей. Совокупность полученных данных обусловила необходимость формирования перечня рекомендаций для работы с данными специалистами и для их подготовки.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, молодые специалисты, социномические специальности, карьера, профессиональная мотивация, баланс работы, баланс личной жизни

Для цитирования: Пашкин С.Б., Морозов Д.Д. Особенности профессиональной мотивации молодых специалистов социномического профиля // International Journal of Medicine and Psychology. 2025. Том 8. № 2. С. 176 – 182.

Поступила в редакцию: 6 декабря 2024 г.; Одобрена после рецензирования: 9 февраля 2025 г.; Принята к публикации: 18 марта 2025 г.

¹ Pashkin S.B.,

¹ Morozov D.D.,

¹ Herzen State Pedagogical University of Russia

Features of professional motivation of young specialists of a socionomic profile

Abstract: currently, the Russian labor market is in a situation where it is extremely important for employers to take into account the peculiarities of their employees' motivation. This trend is due to the record low unemployment rate in Russia in 2024, as well as the growth of “mobility” of young people seeking professional development and higher material wealth. In the framework of this study, we have studied the features of professional motivation and its factors in young specialists of socionomic profile, as well as provided employers with recommendations that

will allow more flexible and effective management of specialists belonging to this group. The study was conducted using a demographic questionnaire and a number of psychodiagnostic techniques: Career Motivation Questionnaire (adaptation of A. Noe, R. Noe, D. Bachhuber), Multifactor questionnaire to assess the motivation of labor activity, Subjective balance of work and personal life A.N. Mospan, E.N. Osin, E.I. Rasskazova (2016).

The data obtained as a result of the study showed that young socionomic specialists find it difficult to realistically assess their career prospects and build a work-life balance. At the same time, they highly value the usefulness and recognition of their work and are ready to work overtime for the sake of achieving common goals. The totality of the obtained data made it necessary to formulate a list of recommendations for working with these specialists and for their training.

Keywords: professional motivation; young professionals; socionomic specialties; career; professional motivation; work balance; personal life balance

For citation: Pashkin S.B., Morozov D.D. Features of professional motivation of young specialists of a socio-economic profile. International Journal of Medicine and Psychology. 2025. 8 (2). P. 176 – 182.

The article was submitted: December 6, 2024; Approved after reviewing: February 9, 2025; Accepted for publication: March 18, 2025

Введение

В текущих условиях, связанных с постоянными политическими и экономическими изменениями, проблема профессиональной мотивации молодых специалистов становится максимально актуальной. Рекордно низкие показатели безработицы в России за 2024 год указывают на то, что на данный момент сотрудник – является ценностью для организации и организации важно понимать мотивацию его профессиональной деятельности, чтобы сотрудник был заинтересован расти и развиваться в рамках организации. В данном исследовании мы изучим профессиональную мотивацию у молодых специалистов социномического профиля.

В настоящее время в России уделяется отдельное внимание вопросу поддержки населения и обеспечения его социальными гарантиями. Медицина, юриспруденция, образование, сфера услуг – все эти направления с каждым годом развиваются все динамичнее. Подобное развитие обусловлено постоянным ростом стандартов обслуживания и необходимостью обеспечения прав человека в соответствии с современными конституционными и законодательными нормами. Данная тенденция была бы невозможна без наличия профессий, специфика профессиональной деятельности которых, подразумевает постоянное взаимодействие с другими людьми. Такие профессии принято относить к профессиям типа «человек-человек» или же «профессиям социномического профиля». Особенности предмета и объекта деятельности у специалистов данного профиля накладывают на них особые требования, которым должны соответствовать сотрудники для успешного выполнения профессиональных обязанностей. Помимо данных требований, по нашему мнению, специалисты, решившие связать свое трудовую деятельность с

постоянным взаимодействием с другими людьми, также должны обладать особыми ценностными установками профессиональной деятельности, которые будут отличать их от других типов профессий [8].

Вопросами классификации профессий занимался целый ряд исследователей. Одной из разработанных в 80-е годы концепций, является классификация Е.А. Климова, которая остается актуальной и на сегодняшний день. К профессиям типа «человек-человек», автор относил профессии, подразумевающие: обучающую деятельность, руководящую деятельность, бытовое и торговое обслуживание, медицинское и информационное обслуживание [1].

В профессиях социномического профиля в противовес субъект-объектных отношений появляются межличностные отношения. Успешность данных отношений во многом будет определяться в зависимости от точности и полноты представления о психологических и личностных особенностях других людей, выступающих в данной цепочке объектом труда [2].

Специфика профессиональной деятельности специалистов социномического профиля, обязует образовательную систему развивать у ее представителей про социальную мотивацию, основанную на гуманистических ценностях [4]. Данная мотивация может также отражаться и на профессиональной мотивации, коррелирующей с ценностными установками и ориентирами.

Вопросами профессиональной мотивации занимался целый ряд отечественных исследователей, среди которых можно выделить Д.А. Леонтьева, Д.А. Аширова, Б.С. Волкова, Г.В. Беляеву и др.

Профессиональная мотивация и ее уровень

способствует выбору новых путей и поиску решений, приводящих к достижению целей, а также является основой для оценки собственных способностей, возможностей и особенностей [5].

В иерархии мотивационных ценностей у специалистов социэкономической сферы одну из главенствующих ступеней занимает альтруистические мотивы. Данный тезис также подтверждает и альтернативное название профессий социэкономического профиля – «помогающие профессии» [3]. Данные мотивы неизбежно влияют и на профессиональную мотивацию, являющуюся основой вектора профессионального развития.

Анализируя профессиональную мотивацию молодых специалистов социэкономической сферы, важно отметить, что уровень профессиональной мотивации студентов имеет прямую корреляцию с уровнем продуктивного общения с преподавателем. Наиболее значимыми факторами, влияющими на профессиональную мотивацию в процессе обучения, являются: положительное отношение к будущей профессии, развитое профессиональное самосознание, позитивная Я-концепция [10].

На стадии обучения и профессионального становления молодым специалистам важно иметь возможность обсуждения потенциальных трудностей с опытным представителем данной сферы. Совместное обсуждение профессиональных вопросов, обмен возникающими идеями, ссылками на статьи и литературу, связанную с темой профессиональной деятельности, – все это способствует повышенному интересу и мотивации к профессиональной деятельности среди будущих специалистов [9].

Изучение профессиональной мотивации молодых специалистов социэкономического профиля и выявление ее особенностей позволит строить образовательный процесс более эффективно, а также позволит сформулировать ряд практических рекомендаций работодателю. Данные рекомендации позволят работодателям создавать для сотрудников условия труда, способствующие снижению текучки кадров, а также эффективно строить план индивидуального развития сотрудников.

Материалы и методы исследований

В настоящем исследовании мы изучили особенности профессиональной мотивации молодых специалистов социэкономического профиля, а также проанализируем переменные, являющиеся ключевыми двигателями карьеры для представителей

данного типа профессий. В исследовании приняло участие 64 специалиста социэкономической сферы: психологи, преподаватели, репетиторы и тренинг-менеджеры.

Исследование проводилось с помощью следующих методов: анкета, направленная на сбор демографических данных, ряд стандартизированных методик, направленных на выявление особенностей профессиональной мотивации.

Для решения поставленных исследовательских задач был использован следующий набор методик:

1. Опросник Мотивации к карьере (адаптация методики А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубера) предназначен для изучения мотивации к карьере в разрезе трех факторов: карьерная интуиция, карьерная причастность, карьерная устойчивость.

2. Многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности (Multifactor Inventory of Labor Activity Motivation, MILAM) позволяет диагностировать многофакторную структуру мотивации трудовой деятельности, которую образуют 25 первичных и два вторичных показателя, разработанные на основе поведенческих индикаторов. М. В. Прохорова, О. М. Овсянникова (2017)

3. Субъективный баланс работы и личной жизни – исследовательская методика для измерения субъективной оценки соотношения работы и жизни. На основе совокупности теорий, описывающих проблемы баланса работы и жизни, авторы сформулировали широкий круг различных вариантов их соотношения: баланс, помеха, негативный перенос, независимость, позитивный перенос и компенсация. А.Н. Моспан, Е.Н. Осин, Е.И. Рассказова (2016)

Результаты и обсуждения

Анализируя анкету, направленную на сбор демографических данных, мы выявили, что средний возраст участников исследования 26,5 лет, 73,5% – женщины (47 человек), 26,5% – мужчины (17 человек). Распределение профессий среди респондентов выглядит следующим: психологи – 37,5%, преподаватели – 18,75%, тренинг-менеджеры – 12,5%, репетиторы – 23,5%, юристы – 7,8%. Все респонденты имеют высшее образование и трудовой стаж более 2 лет.

Средние результаты молодых специалистов социэкономической сферы по опроснику Мотивации к карьере представлены на рис. 1.

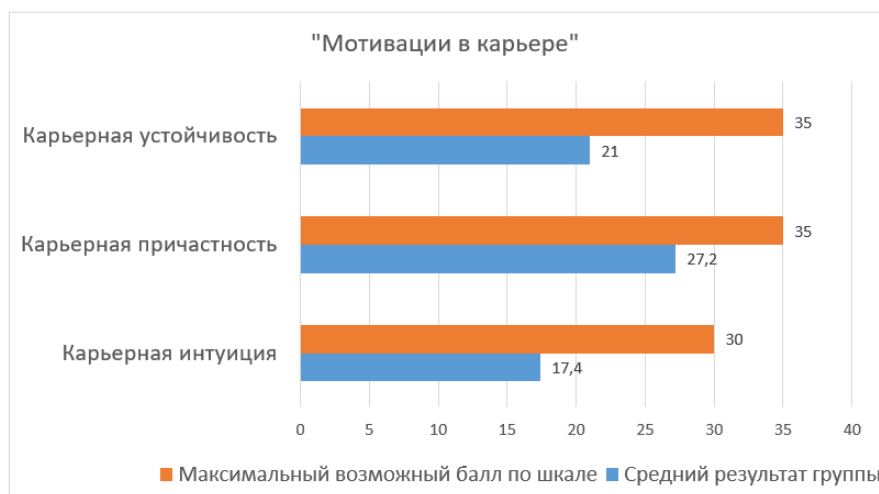


Рис. 1. Средние результаты молодых специалистов социномического профиля по шкалам методики «Мотивации в карьере».

Fig. 1. Average results of young specialists with a socionomic profile according to the scales of the “Career Motivation” method.

Интерпретируя средние результаты, полученные с помощью методики «мотивации в карьере» можно заключить: для молодых специалистов социномического профиля наиболее характерна карьерная причастность, являющаяся направляющим компонентом профессиональной мотивации. Средний балл по данной шкале – 27,2. Данный показатель, исходя из интерпретации авторов методики, попадает в категорию «средний результат» (21-29 баллов), однако находится в верхней части данного диапазона и выражен значительно сильнее двух других показателей: карьерная интуиция, карьерная устойчивость.

Подобный показатель по шкале «карьерная причастность» свидетельствует о готовности сотрудников работать с большой отдачей, в том числе и сверхурочно. Для них важно разделять с работодателем профессиональную цель и ставить ее на первое место.

Показатели по шкалам «карьерная устойчивость» и «карьерная интуиция», исходя из интерпретации автора, находятся в пограничных значениях между «низким» и «средним» результатом. Подобный результат по шкале «карьерная устойчивость» свидетельствует о том, что участникам выборки, в среднем, сложно дается борьба с изменениями и негативными ситуациями в рамках профессиональной деятельности. Качественные показатели профессиональной деятельности таких сотрудников будут снижаться под влиянием неблагоприятных условий и стрессовых факторов. Показатель по шкале «карьерная интуиция» может указывать на невысокую эффективность действий сотрудников, направленную на карьерный рост. Подобный результат также может указывать на

неадекватные ожидания от профессии (заниженные или завышенные).

Интерпретируя результаты молодых специалистов социномического профиля по всем шкалам методики «Мотивации в карьере», можно сделать следующие выводы:

Доминирующая карьерная мотивация у выборки – карьерная причастность. Молодые специалисты социномической сферы готовы брать на себя ответственность за результат своей деятельности, и, при необходимости работать сверхурочно ради достижения профессиональных целей. При этом, данные сотрудники могут иметь нестабильную оценку собственных ожиданий от карьеры, а также подвержены снижению работоспособности при неблагоприятных условиях труда. Таким образом, молодые специалисты социномической сферы готовы посвящать свободное время своей профессиональной деятельности и ставить ее на первое место, однако, им сложно объективно оценить потенциал своего развития, а стрессовые ситуации и нестабильность могут существенно повлиять на

Далее рассмотрим мотивы, лежащие в основе профессиональной деятельности у молодых специалистов социномического профиля. Средние результаты группы по методике «Многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности» представлены в табл. 1. В ней продемонстрированы наиболее выраженные факторы, образующие структуру мотивации трудовой деятельности сотрудников.

Средние результаты молодых специалистов социномического профиля по методике «Многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности» распределились следующим

образом:

1. Важная/Полезная работа: средний уровень выраженности – 7,6 балла, максимальный возможный балл – 10, стандартное отклонение (σ) – 1,65.

2. Профессиональный рост: средний уровень выраженности – 7,8 балла, максимальный возможный балл – 10, стандартное отклонение (σ) – 1,21.

3. Избегание неподходящего стиля работы: средний уровень выраженности – 7,7 балла, максимальный возможный балл – 10, стандартное отклонение (σ) – 1,9.

Интерпретируя полученные результаты, можно заключить вывод о том, что доминирующими факторами мотивации при выборе работы будет являться возможность профессионального роста (7,8) и полезность профессиональной деятельности для социума (7,6). Полезность работы связана с особенностями специфики профессиональной деятельности специалистов социэкономической сферы. Выбирая профессии, направленные на работу с другими людьми, у человека должна быть

выражена просоциальная мотивация, лежащая в основе данного выбора.

Высокий показатель по фактору «возможность профессионального роста» указывает на карьерную амбициозность молодых специалистов социэкономической сферы. Молодые специалисты хотят иметь возможность развиваться и расти по карьерной лестнице, а главным опасением в профессиональной деятельности они считают неподходящий стиль работы.

Далее мы проанализируем баланс работы и личной жизни молодых специалистов социэкономической сферы. Как мы упоминали ранее, специфика деятельности специалистов социэкономической сферы – уникальна и требует повышенной социальной ответственности и соблюдения этических норм, которые не зафиксированы в регламентах. Подобный факт может иметь влияние на баланс работы и личной жизни. Данные, полученные с помощью методики «Субъективный баланс работы и личной жизни» представлены на рис. 2.



Рис. 2. Средние результаты молодых специалистов социэкономического профиля по шкале «Негативный перенос» (Методика – «Субъективный баланс работы и личной жизни»).

Fig. 2. Average results of young specialists with a sociэconomic profile on the “Negative Transfer” scale (Methodology – “Subjective balance of work and personal life”).

Результаты и обсуждения

Исходя из средних результатов молодых специалистов социэкономической сферы, можно сделать вывод, о том, что им свойственно переносить негативные фон с рабочих процессов на личную жизнь (3,7 баллов из 5). Подобный показатель указывает на повышенный риск профессионального и эмоционального выгорания и может быть связан с

повышенной ответственностью профессий типа «человек-человек». При этом, показатель «негативный перенос жизни на работу» находится в рамках нормы.

Ниже на рис. 3 представлены результаты по шкале «Позитивный перенос», демонстрирующие баланс между положительными эмоциями на работе и вне работы.



Рис. 3. Средние результаты молодых специалистов социэкономического профиля по шкале «Позитивный перенос» (Методика – «Субъективный баланс работы и личной жизни»).

Fig. 3. Average results of young specialists in the socio-economic profile on the “Positive Transfer” scale (Methodology – “Subjective balance of work and personal life”).

Показатель 3,9/5 по шкале «Личная жизнь как источник сил для работы» указывает на то, что для молодых специалистов социэкономического профиля свойственно соотношение личной жизни и работы при котором личная жизнь является источником сил для профессиональной деятельности. Подобный показатель также указывает на необходимость дополнительных внутренних ресурсов для осуществления профессиональной деятельности.

Обобщая 2 данных шкалы, можно сделать вывод о том, что молодым специалистам социэкономической сферы сложно сохранять баланс между работой и личной жизнью. При этом, им свойственно переносить рабочие сложности на личную жизнь, что может быть связано с повышенной ответственностью профессий типа «человек-человек». В то же время, свободное время выступает для них источником сил для работы. Подобная модель может приводить к истощению и профессиональному выгоранию, которое существенно скажется на качестве рабочей деятельности специалистов социэкономической сферы.

Выводы

Обобщая полученные результаты, можно сделать вывод о том, что молодые специалисты социэкономической сферы ценят свою профессиональную роль и полезность своей деятельности. Они готовы работать сверхурочно и нести ответственность за результат своего труда. При этом, данным специалистам необходима поддержка, связанная с построением их карьеры, так как им свойственно

ошибаться в ожиданиях от своего профессионального развития. Более тесное взаимодействие с преподавателями во время обучения в вузе, регулярное прохождение учебных практик, приближенных к реальным условиям, наставничество во время периода адаптации на рабочем – все это может существенно приблизить ожидания молодых специалистов к реальности, тем самым, сделав их карьерные перспективы более понятными.

В качестве профилактики профессионального выгорания и негативного переноса с работы на личную жизнь, можно дать рекомендацию о необходимости смены обстановки в процессе отдыха. Данная рекомендация уместна, как для самих специалистов, так и для их работодателей. Активные корпоративные мероприятия, поощрение активного отдыха, гибкий подход к графику работы, позволяющий специалисту в случае необходимости переработок, восстановить силы – все это в долгосрочной перспективе принесет работодателю повышенную эффективность, а также снизит риск демотивации сотрудников и «текучки» кадров. Обратная связь о перспективах дальнейшего развития также является необходимым компонентом в работе с данной группой специалистов.

Работодателям важно учитывать особенности специфики профессиональной мотивации молодых специалистов, так как она может отличаться от привычных им моделей. В таком случае, гибкий подход будет залогом успеха для эффективного руководства и совместного достижения профессиональных целей.

Список источников

1. Стельмашенко О.В., Елина Ю.А. Проблема дефицита молодых специалистов на рынке труда Российской Федерации // Экономика и социум. 2023. № 10 (113). С. 650 – 656.
2. Кашапов М.М., Сурина Н.В. Особенности ресурсности мышления профессионалов социэкономического типа // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. 2023. № 12. С. 40 – 48.

3. Серафимович И.В. Ресурсность профессионального мышления студентов социэкономических групп профессий // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2022. № 28 (3). С. 134 – 142.
4. Брессо Т.И. Изучение просоциальной мотивации студентов социэкономических профессий // Russian Journal of Education and Psychology. 2013. № 1 (21).
5. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. СПб.: Нестор-История, 2014. 367 с.
6. Кочетков Н.В. К вопросу об отношении к деньгам студентов-психологов // Проблемы современного образования. 2017. № 3. С. 33 – 38.
7. Новикова А.В., Савинова Т.В. Развитие профессиональной мотивации будущих психологов // Проблемы современного педагогического образования. 2023. № 3 (78). С. 282 – 285.
8. Гридина Е.Н. Педагогическое сопровождение социально-профессиональной адаптации будущих учителей технологии на этапе профессиональной подготовки в вузе // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2023. № 3 (67). С. 278 – 283.
9. Шаповаленко И.В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология). М.: Гардарики, 2007. 349 с.
10. Новикова А.В., Савинова Т.В. Развитие профессиональной мотивации будущих психологов // Проблемы современного педагогического образования. 2023. № 78 (3). С. 282 – 285.

References

1. Stelmashenko O.V., Elina Yu.A. The problem of shortage of young specialists in the labor market of the Russian Federation. Economy and Society. 2023. No. 10 (113). P. 650 – 656.
2. Kashapov M.M., Surina N.V. Features of the resourcefulness of thinking of professionals of the socioeconomic type. Bulletin of the Saratov University. New series. Series Acmeology of education. Developmental psychology. 2023. No. 12. P. 40 – 48.
3. Serafimovich I.V. Resourcefulness of professional thinking of students of socioeconomic groups of professions. Bulletin of the Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics. 2022. No. 28 (3). P. 134 – 142.
4. Bresso T.I. Study of prosocial motivation of students of socioeconomic professions. Russian Journal of Education and Psychology. 2013. No. 1 (21).
5. Mitina L.M. Psychology of personal and professional development of subjects of education. St. Petersburg: Nestor-History, 2014. 367 p.
6. Kochetkov N.V. On the issue of attitude to money of psychology students. Problems of modern education. 2017. No. 3. P. 33 – 38.
7. Novikova A.V., Savinova T.V. Development of professional motivation of future psychologists. Problems of modern pedagogical education. 2023. No. 3 (78). P. 282 – 285.
8. Gridina E.N. Pedagogical support of social and professional adaptation of future technology teachers at the stage of professional training at the university. Scientific notes. Electronic scientific journal of Kursk State University. 2023. No. 3 (67). P. 278 – 283.
9. Shapovalenko I.V. Age psychology (Developmental psychology and age psychology). Moscow: Gardariki, 2007. 349 p.
10. Novikova A.V., Savinova T.V. Development of professional motivation of future psychologists. Problems of modern pedagogical education. 2023. No. 78 (3). P. 282 – 285.

Информация об авторах

Пашкин С.Б., доктор педагогических наук, профессор, Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена, 191186, г. Санкт-Петербург, Набережная реки Мойки, 48
Морозов Д.Д., аспирант, Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена, 191186, г. Санкт-Петербург, Набережная реки Мойки, 48

© Пашкин С.Б., Морозов Д.Д., 2025