

УДК 37

DOI: 10.34670/AR.2021.91.23.047

Мотивация профессиональной деятельности у безработных и работающих граждан

Харитоновна Елена Вячеславовна

Преподаватель,

Санкт-Петербургский университет аэрокосмического приборостроения,
190000, Российская Федерация, Санкт-Петербург, Большая Морская ул., 67;
e-mail: lantus02@yandex.ru

Аннотация

Рассматривается проблема сформированности мотивов профессиональной деятельности, являющаяся одним из ключевых моментов в трудовой деятельности современного человека и дающая возможность быть востребованным на рынке труда. Данная проблема актуальна не только для работающих, но и безработных граждан, получающих дополнительное профессиональное образование в центрах занятости. В статье рассматриваются вопросы, связанные с профессиональной мотивацией безработных и работающих граждан. Представлен теоретический анализ основных подходов, характеризующих проблематику мотивов профессиональной деятельности. Выделены и описаны основные виды классификаций профессиональной мотивации отечественными и зарубежными исследователями. Выделены и описаны основные мотивы трудовой деятельности, к которым относятся: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы. Описаны результаты диагностики профессиональной мотивации у разных категорий граждан, выделены и проанализированы особенности сформированности у них профессиональной мотивации. Обоснована и аргументирована необходимость организации целенаправленной и системной работы по формированию профессиональной мотивации у работающих и безработных граждан, с целью достижения в профессиональной деятельности уровня профессионального мастерства.

Для цитирования в научных исследованиях

Харитоновна Е.В. Мотивация профессиональной деятельности у безработных и работающих граждан // Педагогический журнал. 2021. Т. 11. № 4А. С. 423-431. DOI: 10.34670/AR.2021.91.23.047

Ключевые слова

Профессиональная мотивация, мотивы профессиональной деятельности, трудовая деятельность, дополнительное профессиональное образование.

Введение

Сложные и динамичные процессы, состояние современной российской экономики являются факторами, влияющими на уровень стресса, различных категорий населения. И это касается не только безработных, но и людей, которые заняты в активной профессиональной деятельности. В частности, ситуация на рынке труда, характеризующаяся рассогласованием структуры спроса и предложения рабочей силы, может приводить к повышенному психологическому напряжению значительного количества людей. Для жизни человека большое значение имеет трудовая деятельность как форма деятельности, направленная на производство определенных общественно полезных продуктов (ценностей), удовлетворяющих его материальные и духовные потребности. Именно в ней, он с одной стороны, реализует базовые потребности, обеспечивающие собственное функционирование как живого существа в еде, питье и т.п., с другой – социальные и духовные потребности в общении, признании, развитии, самореализации. Таким образом, труд - важное условие существования и развития, как самого человека, так и общества в целом.

В последнее время, в эпоху столь стремительного развития науки и техники, значительную актуальность приобретает проблема мотивации трудовой деятельности человека и причин выбора им своей профессии. Неоспоримым является тот факт, что мотивация занимает значительное место в структуре личности человека, она побуждает и направляет его поведение и деятельность. В силу этого, она влияет на уровень профессиональной подготовленности, успешность обучения и адаптацию к условиям профессиональных образовательных учреждений, а также на дальнейшую трудовую деятельность человека. Учет социальных, психологических и педагогических аспектов влияет на успешность не только самой трудовой деятельности, но и предопределяет дальнейшее становление личности, как профессионала.

Обзор литературы

В научной, учебной и методической литературе много внимания уделяется вопросам мотивации профессиональной деятельности. Проведенный нами анализ позволяет сделать вывод о том, что положительная профессиональная мотивация является показателем, который отражает отношение субъекта к выбранной профессии и определяет его профессиональную успешность. Мотивы, связанные с трудовой деятельностью человека, подразделяются на три группы: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы, и они могут быть обусловлены как внешними, так и внутренними факторами. Общая направленность мотивационной сферы человека носит индивидуальный характер, который зависит от личностных свойств индивида. Тип мотивации (внешняя или внутренняя) влияет не только на эффективность трудовой деятельности, выбор места работы, удовлетворенность от профессии, но и на успешность профессиональной деятельности в дальнейшем. Основное отличие внешнего мотивирования от внутреннего заключается в том, что оно основывается только на собственной активности личности. Другими словами, человек выполняет ту или иную деятельность, потому что ему интересно, он стремится проникнуть в ее суть и результат деятельности является самоцелью, а не способом для достижения некой другой цели.

В настоящее время, а это время серьезного экономического кризиса в нашей стране, который связан с мировой пандемией, люди потерявшие работу из-за временного снижения спроса на рабочую силу, находятся под угрозой долгосрочной безработицы, которая имеет

определенные последствия как для конкретного человека, так и для общества в целом.

Теоретические, педагогические и практические аспекты мотивации представлены в большом количестве трудов известных авторов: Э.Кант, А.Н. Леонтьев, С.А. Шапиро, В.Д. Щадриков. С точки зрения Э. Канта, понятие «мотивация» — это внутренняя побудительная сила, которая является причиной движения и деятельности личности и рассматривается как система взаимосвязанных мотивов, которые оказывают влияние на поведение человека [Кант, 1965]. Шапиро С.А. занимался изучением профессиональной и трудовой мотивации. Данные процессы он рассматривал как способ удовлетворения требований и ожиданий сотрудников в выбранной профессиональной деятельности. Основная функция профессиональной мотивации, с точки зрения Шапиро С.А., заключается в том, чтобы определить способы воздействия на работников для их более эффективной работы в организации [Шапиро, 2012].

Щадриков В.Д. в своих исследованиях отмечает, что важным этапом освоения деятельности является ее принятие человеком. Решение этого вопроса определяется тем, насколько выбранная деятельность будет соответствовать потребностям личности. Любой человек, выбирая профессию, проецирует свою мотивационную сферу на структуру факторов, связанных с деятельностью и возможностями удовлетворения своих потребностей.

Если личность принимает профессию, то это, с точки зрения Щадрикова В.Д. порождает стремление и желание выполнять ее определенным образом [Щадриков, 2003].

В контексте позиции В.Д. Щадрикова рассмотрим следующую ситуацию. Перед безработным встает вопрос о решении выбора направления профессиональной переподготовки. Каждый человек в сложившихся обстоятельствах будет действовать в соответствии со своей моделью поведения. Кто-то будет обращаться за профессиональной консультацией, кто-то будет искать информацию в Интернет пространстве, а кто-то будет руководствоваться волей случая. Эти решения продиктованы различной мотивацией и различным представлением о своих способностях, интересах, возможностях.

На основе оценки данной ситуации безработный формирует цель – получить дополнительное профессиональное образование в соответствии со своими представлениями о возможностях найти работу в выбранной сфере. За принятием цели идет проработка программы ее достижения, затем следует сама деятельность в ходе выполнения которой могут вноситься различные изменения, вплоть до отказа от принятой цели.

Как уже отмечалось в статье, мотивы, связанные с трудовой деятельностью, можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы; конкретная деятельность определяется в итоге всеми этими мотивами. По мнению, Е.А. Климова, мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к выбору места работы [Климов, 2004].

Чугунова Э.С. в своих трудах выделяет доминантный тип профессиональной мотивации (устойчивый интерес к профессии), ситуативный тип профессиональной мотивации (влияние жизненных обстоятельств, которые не всегда согласуются с интересами человека), и конформистский тип профессиональной мотивации (влияние со стороны ближайшего социального окружения – семьи, друзей, знакомых) [Чугунова, 1985].

О.А Мусатова отмечает, что исследования мотивации к труду, к профессиональной деятельности осуществляются в основном в двух направлениях.

Согласно первому, профессиональная мотивация представляет собой комплекс мотивов, в котором можно выделить ведущий мотив в данном временном отрезке, но ведущим он является не постоянно, изменение внешних факторов, которые влияют на личность, будут оказывать

воздействие и на смену доминирующего мотива. К первому направлению можно отнести профессиональные намерения и профессиональное призвание; способности; профессиональные интересы; ценностные ориентации в профессиональной деятельности; мотивы профессиональной деятельности; профессиональные цели и профессиональные планы; профессиональную направленность и др.

Согласно второму направлению, профессиональная мотивация представляет собой совокупность стойких профессиональных мотивов специалиста [Мусатова. 2011].

В настоящий период времени разработано большое количество классификаций мотивов профессиональной деятельности, которые являются логическим продолжением научных изысканий в области мотивации. Отечественные научные деятели внесли свой большой вклад в развитие знаний о профессиональной мотивации личности. Так известный специалист в области мотивации П.М. Якобсон подчеркивает обязательное наличие полимотивированности характера профессиональной деятельности, отмечая, что «...в выборе соответствующей трудовой деятельности и в характере ее выполнения сказывается комплекс мотивов – тут играет роль и будущая перспектива (благополучие свое и близких), и социальное признание, связанное с деятельностью (профессия, вызывающая к себе уважение), и гражданские мотивы [Якобсон, 1998, с.45-46].

П.А. Шавир [Шавир, 1981] разработал одну из схем классификации мотивов профессиональной направленности по признаку происхождения мотивов и характеру связи с профессией. Им были выделены следующие группы мотивов:

- «прямые» мотивы, т.е. те из них, которые выражают потребность в том, что составляет основное содержание профессии;
- «побочные» мотивы, к которым следует относить: мотивы, связанные в своем происхождении с отражением некоторых особенностей профессии в общественном сознании; мотивы, выражающие ранее сложившиеся потребности личности; мотивы, выражающие особенности самосознания личности в условиях взаимодействия с профессией; мотивы, выражающие заинтересованность человека во внешних, объективно несущественных атрибутах профессии.

Понятие «мотивы трудовой деятельности» в современной литературе рассматриваются с двух позиций.

Так, с одной стороны, профессиональная мотивация представляет собой постоянно меняющееся, сложное соотношение различных побуждений, а с другой позиции профессиональная мотивация рассматривается как совокупность стойких профессиональных мотивов.

В первую группу входят такие побуждения как: профессиональные намерения и профессиональные призвания; потребность в профессиональном труде; профессиональные интересы; ценностные ориентации в профессиональной деятельности; мотивы профессиональной деятельности; профессиональные цели и профессиональные планы; профессиональные притязания; смысл профессиональной деятельности; профессиональная направленность и др.

Развивая данную точку зрения, В.В. Ярошенко под мотивацией выбора профессии понимает целую систему побуждений к конкретному труду, при этом обязательно учитывается общественная значимость труда, индивидуально-психологические возможности и интересы личности профессионала. Говоря о побуждениях, как о характеристике мотивационной сферы Ярошенко В.В. имела в виду: профессиональные намерения; профессиональные ожидания;

профессиональные интересы, мотивы и стимулы выбора профессии и т.п. [Ярошенко, 1983].

С точки зрения А.К. Марковой профессиональная мотивация – это то, ради чего человек вкладывает свои профессиональные способности, осуществляет профессиональное мышление и т.д. Мотивационная сфера профессиональной деятельности выполняет ряд функций: побуждающую (вызывает активность человека к профессиональной деятельности, потребность в ней); направляющую (определяет характер цели в профессиональной деятельности); регулирующую (определяет ценностные ориентации, мотивы профессиональной деятельности) [Маркова, 1996].

Упрочение мотивов зависит от удовлетворенности работающих людей многими факторами трудовой деятельности. Данная точка зрения отражена в трудах зарубежных исследователей. Например, Э. Дисси рассматривает концепцию мотивации трудовой деятельности, в соответствии с которой, чем больше удовлетворение люди своей работой, тем больше они будут стремиться к ее выполнению, чем больше их награждать, тем усерднее они будут работать. Вознаграждения, которые используются при данном подходе, не зависят от продуктивности деятельности работников, а получают ими в силу принадлежности к данной организации. Это могут быть различные дополнительные льготы: абонемент в спортивный клуб, оплата мобильной связи, предоставление личного автомобиля и т.д. [Deci, 1976].

Проведенный автором теоретический анализ исследуемой проблемы показал, что при всем огромном интересе к различным сторонам мотивации профессионального обучения и профессиональной деятельности, вопросы дифференциации мотивов труда у работающих и безработных граждан практически не рассматривались. Это послужило основанием для актуализации проблемных вопросов, один из которых заключается в следующем: имеются ли различия в сформированности профессиональной мотивации у работающих и безработных граждан. Это и обусловило проблематику исследовательской работы, проведенной автором статьи.

Цель исследовательской работы заключалась в изучение профессиональной мотивации у безработных и работающих граждан для выявления особенностей ее сформированности у разных категорий респондентов.

Методология (материалы и методы)

В качестве инструмента диагностики уровня профессиональной мотивации использовались: методика К. Замфир в модификации А.А. Реана, основанной на положении о том, что структура мотивации профессиональной деятельности включает три компонента: внутреннюю мотивацию, внешнюю положительную мотивацию и внешнюю отрицательную мотивацию [Распопин, 2007] и методика оценки ведущих мотивов профессиональной деятельности. Всего в опросе приняло участие 23 безработных граждан – 2 мужчин и 21 женщина, в возрасте от 23 до 56 лет. И 21 работающих: из них мужчин - 11; женщин - 10; в возрасте от 27 до 64 лет. Исследование проводилось посредством анонимного опроса на базе двух организаций: автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Санкт – Петербургская школа бизнеса» и отель «Residence Hotel&SPA».

Анализ полученных данных показал следующее: среди работающих граждан мотивы собственного труда выявлены у 9,5%; мотивы социальной значимости труда у 42,8%; мотивы самоутверждения у 38,2%; мотивы профессионального мастерства у 9,5%. Из выше приведенных данных можно сделать вывод, что преобладающим мотивом профессиональной

мотивации у большинства респондентов является мотив социальной значимости труда, второе место занимают мотивы самоутверждения. Приведенные показатели могут свидетельствовать о преобладании внешних факторов, которые могли повлиять на выбор места работы. Кроме этого, можно выделить и другие составляющие, оказывающие влияние на доминирование данных мотивов: условия труда, удобный график работы, одобрение со стороны социума в плане трудовой занятости.

В профессиональной мотивации у 42,8% работающих граждан доминирует внутренняя мотивация; внешняя положительная мотивация у 23,8%, внешняя отрицательная мотивация доминирует у 33,4% респондентов. Данные показатели свидетельствуют о том, что треть работающих граждан недовольна трудовой деятельностью в организации. Можно предположить, что причины могут быть как внутренние, так и внешние: низкая заработная плата, высокие требования руководства в плане выполнения работ, которые не предусмотрены должностной инструкцией и т.д. К внутренним причинам можно отнести, следующее: человек занимается деятельностью, которая не нравится, отсутствие интереса в достижении профессионализма в данной сфере, несоответствие занимаемой должности личностным ожиданиям.

На основе полученных данных можно сделать вывод, что у 9,5% преобладают мотивы профессионального мастерства. Как показало исследование, это были респонденты, которым больше 60 лет, также мотивы социальной значимости 42,8% и преобладание внутренней мотивации у 42,8%. Эти показатели говорят о том, что сотрудники хотят работать, они мотивированы и ориентированы на предоставление услуг, что в гостиничном бизнесе имеет важное значение. Следовательно, со стороны организации должны быть разработаны мероприятия для повышения уровня удовлетворенности трудом. К таким мероприятиям можно отнести продвижение по службе, ротацию кадров, участие в принятии решений на уровне структурного подразделения и т.д.

При диагностике мотивов профессиональной деятельности у безработных граждан были получены следующие результаты. Мотивы собственного труда преобладают у 21,7%; мотивы социальной значимости труда у 39,2%; мотивы самоутверждения в труде у 39,2%; мотивы профессионального мастерства отсутствуют в данной выборке. Из выше приведенных данных можно сделать вывод, что при выборе направления переподготовки респонденты в большинстве случаев руководствуются внешними характеристиками, востребованность профессии на рынке труда, высокая оплата труда, любопытство, желание общаться с другими людьми и т.д., и не учитывают свои интересы, способности, возможности.

В профессиональной мотивации у 65,3% безработных респондентов внутренняя мотивация доминирует; внешняя положительная мотивация доминирует у 4,3%; внешняя отрицательная мотивация - у 26,1%; у 4,3% респондентов вызывают сомнения в достоверности результатов.

По мнению К. Замфир, наиболее благоприятное соотношение между тремя видами мотивации, оказывается, когда центральное место занимают внутренние мотивы и одновременно используются внешние положительные мотивы и исключаются, по возможности, или ограничиваются внешние отрицательные мотивы. Наихудшее соотношение — это преобладание внешней отрицательной мотивации над другими ее видами. Преобладание внешней положительной мотивации у респондентов может свидетельствовать о том, что труд становится просто средством достижения чего-то, не являясь самоцелью; он выступает, как обязанность чему-то извне, как цена за приобретение благ, которые необходимы человеку. Внутренняя же мотивация, в отличие от внешней положительной мотивации, которая

направлена сугубо на личные цели, является источником развития человека, стимулирует совершенствование профессионального мастерства. Внешняя положительная мотивация не всегда стимулирует в должной мере профессиональное развитие, превращает труд в деятельность, совершаемую под давлением внешней необходимости. Особенно разрушительна для личности роль отрицательных мотивов, которые могут порождать у безработных граждан депривацию и такие качества как безответственность, пассивность, неуверенность, безынициативность т.д. [Замфир, 1983].

Обсуждение

При проведении исследовательской работы основной целью являлась попытка дать ответ на вопрос: имеются ли различия в уровнях сформированности профессиональной мотивации у разных категорий граждан. Полученные результаты могут послужить основой для дальнейшего исследования в этой области. Важной научно-практической задачей является активизация внимания на проблематике профессиональной мотивации безработных, потому что современных исследований в этой области нет. Те, которые существуют акцентируют внимание на социально-экономических проблемах безработных, в частности, проблемы поиска работы, особенностях поведения безработных на рынке труда и т.д. Для решения проблемы формирования профессиональной мотивации у безработных граждан следует организовать комплексное профессиональное консультирование на этапе набора групп для обучения, диагностику профессиональной мотивации, организацию образовательного процесса, который будет характеризоваться совместной деятельностью, сотрудничеством его субъектов и будет способствовать наиболее полной самореализации личности в системе дополнительного профессионального образования, и, как следствие, использование в нем современных методов, приемов и способов формирования профессиональной мотивации. Но данная проблема, на взгляд автора, касается не только безработных, но как показало исследование, и с работающими гражданами могут проводиться мероприятия, направленные на повышение профессионального мастерства. В основе такого вывода лежат данные о том, что у многих работающих сформированы мотивы социальной значимости труда и доминирует внутренняя мотивация, следовательно, чтобы человек не разочаровался в выбранной профессии, чтобы она удовлетворяла его потребностям и соответствовала его интересам, способностям и возможностям следует этой проблеме уделять должное внимание со стороны руководства организаций.

Заключение

На основании полученных результатов можно сделать вывод, что профессиональная мотивация у безработных присутствует, то есть они мотивированы на трудовую деятельность. Это в свою очередь, актуализирует поиск ответа на вопрос о том, как сделать так, чтобы человек нашел такую деятельность, которая бы соответствовала его потребностям, способностям, возможностям. Следовательно, на этапе выбора направления будущего обучения в системе дополнительного профессионального обучения в центре занятости человеку должна быть оказана помощь в виде профессионального консультирования. Содержание такой помощи должно быть направлено на адекватный выбор приобретаемой профессии.

Библиография

1. Кант И. Соч., т.4 ч.1 М; 1965. - 564 с.
2. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / С.А. Шапиро. - М. : КноРус, 2012. - 251 с.
3. Шадриков В.Д. Введение в психологию: мотивация поведения / В. Д. Шадриков. – М. : Логос, 2003. – 134 с.
4. Климов Е. А. Введение в психологию труда : учебник для студентов высших учебных заведений / Е.А. Климов. – М. : Изд-во Московского университета : Академия, 2004. - 334,
5. Чугунова Э.С. Социально-психологические особенности профессиональной мотивации в инженерной деятельности и проблемы творческой активности//Психологический журнал, 1985. №4 с 67-75.
6. Мусатова О. А. Психологические особенности мотивации профессиональной деятельности женщин, обучающихся в образовательных учреждениях : (монография) / О. А. Мусатова. – М. : Русимпо, 2011. - 141 с
7. Якобсон П.М. Психология чувств и мотивации : Избр. психол. тр. / П. М. Якобсон. – М.: Ин-т практ. психологии ; Воронеж : НПО "МОДЭК", 1998. – 304 с.
8. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. - М. : Педагогика, 1981. - 96 с.
9. Ярошенко В.В. Школа и профессиональное самоопределение учащихся / В. В. Ярошенко. - Киев : Рад. шк., 1983. - 113 с.
10. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Междунар. гуманитар. фонд "Знание", 1996.- 308 с.
11. Deci E.L. Intrinsic motivation. – N.Y.; Y., 1976.-P.235.
12. Распопин О.А. Психолого-педагогические факторы формирования мотивации профессиональной деятельности. – СПб.: Лион. 2007. - 191 с.
13. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога. - М.: Политиздат, 1983. - 142 с.

Motivation of professional activity in unemployed and working citizens

Elena V. Kharitonova

Lecturer,

Saint Petersburg University of Aerospace Instrumentation,
190000, 67, Bolshaya Morskaya str., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: lantus02@yandex.ru

Abstract

The problem of formation of motives of professional activity is considered, which is one of the key points in the work of a modern person and gives the opportunity to be in demand in the labor market. This problem is relevant not only for working people, but also for unemployed citizens receiving additional vocational education in employment centers. The article deals with issues related to the professional motivation of unemployed and working citizens. The theoretical analysis of the main approaches characterizing the problems of motives of professional activity is presented. The main types of classifications of professional motivation by domestic and foreign researchers are identified and described. The main motives of labor activity are identified and described, which include: motives of labor activity, motives for choosing a profession and motives for choosing a place of work. The results of the diagnosis of professional motivation in different categories of citizens are described, the features of the formation of their professional motivation are highlighted and analyzed. The necessity of organizing purposeful and systematic work on the formation of professional motivation among working and unemployed citizens in order to achieve the level of professional skill in professional activity is substantiated and reasoned.

Elena V. Kharitonova

For citation

Kharitonova E.V. (2021) Motivatsiya professional'noi deyatel'nosti u bezrabotnykh i rabotayushchikh grazhdan [Motivation of professional activity in unemployed and working citizens]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 11 (4A), pp. 423-431. DOI: 10.34670/AR.2021.91.23.047

Keywords

Professional motivation, motives of professional activity, labor activity, additional professional education.

References

1. Kant I. Works, vol. 4, part 1 M; 1965 .-- 564 p.
2. Shapiro S. A. Fundamentals of labor motivation: a textbook for students of higher educational institutions / S.A. Shapiro. - M.: KnoRus, 2012 .-- 251 p.
3. Shchadrikov V.D. Introduction to psychology: behavior motivation / V.D.Shadrikov. - M.: Logos, 2003 .-- 134 p.
4. Klimov EA Introduction to the psychology of labor: a textbook for students of higher educational institutions. Klimov. - M.: Publishing house of Moscow University: Academy, 2004 .-- 334,
5. Chugunova E.S. Socio-psychological features of professional motivation in engineering and the problem of creative activity // Psychological journal, 1985. No. 4 p. 67-75.
6. Musatova OA Psychological features of motivation of professional activity of women studying in educational institutions: (monograph) / OA Musatova. - M.: Rusimpo, 2011 .-- 141 s
7. Yakobson P.M. Psychology of feelings and motivation: Izbr. psychol. tr. / P. M. Jacobson. - M.: Institute of practice. psychology; Voronezh: NPO "MODEK", 1998. - 304 p.
8. Shavir P.A. Psychology of professional self-determination in early adolescence. - M.: Pedagogika, 1981 .-- 96 p.
9. Yaroshenko V.V. School and professional self-determination of students / V. V. Yaroshenko. - Kiev: Glad. shk., 1983 .- - 113 p.
10. Markova A.K. Psychology of professionalism. - M.: Mezhdunar. humanitarian. Foundation "Knowledge", 1996. - 308 p.
11. Deci E.L. Intrinsic motivation. - N.Y .; Y. 1976.-P.235.
12. Raspopin O.A. Psychological and pedagogical factors in the formation of motivation for professional activity. - SPb.: Lyon. 2007 .-- 191 p.
13. Zamfir K. Job satisfaction: Opinion of a sociologist. - M.: Politizdat, 1983 .-- 142 p.