

УДК 159.9

Особенности мотивации профессиональной деятельности у представителей поколений X, Y, Z в зависимости от уровня их притязаний

Занин Дмитрий Сергеевич

Кандидат педагогических наук, доцент,
руководитель магистерской программы
«Практическая психология и коучинг»,
Московский институт психоанализа,
121170, Российская Федерация, Москва, Кутузовский пр., 34с14;
e-mail: zanin_dm@mail.ru

Царева Екатерина Александровна

Магистрант,
Московский институт психоанализа,
121170, Российская Федерация, Москва, Кутузовский пр., 34с14;
e-mail: katutsareva@gmail.com

Аннотация

Статья посвящена исследованию и анализу взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности людей поколений X, Y, Z с их уровнем притязаний, а также результатам апробированной программы повышения мотивации профессиональной деятельности через работу с уровнем притязаний. В ходе эмпирического исследования использованы методика диагностики трудовых мотивов по В.И. Герчикову, опросник В.Г. Гербачевского для исследования уровня притязаний и диагностика личности на мотивацию к успеху и избегание неудач т.Элерса. Анализ результатов показал эффективность разработанной программы повышения мотивации профессиональной деятельности. Анализ типов трудовой мотивации в разных поколениях позволяет сделать выводы о различиях в ценностях, предпочтениях и мотивационных ориентациях их представителей, а результаты исследования показывают, что участие в программах психологического сопровождения с использованием коучинговых технологий, разработанных Царевой Е.А., оказало значительное влияние на уровень мотивации в экспериментальных группах поколений X, Y, Z. На основании этих данных можно сделать общий вывод о том, что программы имеют доказанное положительное влияние на уровень мотивации у разных поколений, их эффективность подтверждена проведенными экспериментами и может быть рекомендована к применению на предприятиях частного и государственного сектора с целью повышения мотивации профессиональной деятельности сотрудников.

Для цитирования в научных исследованиях

Занин Д.С., Царева Е.А. Особенности мотивации профессиональной деятельности у представителей поколений X, Y, Z в зависимости от уровня их притязаний // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13. № 2А. С. 61-71.

Ключевые слова

Мотивация, уровень притязаний, поколение x, поколение y, поколение z, теория поколений, программа повышения мотивации, коучинговые технологии, мотивация достижения успеха, мотивация избегания неудач.

Введение

С усложнением социально-экономических, политических, технических процессов в обществе вопрос мотивации профессиональной деятельности приобретает все большую значимость. От того насколько эффективна мотивация сотрудников во многом зависит производительность и, в конце концов, жизнеспособность предприятий, как государственного, так и частного сектора.

Вместе с тем внутренняя мотивация человека во многом связана с уровнем его притязаний и самооценкой. Низкий уровень притязаний и заниженная самооценка ведут к снижению мотивации человека в целом и мотивации профессиональной деятельности в частности.

Многочисленные исследования говорят о том, что люди разных поколений по-разному мотивированы к профессиональной деятельности. И если ранее у людей «до 30 лет самыми важными факторами, определявшими степень удовлетворенности работой, являлись возможность продвижения по работе и разнообразие труда» [Ильин, 2011, 275], а с возрастом акцент смещался в сторону комфорта, то, например, сейчас проявляется категория молодых людей, не имеющая выраженных потребностей. Они не хотят должности, деньги и т.д., их устраивает наличие заботливого родителя, который решает все проблемы, а цели заменяются недостижимой мечтой. Им сложно фокусироваться – большой поток информации постоянно уводит внимание. Соответственно классические приемы и системы мотивации на них не работают. Вместе с тем это, в перспективе, основные трудовые ресурсы, которые приходят на смену и способность включить их в трудовые процессы или наоборот процессы адаптировать с учетом их особенностей – является важной задачей руководителей в настоящее время.

Учитывая вышеизложенное, особое значение имеет работа с сотрудниками внутри компании. Возникает необходимость в рабочих методиках, рекомендациях, программах, которые позволили бы эффективно решать не только вопросы мотивации профессиональной деятельности людей у разных поколений, но и развивать сотрудников, выявлять внутренний потенциал, поддерживать их в его реализации. А это уже комплексная работа с мотивационной сферой, в том числе с уровнем притязаний.

Основная часть

Теоретико-методологическую базу исследования составили работы в области управления мотивацией личности (А. Маслоу [Маслоу, 2011], Д. Макклелланда [Макклелланд, 2007], В. Вилюнаса [Вилюнас, 2006], В.И. Герчикова [Герчиков, 2005, 2008], Е.П. Ильина [Ильин, 2011], А.Н. Леонтьева [Леонтьев, 2010], Р.С. Немова [Немов, 1994], теории поколений (К. Маннгейма

[Мангейм, 1998; Mannheim, 1952], Ю.А. Левада [Левада, 2001], Е. Шамис [Шамис, 2020, 2021], Н. Хоува и У. Штрауса [Howe, 2009; Strauss, 1991], уровня притязаний личности (К. Левина [Lewin, 1926], В.Н. Мясищева [Мясищев, 1960], В.Г. Гербачевского [Гербачевский, 1969], Б.В. Зейгарник [Зейгарник, 1972], Е.А. Серебряковой [Серебрякова, 1956], В.П. Маминой [Мамина, 2022], Л.В. Бороздиной [Бороздина, 2000]).

Темы мотивации трудовой деятельности, уровня притязаний по отдельности достаточно хорошо исследованы и описаны, но взаимосвязь уровня притязаний человека и мотивации профессиональной деятельности практически нигде не освещена. Существуют методы разработки систем мотивации, мотивационные тренинги, тренинги личностного роста. Многие из них затрагивают темы самооценки, самомотивации и т.д., но работа с уровнем притязаний людей разных поколений остается «за кадром». Более того зачастую происходит подмена понятий, когда уровень притязаний приравнивается к желаниям человека и именно в этом контексте идет работа. Когда человека пытаются «научить желать» (больше/выше/сильнее) и внутренний конфликт несоответствия желаний оценке человеком своих возможностей становится все больше, а мотивации все меньше.

Также наблюдается недостаточность исследования применения психологических и коучинговых технологий в работе с мотивацией профессиональной деятельности у людей с низким уровнем притязаний. Отсутствуют программы и методики, позволяющие эффективно работать с этим вопросом. Мало исследований на тему - как меняется тип мотивации и уровень притязаний именно в российском менталитете у людей разных поколений. Достаточно много исследований проведено среди школьников и студентов, в контексте формирования самооценки и мотивации учебной деятельности, но по взрослым людям трудового возраста таких исследований практически нет (редко встречаются отраслевые работы или исследования в рамках конкретной организации).

Учитывая вышеизложенное, целью исследования мы определили: изучить взаимосвязь между мотивацией профессиональной деятельности и УП у разных поколений, разработать эффективную программу психологического сопровождения сотрудников для повышения мотивации профессиональной деятельности людей поколений X, Y, Z через работу с УП.

Цели исследования:

- Провести теоретическое исследование мотивации профессиональной деятельности и уровня притязаний в контексте теории поколений и теоретически смоделировать взаимосвязи.
- Выявить наличие и сравнить взаимосвязи между мотивацией и УП у людей поколений X, Y, Z.
- Разработать и апробировать программу повышения мотивации с применением коучинговых технологий.
- Провести повторное исследование с целью анализа изменений мотивационной сферы и уровня притязаний.

Гипотезы исследования сформулированы следующим образом:

- мы предполагаем, что существует взаимосвязь уровня притязаний и особенностей мотивации профессиональной деятельности у людей различных поколений;
- программа психологического сопровождения, ориентированная на особенности мотивации поколений и учитывающая взаимосвязь мотивации и уровня притязаний может обеспечить более высокий уровень мотивации профессиональной деятельности.

Для исследования взаимосвязи мотивации профессиональной деятельности и уровня притязаний людей поколений X, Y, Z нами были использованы следующие методики:

- методика «Диагностика трудовых мотивов» В.И. Герчикова.
- Методика оценки принадлежности к поколению: социально-демографическая анкета.
- Методика оценки уровня притязаний: опросник В. Гербачевского.
- «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху» Т. Элерса.
- «Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач» Т. Элерса.

Теоретический анализ исследований взаимосвязи уровня притязаний и мотивации профессиональной деятельности людей различных поколений показал недостаточность исследований в этой области.

На подготовительном этапе исследования были смоделированы теоретические взаимосвязи уровня притязаний и мотивации профессиональной деятельности поколений X, Y, Z, на основании чего были подобраны соответствующие диагностические процедуры и показатели, спроектирована структура эмпирического исследования.

Генеральную совокупность исследования составляют люди, рожденные в период с 1963 по 2009 годы, имеющие опыт работы (профессиональной деятельности) более 1 года.

На первом этапе эмпирического исследования проведено формирование репрезентативной выборки из генеральной совокупности (отобрано случайным образом 100 человек и данные проверены на нормальность распределения при помощи критерия Колмогорова-Смирнова).

На втором этапе (констатирующая часть) – проведено отнесение к поколениям X, Y, Z и первичная диагностика согласно методикам.

По результатам теста В.И. Герчикова «Тип профессиональной мотивации» можно сделать вывод, что в рамках всех поколений доминирующим являются профессиональный и инструментальные типы трудовой мотивации (рис. 1).

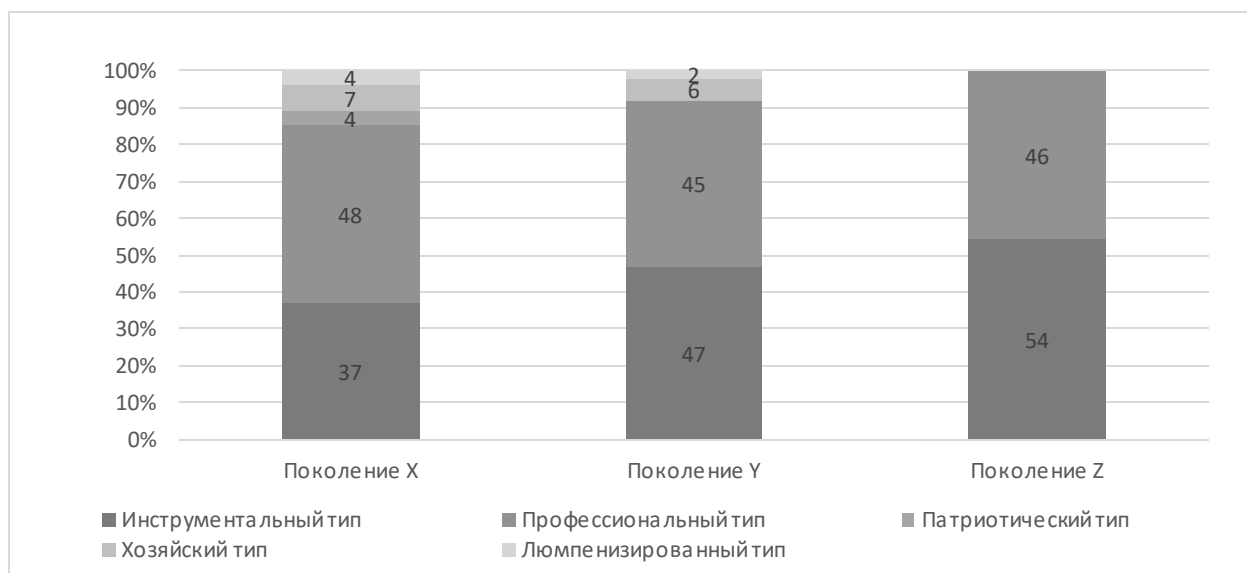


Рисунок 1 - Распределение респондентов по ведущему типу профессиональной мотивации по результатам диагностики по методике В.И. Герчикова «Тип профессиональной мотивации», в %

Обработка результатов с использованием критерия Краскелла-Уоллеса, который позволяет

сравнивать между собой более 2х групп, показала отсутствие между данными выборками статистически значимых различий в типах мотивации между поколениями, попарное сравнение данных групп при помощи критерия Манна-Уитни также не выявило статистически значимых различий.

По результатам изучения мотивационного профиля можно сделать вывод о видимых различиях в мотиве избегания (у поколения Z среднее значение по выборке выше, чем у остальных поколений), аналогичная ситуация с состязательным мотивом и мотивами смены деятельности и самоуважения (рис.2). Статистически значимые отличия между поколениями выявлены в итоге по состязательному мотиву, мотиву самоуважения и по сложности задач. Все поколения между собой при парном сравнении отличаются только по мотиву самоуважения, который и выражает экспериментальную оценку уровня притязаний личности.

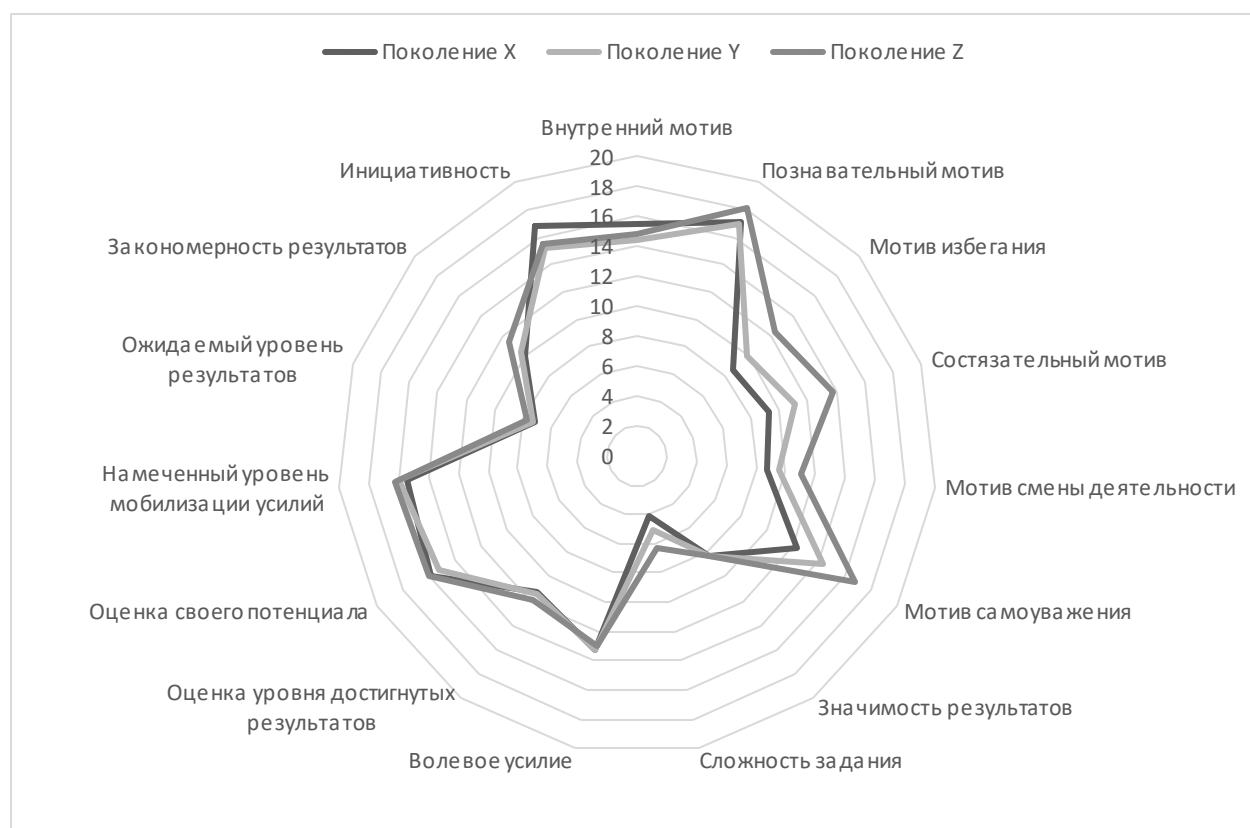


Рисунок 2 - Профиль притязаний у разных поколений, среднее значение в баллах

Выявлены статистически значимые различия между поколением X и поколением Y по уровню притязаний на сложность: у поколения Y он выше. Между поколением Z и поколением Y статистически значимые различия по уровню мотива избегания и состязательного мотива: у поколения Z они выше. Наибольшее количество статистически значимых различий по уровню притязаний обнаружено между поколениями X и Z: статистически значимо больше УП по таким мотивам как: мотив избегания; состязательный мотив; мотив смены деятельности; мотив самоуважения; сложность задания; закономерность результатов.

Также исследование показало, что в поколениях Y и X наблюдается более высокая доля испытуемых с умеренно высоким и высоким уровнем мотивации к успеху по сравнению с поколением Z. В поколении Z нет вовсе респондентов с слишком высоким уровнем мотивации

к успеху. Это может указывать на снижение амбиций и стремления к достижению успеха в более молодых поколениях, что говорит о более умеренном подходе к риску и более реалистичных ожиданиях в отношении достижения целей.

Данные, систематизированные по поколениям, были обработаны при помощи корреляционного анализа (критерий Спирмена). Выявлены взаимосвязи между мотивацией и УП представителей поколений X, Y, Z. Таким образом, гипотеза 1 была доказана.

На третьем этапе сформированы экспериментальная и контрольная выборки (по 15 человек на каждое поколение).

На четвертом этапе разработана и апробирована в экспериментальной группе программа психологического сопровождения с использованием коучинговых технологий, ориентированная на особенности мотивации поколения, учитывающая взаимосвязь мотивации и уровня притязаний, обеспечивающая более высокий уровень мотивации профессиональной деятельности. При разработке был применен дифференцированный подход и программы для каждого из поколений отличались. Каждая программа была апробирована путем эксперимента. Всего проведено 9 (девять) групповых встреч и 15 (пятнадцать) индивидуальных, онлайн в программе ZOOM. Для выполнения упражнений, фиксации рефлексии, выводов, самонаблюдения для каждого поколения в соответствии с программой была разработана и использовалась рабочая тетрадь. Для организации взаимодействия и поддержки участников использованы закрытые группы в Telegram отдельно для каждого поколения.

В основу программы взята коучинговая макромодель GROW. Также применялись фасилитация групповой деятельности, практика группового мозгового штурма, дневники самонаблюдения, модель «Квадрат успеха», SWOT-анализ, модель НЛЮ, модель LIGHT, упражнение «Квадрат самооценки», моторная проба Шварландера, МАК, метод «Нейрографика», 4-х позиционная модель восприятия и другие.

На пятом этапе проведено повторное исследование в экспериментальной и контрольной группах с целью выявления изменений мотивационной сферы и уровня притязаний. Используются методики: тест Герчикова, опросник Гербачевского, опросники Т. Элерса.

На шестом этапе проведены анализ и систематизация полученных в результате повторного исследования данных. Проведена оценка различий в контрольной и экспериментальной группах (критерии U Манна Уитни и T Вилкоксона). При анализе сделан акцент на наличии изменений следующих параметров: вид мотивации респондента до и после программы, уровень притязания респондента до и после программы, какова динамика этих показателей в рамках каждого поколения, как поменялись показатели в контрольной и экспериментальной группах. Сделаны выводы по влиянию Программы на группы разных поколений.

После проведения Программы в экспериментальной группе поколения X статистически значимо стал выше уровень мотива самоуважения, оценки уровня достигнутых результатов, закономерности результатов. Статистически значимо меньше стало проявление мотивации к избеганию неудач и волевого усилия. В контрольной группе поколения X за время эксперимента без участия в программе статистически значимо увеличился только мотив избегания, по другим параметрам сдвигов не произошло.

В экспериментальной группе согласно сравнительному анализу результатов до и после эксперимента (рис.3) выявлены статистически значимые сдвиги в сторону увеличения по таким показателям как: мотив самоуважения, оценка уровня достигнутых результатов, оценка своего потенциала, закономерность результатов, мотивация к достижению цели. Статистически значимо снизились такие показатели как: волевое усилие, мотивация к избеганию неудач.

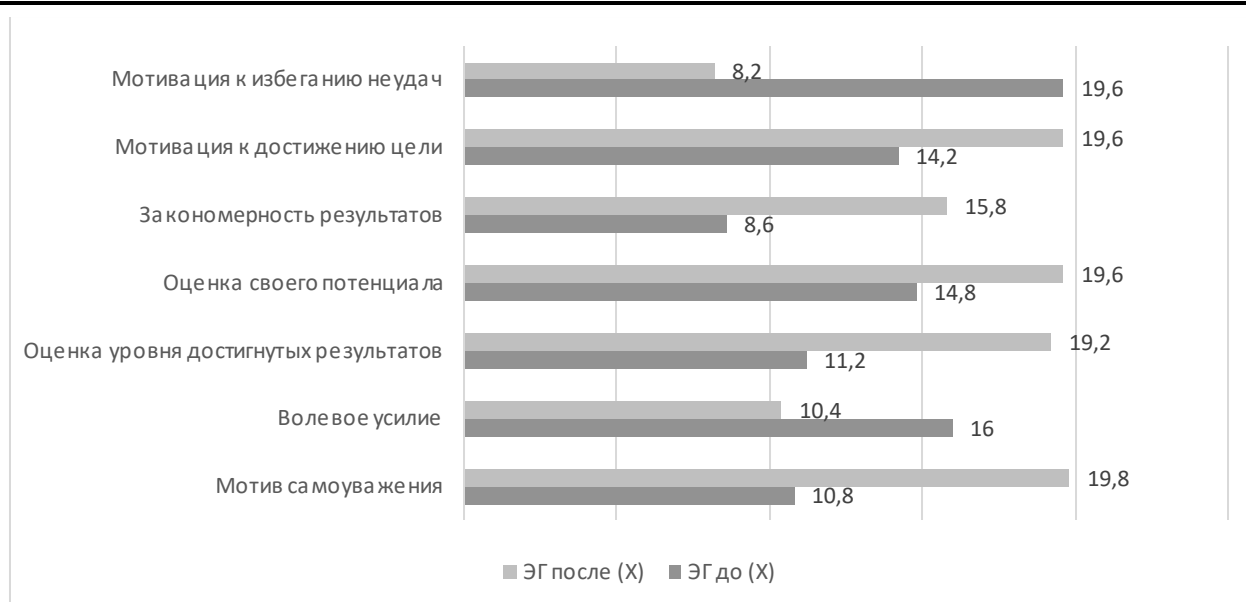


Рисунок 3 - Сравнительный анализ экспериментальной группы поколения X до и после эксперимента (критерий Вилкоксона). Статистически значимые значения

По результатам сравнительного анализа групп в поколении Y до их участия в эксперименте показатели в группах на начало эксперимента не имели статистически значимых отличий. После участия в программе в экспериментальной группе поколения Y статистически значимо стал выше уровень внутреннего мотива, мотива самоуважения, оценки уровня достигнутых результатов, оценки своего потенциала.

Согласно сравнительному анализу результатов до и после эксперимента выявлены статистически значимые сдвиги в сторону увеличения по таким показателям как: мотив самоуважения, оценка уровня достигнутых результатов, оценка своего потенциала (рис. 4).

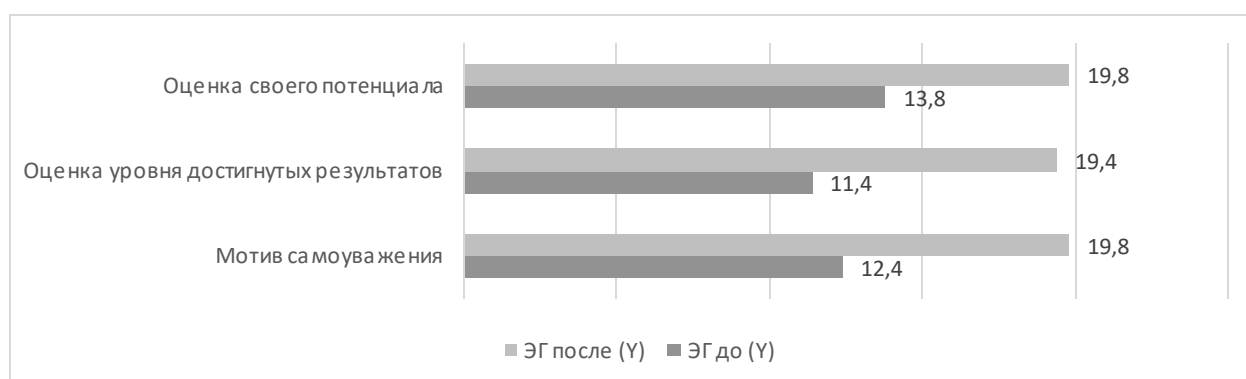


Рисунок 4 - Сравнительный анализ экспериментальной группы поколения Y до и после эксперимента (критерий Вилкоксона). Статистически значимые значения

Согласно сравнительному анализу групп в поколении Z до их участия в эксперименте показатели в группах на начало эксперимента не имели статистически значимых отличий. Согласно результатам эксперимента, после участия в программе в экспериментальной группе поколения Z статистически значимо стал выше уровень внутреннего мотива, оценки уровня достигнутых результатов.

В экспериментальной группе согласно сравнительному анализу результатов до и после эксперимента (рис.5) выявлены статистически значимые сдвиги в сторону увеличения по таким показателям как: внутренний мотив, мотив самоуважения, оценка уровня достигнутых результатов, оценка своего потенциала, намеченный уровень мобилизации усилий, в сторону уменьшения по показателю мотива смены деятельности.

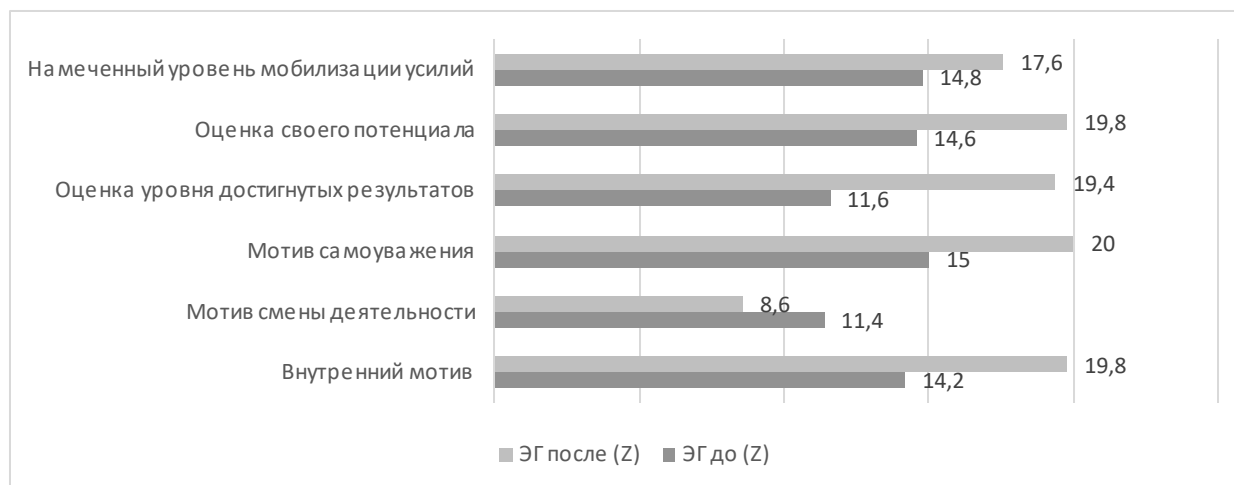


Рисунок 5 - Сравнительный анализ экспериментальной группы поколения Z до и после эксперимента (критерий Вилкоксона). Статистически значимые значения

Заключение

Таким образом, анализ типов трудовой мотивации в разных поколениях позволяет сделать выводы о различиях в ценностях, предпочтениях и мотивационных ориентациях их представителей, а результаты исследования показывают, что участие в программах психологического сопровождения с использованием коучинговых технологий, разработанных Царевой Е.А., оказало значительное влияние на уровень мотивации в экспериментальных группах поколений X, Y, Z. На основании этих данных можно сделать общий вывод о том, что программы имеют доказанное положительное влияние на уровень мотивации у разных поколений, их эффективность подтверждена проведенными экспериментами и может быть рекомендована к применению на предприятиях частного и государственного сектора с целью повышения мотивации профессиональной деятельности сотрудников.

Библиография

1. Бороздина Л.В. Исследование уровня притязаний. М.: Психология, 2000. 181 с.
2. Вилонас В. Психология развития мотивации. СПб.: Речь, 2006. 457 с.
3. Гербачевский В.К. Индивидуальные особенности поведения в ситуации выбора в связи с некоторыми характеристиками интеллекта // Труды Ленинградского научно-исследовательского психоневрологического института им. В.М. Бехтерева совместно с факультетом психологии Ленинградского государственного университета им. А.А. Жданова. 1969. Т. 2. С. 25-37.
4. Герчиков В.И. Нематериальное стимулирование персонала // Мотивация и оплата труда. 2005. № 1. С. 2-10.
5. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. М.: ИНФРА-М, 2008. 280 с.
6. Зейгарник Б.В. Исследование уровня притязаний // Практикум по психологии. М., 1972. С. 216-219.
7. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2011. 508 с.

8. Левада Ю.А. Поколение XX века: возможности исследования // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2001. № 5 (55). С. 7-14.
9. Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии. М.: Смысл, 2010. 509 с.
10. Макклелланд Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007. 669 с.
11. Мамина В.П. Особенности уровня притязаний и фрустрации у студентов разных специальностей // Казанский педагогический журнал. 2022. № 3 (152). С. 225-231.
12. Мангейм К. Проблема поколений // Новое литературное обозрение. 1998. № 2 (30). С. 7-47.
13. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. М.: Питер, 2011. 351 с.
14. Мясищев В.Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений человека // Психологическая наука в СССР. Часть 2. М., 1960. С. 110-125.
15. Немов Р.С. Психология. М.: ВЛАДОС, 1994. Кн. 1. 688 с.
16. Серебрякова Е.А. Уверенность в себе и условия ее формирования у школьников // Ученые записки Тамбовского педагогического института. 1956. Вып. 10. С. 41-73.
17. Уитмор Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства. М.: Альпина Паблишер, 2018. 319 с.
18. Шамис Е. В семье не без Миллениума. Что делать поколению (1985-2002 г.р.), которое меняет мир. М., 2020. 184 с.
19. Шамис Е. Теория поколений. Необыкновенный Икс. М., 2020. 192 с.
20. Шамис Е. Теория поколений: Стратегия Беби-бумеров. М., 2021. 268 с.
21. Howe N. Millennials rising: The next great generation. Vintage, 2009. 432 p.
22. Lewin K. Vorsatz, Wille und Bediirfnis. Berlin: Verlag von Julius Springer, 1926. 94 p.
23. Mannheim K. The Problem of Generations' // Essays on the Sociology of Knowledge. London: RKP, 1952. P. 276-322.
24. Strauss W. Generations: The history of America's future, 1584 to 2069. New York: Quill, 1991. 538 p.

Features of motivation for professional activity among representatives of generations X, Y, Z, depending on the level of their aspirations

Dmitrii S. Zanin

PhD in Pedagogy, Associate Professor,
Head of Practical Psychology and Coaching Master's Program,
Moscow Institute of Psychoanalysis,
121170, b. 14, 34, Kutuzovskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: zanin_dm@mail.ru

Ekaterina A. Tsareva

Master's Student,
Moscow Institute of Psychoanalysis,
121170, b. 14, 34, Kutuzovskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: katutsareva@gmail.com

Abstract

The article is devoted to the study and analysis of the relationship between the motivation of professional activity of people of generations X, Y, Z and their level of aspirations, as well as the results of a tested program for increasing the motivation of professional activity through working with the level of aspirations. During the empirical study, the methodology for diagnosing work motives according to V.I. Gerchikov, questionnaire by V.G. Gerbachevsky to study the level of aspirations and personality diagnostics on motivation for success and avoidance of failures by

Comrade Ehlers. Analysis of the results showed the effectiveness of the developed program to increase professional motivation. Analysis of the types of work motivation in different generations allows us to draw conclusions about the differences in values, preferences and motivational orientations of their representatives, and the results of the study show that participation in psychological support programs using coaching technologies developed by E.A. Tsareva had a significant impact on the level of motivation in the experimental groups of generations X, Y, Z. Based on these data, we can draw a general conclusion that the programs have a proven positive impact on the level of motivation among different generations, their effectiveness has been confirmed by experiments and can be recommended for use in private and public sector in order to increase motivation for the professional activities of employees.

For citation

Zanin D.S., Tsareva E.A. (2024) Osobennosti motivatsii professional'noi deyatel'nosti u predstavitelei pokolenii X, Y, Z v zavisimosti ot urovnya ikh prityazanii [Features of motivation for professional activity among representatives of generations X, Y, Z, depending on the level of their aspirations]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 13 (2A), pp. 61-71.

Keywords

Motivation, level of aspirations, generation x, generation y, generation z, theory of generations, program to increase motivation, coaching technologies, motivation to achieve success, motivation to avoid failure.

References

1. Borozdina L.V. (2000) *Issledovanie urovnya prityazanii* [Study of the level of aspirations]. Moscow: Psikhologiya Publ.
2. Gerbachevskii V.K. (1969) Individualnye osobennosti povedeniya v situatsii vybora v svyazi s nekotorymi kharakteristikami intellekta [Individual characteristics of behavior in a situation of choice in connection with some characteristics of intelligence]. *Trudy Leningradskogo nauchno-issledovatel'skogo psikhonevrologicheskogo instituta im. V.M. Bekhtereva sovmestno s fakul'tetom psikhologii Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.A. Zhdanova* [Proceedings of the Leningrad Scientific Research Psychoneurological Institute together with the Faculty of Psychology of Leningrad State University], 2, pp. 25-37.
3. Gerchikov V.I. (2005) Nematerial'noe stimulirovanie personala [Non-financial incentives for staff]. *Motivatsiya i oplata truda* [Motivation and remuneration], 1, pp. 2-10.
4. Gerchikov V.I. (2008) *Upravlenie personalom: rabotnik – samyi effektivnyi resurs kompanii* [Human resource management: the employee is the most effective resource of the company]. Moscow: INFRA-M Publ.
5. Howe N. (2009) *Millennials rising: The next great generation*. Vintage.
6. Il'in E.P. (2011) *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives]. St. Petersburg: Piter Publ.
7. Leont'ev A.N. (2010) *Lektsii po obshchei psikhologii* [Lectures on general psychology]. Moscow: Smysl Publ.
8. Levada Yu.A. (2001) Pokolenie XX veka: vozmozhnosti issledovaniya [Generation of the 20th century: research opportunities]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Monitoring of public opinion: Economic and social changes], 5 (55), pp. 7-14.
9. Lewin K. (1926) *Vorsatz, Wille und Bediirfnis*. Berlin: Verlag von Julius Springer.
10. Mamina V.P. (2022) Osobennosti urovnya prityazanii i frustratsii u studentov raznykh spetsial'nostei [Features of the level of aspirations and frustration among students of different specialties]. *Kazanskii pedagogicheskii zhurnal* [Kazan Pedagogical Journal], 3 (152), pp. 225-231.
11. McClelland D. (2007) *Motivatsiya cheloveka* [Human Motivation]. St. Petersburg: Piter Publ.
12. Mannheim K. (1998) Problema pokolenii [The Problem of Generations]. *Novoe literaturnoe obozrenie* [New literary review], 2 (30), pp. 7-47.
13. Mannheim K. (1952) The Problem of Generations. In: *Essays on the Sociology of Knowledge*. London: RKP.
14. Maslow A.G. (2011) *Motivatsiya i lichnost'* [Motivation and personality]. Moscow: Piter Publ.
15. Myasishchev V.N. (1960) Osnovnye problemy i sovremennoe sostoyanie psikhologii otnoshenii cheloveka [Main

-
- problems and current state of psychology of human relations]. In: *Psikhologicheskaya nauka v SSSR. Chast 2* [Psychological science in the USSR. Part 2.]. Moscow.
16. Nemov R.S. (1994) *Psikhologiya* [Psychology]. Moscow: VLADOS Publ. Book 1.
 17. Serebryakova E.A. (1956) Uverennost' v sebe i usloviya ee formirovaniya u shkol'nikov [Self-confidence and the conditions for its formation in schoolchildren]. *Uchenye zapiski Tambovskogo pedagogicheskogo instituta* [Scientific notes of the Tambov Pedagogical Institute], 10, pp. 41-73.
 18. Shamis E. (2020) *Teoriya pokolenii. Neobyknovennyyi Iks* [Theory of generations. Extraordinary X]. Moscow.
 19. Shamis E. (2021) *Teoriya pokolenii: Strategiya Bebi-bumerov* [Theory of Generations: Strategy of Baby Boomers]. Moscow.
 20. Shamis E. (2020) *V sem'e ne bez Milleniama. Chto delat' pokoleniyu (1985-2002 g.r.), kotoroe menyaet mir* [Not without a Millennial in the family. What should the generation (born 1985-2002) do that is changing the world]. Moscow.
 21. Strauss W. (1991) *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York: Quill.
 22. Whitmore J. (2018) *Kouching: Osnovnye printsipy i praktiki kouchinga i liderstva* [Coaching for Performance: The Principles and Practices of Coaching and Leadership]. Moscow: Al'pina Pabliher Publ.
 23. Vilyunas V. (2006) *Psikhologiya razvitiya motivatsii* [Psychology of motivation development]. St. Petersburg: Rech', 2006. 457 s.
 24. Zeigarnik B.V. (1972) Issledovanie urovnya prityazanii [Study of the level of aspirations]. In: *Praktikum po psikhologii* [Workshop on psychology]. Moscow.