



## МОТИВАЦИОННЫЕ УСТАНОВКИ ЛИЧНОСТИ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ РОССИИ

*Н. Б. Карабущенко<sup>1,2</sup>, А. Н. Бобков<sup>1</sup>, Е. Е. Щербакова<sup>3,4</sup>*

*<sup>1</sup>Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (НИЯУ МИФИ),  
Москва, Российская Федерация*

*<sup>2</sup>Автономная некоммерческая организация высшего образования «Университет мировых  
цивилизаций имени В. В. Жириновского», Москва, Российская Федерация*

*<sup>3</sup>Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н. И. Лобачевского, Нижний Новгород, Российская Федерация*

*<sup>4</sup>Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина  
(Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация*

### АННОТАЦИЯ

**Введение.** В статье представлен теоретический анализ потребностно-мотивационной сферы личности, выявлены ее важнейшие особенности. Целью данного анализа стало раскрытие и обоснование такой содержательной составляющей теоретической модели психологии субъекта современной научно-инженерной элиты, как потребностно-мотивационная. Для обоснования и проверки теоретической модели было осуществлено комплексное эмпирическое исследование, направленное на изучение психологических особенностей личности представителя научно-технического сообщества. Особый упор был сделан на изучение перспективной молодежи (студенчества).

**Материалы и методы.** В исследовании применялся следующий психодиагностический инструментарий: диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной, «копинг-тест» (методика была разработана Р. Лазарусом и С. Фолкманом, адаптирована Т. Л. Крюковой, Е. В. Куфтяк, М. С. Замышляевой), тест эмоционального интеллекта Д. В. Люсина (ЭМИН). Сравнительный анализ полученных результатов был осуществлен с использованием методов математической статистики (Н критерий Kruskal-Wallis), а также применялся корреляционный анализ (Спирмена). Выборку исследования составили студенты инженерно-технических направлений первого курса НИЯУ «МИФИ» в количестве 111 человек, которые были распределены по 3 группам: институт нанотехнологий в электронике, спинтронике и фотонике (ИНТЭЛ) – 15 человек; инженерно-физический институт биомедицины (ИФИБ) – 27 человек; институт лазерных и плазменных технологий (ЛАПЛАЗ) – 69 человек.

**Результаты исследования.** Сравнительный анализ данных показал различия между выборками. Они выражены в типе мотивации, в направленности «на результат» или «процесс». Исследование показало некоторые тревожные тенденции: студенты сугубо инженерной направленности более ориентированы на материальные ценности и социальные блага, при этом эмоционально сдержаны и низко контактны. Материаловеды и биомедицинские специальности ориентированы на коммуникативное взаимодействие и социальную поддержку, более эмоционально раскованы.

**Обсуждение и заключения.** Проведенное эмпирическое исследование, и особенно его результаты, подтвердило целесообразность применения теоретической модели и показало ее жизнеспособность. Сравнительный анализ позволил выявить общее и особенное в проявлении мотивационных установок у студентов различных технических профилей.

*Ключевые слова:* потребности, мотивация, научная элита, инженерная элита, мотивационные установки, копинг-стратегии, эмоциональный интеллект

**Для цитирования:** Карабущенко Н. Б., Бобков А. Н., Щербакова Е. Е. Мотивационные установки личности потенциальной научно-технической элиты России // Вестник Мининского университета. 2023. Т. 11, № 4. С. 11. DOI: 10.26795/2307-1281-2023-11-4-11.

## MOTIVATIONAL ATTITUDES OF PERSONALITY OF POTENTIAL SCIENTIFIC AND TECHNICAL ELITE OF RUSSIA

*N. B. Karabuschenko<sup>1,2</sup>, A. N. Bobkov<sup>1</sup>, E. E. Shcherbakova<sup>3,4</sup>*

<sup>1</sup>*National Research Nuclear University MEPhI (Moscow Engineering Physics Institute),  
Moscow, Russian Federation*

<sup>2</sup>*Non-State Autonomous Non-Commercial Organization of Higher Education  
Institute of World Civilizations, Moscow, Russian Federation*

<sup>3</sup>*National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,  
Nizhny Novgorod, Russian Federation*

<sup>4</sup>*Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (Minin University),  
Nizhny Novgorod, Russian Federation*

### ABSTRACT

**Introduction.** The article presents a theoretical analysis of the need-motivational sphere of the individual, identifying its most important features. The purpose of this analysis was to reveal and substantiate such a substantive component of the theoretical model of the psychology of the subject of the modern scientific and engineering elite as the need-motivational one. To substantiate and test the theoretical model, a comprehensive empirical study was carried out aimed at studying the psychological characteristics of the personality of a representative of the scientific and technical community. Particular emphasis was placed on the study of promising youth (students).

**Materials and Methods.** The following psychodiagnostic tools were used in the study: diagnostics of socio-psychological attitudes of the individual in the motivational-need sphere by O. F. Potemkina, "coping test" (the technique was developed by R. Lazarus and S. Folkman, adapted by T. L. Kryukova, E. V. Kuftyak, M. S. Zamyshlyayeva), emotional intelligence test by D. V. Lyusin (EmIn). A comparative analysis of the results obtained was carried out using methods of mathematical statistics (Kruskal-Wallis H test), and correlation analysis (Spearman) was also used. The study sample consisted of first-year engineering and technical students of the National Research Nuclear University "MEPhI" in the amount of 111 people, who were distributed into 3 groups: Institute of Nanotechnologies in Electronics, Spintronics and Photonics (INTEL) - 15 people; Engineering Physics Institute of Biomedicine (IFIB) – 27 people; Institute of Laser and Plasma Technologies (LAPLAZ) – 69 people.

**Results.** Comparative data analysis showed differences between samples. They are expressed in the type of motivation, in the orientation “towards the result” or “process”. The study showed some alarming trends: purely engineering students are more focused on material values and social benefits, while being emotionally restrained and low in contact. Materials scientists and biomedical specialties are focused on communicative interaction and social support, and are more emotionally relaxed.

**Discussion and Conclusions.** The empirical study, and especially its results, confirmed the feasibility of using the theoretical model and showed its viability. A comparative analysis made it possible to identify common and special features in the manifestation of motivational attitudes among students of various technical profiles.

*Keywords:* needs, motivation, scientific elite, engineering elite, motivational attitudes, coping strategies, emotional intelligence

**For citation:** Karabuschenko N. B., Bobkov A. N., Shcherbakova E. E. Motivational attitudes of personality of potential scientific and technical elite of Russia // Vestnik of Minin University. 2023. Vol. 11, no. 4. P. 11. DOI: 10.26795/2307-1281-2023-11-4-11.

## Введение

Человеческая мотивация – это сложная и хорошо изученная область, которая имеет широкие корни в различных академических дисциплинах, включая психологию, социологию, образование, политологию, экономику и управленческие науки. С самого начала возникновения человеческих организаций различные специалисты пытались найти ответ на вопрос, что побуждает людей к работе. Различные подходы, применяемые исследователями, привели к появлению целого ряда теорий, касающихся мотивации [14].

О каждом человеке, который прилагает все свои силы для выполнения определенной задачи, мы часто говорим: «Этот человек мотивирован». Иногда люди используют этот термин неосознанно, чтобы выразить, насколько серьезно они относятся к выполнению поставленной задачи. Но все же возникает вопрос: что такое мотивация? Согласно S. A. Jaja, мотивация – это результат взаимодействия человека и ситуации. Мотив (или драйв) – это потребность, которая является достаточно сильной, чтобы побудить человека действовать в соответствии с поставленной целью [13].

В научном поле деятельности существует множество определений мотивации, предложенных различными исследователями и философами, однако общим местом в многообразии определений является объяснение мотивации как степени, при которой индивиды хотят и выбирают заниматься определенной направленной деятельностью при условии, что отдача от этой деятельности удовлетворит их потребности [22; 10]. Для того чтобы активизировать конкретное поведение индивида, необходимо четко представлять себе источники стимулов, которые побудят его к определенному поведению [15].

Согласно S. Fowler, большинство руководителей в тот или иной момент осознанно или, скорее всего, неосознанно основывали (или обосновывали) свой подход к мотивации на иерархии потребностей А. Маслоу. Идея А. Маслоу о том, что люди мотивируются через удовлетворение потребностей низшего уровня, таких как пища, вода, кров и безопасность,

прежде чем они смогут перейти к мотивации потребностей высшего уровня, таких как самореализация, является самой известной теорией мотивации в мире. Нет ничего плохого в том, чтобы помочь людям удовлетворить то, что А. Маслоу назвал потребностями низшего уровня. Улучшение условий и безопасности на рабочих местах должно приветствоваться как правильное решение. Позаботиться о том, чтобы у людей было столько ресурсов, сколько необходимо для удовлетворения их биологических потребностей, – это гуманный поступок [7].

По мнению Е. L. Garland, мотивация в менеджменте описывает способы, с помощью которых руководители способствуют повышению производительности труда своих сотрудников. Часто люди путают понятия «счастливый» сотрудник и «мотивированный» сотрудник. Они могут быть связаны, но мотивация на самом деле описывает уровень желаний сотрудников работать, независимо от уровня счастья. Сотрудники, имеющие достаточную мотивацию к работе, будут более продуктивными, более вовлеченными и будут чувствовать себя более заинтересованными в своей работе [9].

Содержательные теории основаны на предположении, что все люди имеют схожий набор человеческих потребностей, и все они мотивированы на удовлетворение своих потребностей [18; 11; 3; 19]. Процессуальные теории сосредоточены вокруг рационального познавательного процесса и утверждают, что, хотя большинство людей могут иметь схожие потребности, важность и место этих потребностей у всех разные; что это нечто крайне субъективное [16].

Мотивацию также можно рассматривать как движущую силу, которая инициирует и направляет поведение. Можно также сказать, что это временное или динамическое состояние внутри человека, не связанное с его личностью. Все эти задачи подпадают под одну или несколько теорий мотивации.

Термин «мотивация» образован от слова «мотив». Мотив можно определить как предмет потребности, который активизирует и направляет наше поведение. Он заставляет нас двигаться и действовать. Он всегда является внутренним для нас и проявляется во внешнем поведении. Мотивация – это готовность человека прилагать усилия для достижения своей цели. Рассмотрим несколько важных определений мотивации, которые помогут нам лучше понять ее смысл [1].

F. Luthansn определил мотивацию как «процесс, который начинается с физиологического или психологического недостатка или потребности, активизирующей поведение или стремление, направленное на достижение цели или стимула». По мнению S. Robbins, «мотивация – это готовность прилагать большие усилия для достижения целей организации, обусловленная способностью усилий удовлетворить некоторую индивидуальную потребность» [21; 17].

По мнению R. B. Denhardt, «мотивация – это результат внутренних или внешних по отношению к человеку процессов, которые вызывают энтузиазм и настойчивость в выполнении определенных действий». В упрощенном виде мотивацию можно определить как «то, что заставляет людей вести себя так, как они ведут». К сожалению, за этим простым определением скрывается динамическое хитросплетение литературы по мотивации. Как правило, существует общий консенсус в отношении определения мотивации, который отражает, что: мотивация направлена на достижение цели, мотивация определяет достижение и следование целям и мотивация зависит от окружающей среды [6].

J. P. Campbell, R. D. Pritchard определяют мотивацию как совокупность психологических процессов, обуславливающих возникновение, направление, интенсивность

и устойчивость поведения. Поскольку мотивацию так сложно определить, это может помочь в определении того, чем мотивация не является. R. B. Denhardt утверждает, что мотивация не является:

- (а) непосредственно наблюдаемой;
- (б) такой же, как удовлетворение;
- (в) всегда осознаваемой;
- (г) непосредственно контролируемой.

Мотивация не является непосредственно наблюдаемой. «Мотивация – это внутреннее состояние, которое заставляет людей вести себя определенным образом для достижения определенных целей и задач. Можно наблюдать внешние проявления мотивации, но не саму мотивацию» [5, 6].

Мотивация – это не то же самое, что удовлетворенность. «Другими словами, удовлетворенность ориентирована на прошлое, тогда как мотивация – на будущее» [6]. Хотя работник может быть очень доволен вознаграждением за свою работу, существует бесчисленное множество случаев, когда у него нет полной мотивации продолжать заниматься тем, чем он намерен заниматься [12].

Теоретический анализ психологических теорий и концепций позволил выявить и обосновать ключевые составляющие теоретической модели психологии представителя современной научно-инженерной элиты: эмоционально-волевую, потребностно-мотивационную, ценностно-смысловую, социально-психологическую, когнитивно-деятельностную.

В представленной работе особое внимание уделим потребностно-мотивационной составляющей, которая отражает положительное отношение специалиста к своей профессиональной деятельности, осознание личностной и профессиональной значимости выполняемых задач, наличие стойкого интереса к решению научно-технических проблем. Необходимо отметить, что мотивация занимает далеко не последнее место в структуре личности и является одним из основных понятий, которое используется для объяснения поведения и деятельности человека. Ориентация на материальные блага и гедонистическая направленность приводит человека к выбору в пользу эгоистической позиции, мотивы альтруизма и преданности своему отечеству свидетельствуют о сопричастности человека общему делу и свидетельствуют о коллективистской направленности личности.

Таким образом, целью представленного исследования является изучение мотивационных установок личности студентов инженерных специальностей технического вуза как субъектов потенциальной научно-технической элиты России.

### Материалы и методы

*Выборка.* Студенты инженерно-технических направлений первого курса НИЯУ «МИФИ» в количестве 111 человек были распределены по 3 группам: институт нанотехнологий в электронике, спинтронике и фотонике (ИНТЭЛ) – 15 человек; инженерно-физический институт биомедицины (ИФИБ) – 27 человек; институт лазерных и плазменных технологий (ЛАПЛАЗ) – 69 человек.

*Методики исследования.* В исследовании применялся следующий психодиагностический инструментарий: диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной, «копинг-тест» (методика

была разработана Р. Лазарусом и С. Фолкманом, адаптирована Т. Л. Крюковой, Е. В. Куфтяк, М. С. Замышляевой), тест эмоционального интеллекта Д. В. Люсина (ЭМИн). Сравнительный анализ полученных результатов был осуществлен с использованием методов математической статистики (Н критерий Kruskal-Wallis), а также применялся корреляционный анализ (Спирмена).

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Обратимся к сравнительному анализу полученных данных по методике диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной. Статистически значимых различий обнаружено не было. Однако на уровне тенденций некоторые шкалы показывают интересную динамику и заслуживают пристального рассмотрения в связи с тем, что при увеличении выборки отдельных групп респондентов, различия могут проявиться ярче и фактурнее. Шкала «Результат» ( $N=2,36$ ,  $p=0,308$ ) указывает на отрыв ЛАПЛАЗ ( $Cp=59,59$ ) от сотоварищей ИНТЭЛ ( $Cp=51,53$ ) и ИФИБ ( $Cp=49,31$ ). Амбициозные устремления достичь результата вопреки трудностям и препятствиям заслуживают похвалы только в том случае, если не наносят вред другим людям. Целеустремленность, сметающая все на своем пути, может привести к профессиональной деформации личности в будущем. Однако в отношении наших испытуемых мы можем констатировать, несомненно, как высокие амбиции, так и трудолюбие и работоспособность. Таким образом, соблюдается баланс между результатом и процессом. Шкала «Труд» ( $N=1,32$ ,  $p=0,517$ ) отражает преобладание данного мотива у ЛАПЛАЗ ( $Cp=58,65$ ) нежели у ИНТЭЛ ( $Cp=50,03$ ) и ИФИБ ( $Cp=52,54$ ). В целом студенты трех институтов нацелены на работу, много времени уделяют учебе, не жалея выходных и каникул. Естественно, обучение в одном из ведущих технических вузов России накладывает свой отпечаток: систематическая интеллектуальная деятельность, проработка сложных задач, нахождение путей решения сложных физических и математических моделей. Студент находится в постоянном тонусе, чтобы соответствовать требованиям вуза и учебной программы. Из бесед с испытуемыми становится очевидно, что многие получают удовольствие от выполняемой работы, от освоения нового материала, от решения задач высокого уровня сложности. Подавляющее большинство мифистов участвуют в крупных конкурсах и олимпиадах, что требует дополнительных усилий и колоссальной подготовки. Немаловажно для мотивационной установки на труд – ее социальная желательность. И, так как университетом осуществляется стимулирование данной активности, студенты одобряют и принимают данную ориентацию, в том числе чтобы быть признанными в университетском и научном сообществе.

Мотивационная установка «Власть» ( $N=1,37$ ,  $p=0,505$ ) тоже не показала статистически значимых различий, однако, так же, как и в ценностном ряду, студенты ЛАПЛАЗ ( $Cp=58,62$ ) и ИНТЭЛ ( $Cp=54,13$ ) более заинтересованы в достижении властных полномочий, чем ИФИБ ( $Cp=50,35$ ). Для первых групп это обусловлено потребностью контролировать других, влиять на окружающих, организовывать совместную деятельность. Несомненно, в дальнейшей профессиональной жизнедеятельности это может способствовать карьерному росту человека. К таким же социальным благам относятся и материальные ценности, представленные в методике шкалой «Деньги» ( $N=1,92$ ,  $p=0,383$ ). На уровне тенденций студенты ИНТЭЛ ( $Cp=61,87$ ) данной ориентации придают большее значение, чем ИФИБ ( $Cp=49,11$ ). А представители ЛАПЛАЗ ( $Cp=57,42$ ) тоже заинтересованы в финансовой

составляющей. Материальное благосостояние, поиск работы с высокой заработной платой, продвижение по карьерной лестнице стимулируют студентов первой группы испытуемых получать высшее образование и совершенствоваться в области нанотехнологий. Таким образом, по мнению обучающихся, выбор престижного направления подготовки и института в структуре МИФИ будет способствовать по завершении вуза получению достойной работы и оплаты труда. Подобные представления вполне обоснованы, т. к. университет сотрудничает с крупными российскими госкорпорациями, выступающими в роли работодателей и прямых заказчиков (целевой набор).

Шкала «Эгоизм» ( $N=3,41$ ,  $p=0,181$ ) представляет исследовательский интерес. Студенты ЛАПЛАЗ ( $Ср=60,33$ ) отдают большее предпочтение этой мотивационной установке, чем ИНТЭЛ ( $Ср=47,53$ ) и ИФИБ ( $49,63$ ). Выраженность эгоистической ориентации проявляется в преобладании индивидуальных интересов над групповыми. В случае с ребятами из ЛАПЛАЗа переплетается снобизм (с легким налетом надменности) и эгоизмом. Даже на начальных этапах обучения они чувствуют себя в более привилегированном положении, причисляют себя к элитарному сословию. Разумный эгоизм в интеллектуальных профессиях вполне приемлем, но в юношеском возрасте могут проявиться перекосы в негативную сторону. На это следует обратить особое внимание, и студенческую среду вуза делать более однородной и равноценной. Привить навыки командного взаимодействия важно на этапе становления профессионала, потому что в современном мире научные команды специалистов добиваются больших успехов и выдающихся результатов, нежели одиночки. Умение понимать, слышать и слушать другого человека, видеть свое место в коллективе, считывать состояния и чувства людей, с которыми реализуешь проект, решаешь задачу – важные навыки, которыми нужно обладать в современном обществе.

Обратимся к анализу корреляционных связей по методике социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной со шкалами других тестов (таблица 1). Шкала «Процесс» ориентирована на решение сложных ситуаций. Человек готов принять на себя ответственность, но при этом склонен прибегнуть к социальной поддержке или даже уйти от проблемы без попытки ее решения. Естественно, требуется высокий самоконтроль, но эмоциональная сфера сильно страдает. Результаты показывают отрицательные корреляционные связи со шкалами: «Внутриличностный эмоциональный интеллект», «Управление и понимание эмоций» как своих, так и чужих. Следовательно, студенты инженерно-технической направленности не в полной мере удовлетворены самим процессом деятельности, их более привлекает результат. Но ведь получать позитивный эмоциональный заряд от самого процесса – залог успеха на этапе достижения результата. Инженеров-новаторов, ученых-исследователей увлекают задачи и трудности, которые появляются в ходе работы. Работа мысли не прекращается, появляются новые проекты и идеи. Талантливые ученики подхватывают и продолжают начинания учителей. В этой связи в создании позитивного настроения большую роль играет эмоционально-волевая сфера личности. Однако не следует забывать, что стремление постоянно совершенствовать свою работу, излишний педантизм, переработка уже готового материала – крайние формы установки на процесс, которая пагубно сказывается на итоге работы, если он вообще может быть достигнут.

Таблица 1 – Корреляционное исследование мотивационной сферы

|                                           | Spearman | p-level |
|-------------------------------------------|----------|---------|
| <b>Процесс</b>                            |          |         |
| Принятие ответственности                  | 0,29     | <0,01   |
| Внутриличностный эмоциональный интеллект  | -0,29    | <0,01   |
| Интенсивность применения копинг-стратегий | 0,28     | <0,01   |
| Бегство-избегание                         | 0,28     | <0,01   |
| Управление своими эмоциями                | -0,26    | <0,01   |
| Общий уровень эмоционального интеллекта   | -0,25    | <0,01   |
| Управление эмоциями                       | -0,22    | <0,05   |
| Понимание своих эмоций                    | -0,22    | <0,05   |
| Самоконтроль                              | 0,19     | <0,05   |
| Поиск социальной поддержки                | 0,19     | <0,05   |
| <b>Результат</b>                          |          |         |
| Планирование решения проблемы             | 0,29     | <0,01   |
| Положительная переоценка                  | 0,24     | <0,01   |
| Внутриличностный эмоциональный интеллект  | 0,24     | <0,01   |
| Управление эмоциями                       | 0,22     | <0,05   |
| Управление своими эмоциями                | 0,21     | <0,05   |
| Контроль экспрессии                       | 0,20     | <0,05   |
| Общий уровень эмоционального интеллекта   | 0,19     | <0,05   |
| <b>Эгоизм</b>                             |          |         |
| Общий уровень эмоционального интеллекта   | -0,28    | <0,01   |
| Бегство-избегание                         | 0,27     | <0,01   |
| Понимание эмоций                          | -0,26    | <0,01   |
| Межличностный эмоциональный интеллект     | -0,22    | <0,05   |
| Понимание чужих эмоций                    | -0,19    | <0,05   |
| Внутриличностный эмоциональный интеллект  | -0,19    | <0,05   |
| Управление эмоциями                       | -0,19    | <0,05   |
| <b>Труд</b>                               |          |         |
| Планирование решения проблемы             | 0,21     | <0,05   |
| Бегство-избегание                         | 0,20     | <0,05   |
| Интенсивность применения копинг-стратегий | 0,20     | <0,05   |
| Конфронтационный копинг                   | 0,19     | <0,05   |
| Положительная переоценка                  | 0,19     | <0,05   |
| <b>Свобода</b>                            |          |         |
| Управление чужими эмоциями                | 0,34     | <0,01   |
| Поиск социальной поддержки                | 0,33     | <0,01   |
| Конфронтационный копинг                   | 0,31     | <0,01   |
| Планирование решения проблемы             | 0,28     | <0,01   |
| Интенсивность применения копинг-стратегий | 0,27     | <0,01   |
| Дистанцирование                           | -0,23    | <0,01   |
| Межличностный эмоциональный интеллект     | 0,22     | <0,05   |
| Положительная переоценка                  | 0,22     | <0,05   |
| Общий уровень эмоционального интеллекта   | 0,19     | <0,05   |
| Бегство-избегание                         | 0,18     | <0,05   |



| <b>Власть</b>                         |       |       |
|---------------------------------------|-------|-------|
| Конфронтационный копинг               | 0,36  | <0,01 |
| Управление чужими эмоциями            | 0,33  | <0,01 |
| Межличностный эмоциональный интеллект | 0,26  | <0,01 |
| Бегство-избегание                     | 0,22  | <0,05 |
| Понимание своих эмоций                | -0,20 | <0,05 |
| <b>Деньги</b>                         |       |       |
| Принятие ответственности              | -0,20 | <0,05 |

Table 1 – Correlation study of the motivational sphere

|                                               | Spearman | p-level |
|-----------------------------------------------|----------|---------|
| <b>Process</b>                                |          |         |
| Taking responsibility                         | 0,29     | <0,01   |
| Intrapersonal emotional intelligence          | -0,29    | <0,01   |
| Intensity of application of coping strategies | 0,28     | <0,01   |
| Escape-avoidance                              | 0,28     | <0,01   |
| Managing your emotions                        | -0,26    | <0,01   |
| General level of emotional intelligence       | -0,25    | <0,01   |
| Managing Emotions                             | -0,22    | <0,05   |
| Understanding your emotions                   | -0,22    | <0,05   |
| Self-control                                  | 0,19     | <0,05   |
| Finding social support                        | 0,19     | <0,05   |
| <b>Result</b>                                 |          |         |
| Planning to solve a problem                   | 0,29     | <0,01   |
| Positive revaluation                          | 0,24     | <0,01   |
| Intrapersonal emotional intelligence          | 0,24     | <0,01   |
| Managing Emotions                             | 0,22     | <0,05   |
| Managing your emotions                        | 0,21     | <0,05   |
| Expression control                            | 0,20     | <0,05   |
| General level of emotional intelligence       | 0,19     | <0,05   |
| <b>Selfishness</b>                            |          |         |
| General level of emotional intelligence       | -0,28    | <0,01   |
| Escape-avoidance                              | 0,27     | <0,01   |
| Understanding Emotions                        | -0,26    | <0,01   |
| Interpersonal emotional intelligence          | -0,22    | <0,05   |
| Understanding other people's emotions         | -0,19    | <0,05   |
| Intrapersonal emotional intelligence          | -0,19    | <0,05   |
| Managing Emotions                             | -0,19    | <0,05   |
| <b>Work</b>                                   |          |         |
| Planning to solve a problem                   | 0,21     | <0,05   |
| Escape-avoidance                              | 0,20     | <0,05   |
| Intensity of application of coping strategies | 0,20     | <0,05   |
| Confrontational coping                        | 0,19     | <0,05   |
| Positive revaluation                          | 0,19     | <0,05   |
| <b>Liberty</b>                                |          |         |
| Managing other people's emotions              | 0,34     | <0,01   |

|                                               |       |       |
|-----------------------------------------------|-------|-------|
| Finding social support                        | 0,33  | <0,01 |
| Confrontational coping                        | 0,31  | <0,01 |
| Planning to solve a problem                   | 0,28  | <0,01 |
| Intensity of application of coping strategies | 0,27  | <0,01 |
| Distancing                                    | -0,23 | <0,01 |
| Interpersonal emotional intelligence          | 0,22  | <0,05 |
| Positive revaluation                          | 0,22  | <0,05 |
| General level of emotional intelligence       | 0,19  | <0,05 |
| Escape-avoidance                              | 0,18  | <0,05 |
| <b>Power</b>                                  |       |       |
| Confrontational coping                        | 0,36  | <0,01 |
| Managing other people's emotions              | 0,33  | <0,01 |
| Interpersonal emotional intelligence          | 0,26  | <0,01 |
| Escape-avoidance                              | 0,22  | <0,05 |
| Understanding your emotions                   | -0,20 | <0,05 |
| <b>Money</b>                                  |       |       |
| Taking responsibility                         | -0,20 | <0,05 |

Весь спектр возможностей эмоционального интеллекта «обрушивается» сильными положительными связями на «Результат». Студенты эмоционально выразительно переживают достигнутую цель. Естественно, это касается результатов, полученных на экзаменах и зачетах. Крайне важно получить высокие или проходные баллы, чтобы продолжить обучение. Юноши и девушки способны управлять своими эмоциями, не проявлять экспрессию, внутренне переживать трудности, связанные с рубежным контролем и сложными сессиями. Для того, чтобы достичь необходимого результата, студенты используют конструктивные стратегии преодоления трудностей, заранее планируют свои действия, выбирают оптимальные пути решения проблем, используют приемы позитивного мышления.

Шкала «Эгоизм» отличается наибольшим числом контркорреляций. Отрицательная связь прослеживается с эмоциональной сферой личности. Здесь задействован как общий уровень эмоционального интеллекта, так и межличностный и внутриличностный, способность управлять и понимать свои и чужие эмоции. Выявлена только одна положительная связь с копингом «Бегство-избегание». Это вполне закономерный факт, т. к. эгоистическая направленность личности снижает меру ответственности и организованности, свидетельствуя о неготовности и нежелании человека решать проблемы.

Мотивационная установка на «Труд» имеет сильные связи с различными типами копинга: от избегания до положительной переоценки и планирования разрешения трудных ситуаций. Это свидетельствует о том, что трудовая деятельность сопряжена с возникающими сложностями, препятствиями. Последние провоцируют появление нервно-психического напряжения и даже стресса, с которыми необходимо справляться, чтобы достичь эффективности в ходе труда.

Ориентация на «Свободу» связана не только с общим уровнем интеллекта, но и разными стратегиями выхода из стрессовых ситуаций. При этом социальные контакты важны для обретения большей независимости, расширения возможностей и новых впечатлений. Студенты приобретают навыки межличностного эмоционального интеллекта и прибегают к социальной поддержке. Установка на «Власть» сопряжена с готовностью

противостоять социальному воздействию, вступать в конфронтацию, управлять эмоциями других людей. Путь достижения властных ресурсов сложен и тернист, поэтому требует от человека больших личностных усилий, в том числе и способность к соперничеству и манипулированию. Настораживает и то, что мотивационная установка на «Деньги» отрицательно коррелирует со шкалой «Принятие ответственности». Студенты еще недостаточно осознают, что обладание материальными благами, грамотное их использование – это сложная и ответственная задача. Деньги не должны быть самоцелью, это лишь средство, которым необходимо грамотно управлять, совершенствуя свою экономическую грамотность.

### Заключения

Таким образом, сравнительный анализ результатов исследуемых групп испытуемых показал, что студенты ЛАПЛАЗа ориентированы на «Результат», включающий: разумную меру эгоизма, упорный и кропотливый труд (учебная деятельность), свободу выбора путей решения сложных задач и выходов из кризисных ситуаций. Эмоциональный интеллект также в помощь: способность контролировать экспрессию, сдержанность в выражении чувств, управление своими эмоциями, самоконтроль. Следовательно, чаша весов перевешивает в сторону рациональности, «холодного рассудка», тем самым высвобождая энергию критического мышления и глубокого анализа. Студенты приобретают навыки планирования и решения проблем, готовы брать на себя ответственность за свои действия и поступки, преодолевают негативные переживания за счет положительного их переосмысления.

Студенты ИФИБ возникающие проблемы готовы разрешать разными способами. Часто используемый копинг «положительная переоценка» мотивирует к систематическому, упорному труду, а сложная ситуация рассматривается как ресурс, источник саморазвития, важный жизненный опыт.

Стремление к власти, достижениям, гедонизму в большей степени выражены у студентов ИНТЭЛ. Данные тенденции подтверждаются ярко выраженными мотивационными установками на «власть» и «деньги». Отсюда склонность к обесцениваю, снобизм, повышенные амбиции, свидетельствующие о неготовности респондентов конструктивно выходить из проблемных ситуаций, нежелании брать на себя ответственность за процесс и результат своей деятельности, отказ от положительной переоценки кризисных моментов своей жизни, с целью накопления опыта и саморазвития. Возможно, это обусловлено и тем, что за пределами университета респонденты общаются через социальные сети, мало контактируя друг с другом.

### Список использованных источников

1. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции. Москва, 1971.
2. Райан Р. М., Деси Э. Л. Теория самоопределения и содействие внутренней мотивации, социальному развитию и благополучию // Американский психолог. 2000. Т. 55, № 1. С. 68.
3. Alderfer C. P. An empirical test of a new theory of human needs // Organizational behavior and human performance. 1969. Vol. 4, no. 2. Pp. 142-175.
4. Amjad M., Zamir S. Comparative Study of Motivation Attributes among Teachers at Cadet and Public Sectors Colleges // PJE. 2020. Vol. 37, no. 2.
5. Campbell J. P., Pritchard R. D. Motivation theory in industrial and organizational psychology // Handbook of industrial and organizational psychology. 1976. Vol. 1, no. 63. P. V130.

6. Denhardt R. B. et al. Managing human behavior in public and nonprofit organizations. Cq Press, 2018.
7. Fowler S. Why Motivating People Doesn't Work... and what Does: More Breakthroughs for Leading, Energizing, and Engaging. Berrett-Koehler Publishers, 2023.
8. Freud S. et al. The complete psychological works of Sigmund Freud. London: Hogarth Press and the Institute of Psycho-analysis, 1953. Vol. 22. P. 11.
9. Garland E. L. et al. Mindfulness-Oriented Recovery Enhancement versus CBT for co-occurring substance dependence, traumatic stress, and psychiatric disorders: Proximal outcomes from a pragmatic randomized trial // Behaviour research and therapy. 2016. Vol. 77. Pp. 7-16.
10. Griffin Ricky W., Phillips J. Organizational behavior: Managing people and organizations. CENGAGE learning, 2023.
11. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. The Motivation to Work. 2nd Edition, John Wiley & Sons, New York, 1959.
12. Igalens J., Roussel P. A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction // Journal of organizational behavior. 1999. Vol. 20, no. 7. Pp. 1003-1025.
13. Jaja S. A. Praxis of work behavior. Lagos: Pinnacle Publishers, 2003.
14. Karabushchenko P. L., Gainutdinova E. V., Karabuschenko N. B., Lebedeva I. V., Bicharova M. M. Motivational features of modern elite in conditions of modernization // Journal of Engineering and Applied Sciences. 2016. Vol. 11, no. 14. Pp. 2979-2984.
15. Kian T. S., Yusoff W. F. W. Intrinsic-Extrinsic Motivation Revisited: Exploring their Definitions // International Journal of Management Sciences. 2015. Vol. 6, no. 3. Pp. 136-140.
16. Locke E. A., Latham G. P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey // American psychologist. 2002. Vol. 57, no. 9. P. 705.
17. Luthansn F. Importance of motivation explained // Retrieved on September. 2010. Vol. 15. P. 2017.
18. Maslow A. H. A Dynamic Theory of Human Motivation // Stacey C.L. and DeMartino M. (eds) Understanding Human Motivation. Howard Allen Publishers, 1958. Pp. 26-47.
19. McClelland D. C. Human Motivation. Cambridge University Press, 1988.
20. Osterloh M., Frey B. S. Does pay for performance really motivate employees? // Business performance measurement: Theory and practice. New York, 2002. Pp. 107-122.
21. Robbins S. Organizational behaviour. Prentice Hall, 2011.
22. Sansone C., Harackiewicz J. M. (eds) Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance. Elsevier, 2000.
23. Warr P., Cook J., Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being // Journal of occupational Psychology. 1979. Vol. 52, no. 2. Pp. 129-148.

### **References**

1. Leont'ev A. N. Needs, motives and emotions. Moscow, 1971. (in Russ.)
2. Rajan R. M., Desi E. L. Self-determination theory and the promotion of intrinsic motivation, social development and well-being. *Amerikanskij psiholog*, 2000, vol. 55, no. 1, p. 68. (in Russ.)
3. Alderfer C. P. An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, 1969, vol. 4, no. 2, pp. 142-175.

4. Amjad M., Zamir S. Comparative Study of Motivation Attributes among Teachers at Cadet and Public Sectors Colleges. *PJE*, 2020, vol. 37, no. 2.
5. Campbell J. P., Pritchard R. D. Motivation theory in industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1976, vol. 1, no. 63, p. V130.
6. Denhardt R. B. et al. Managing human behavior in public and nonprofit organizations. Cq Press, 2018.
7. Fowler S. Why Motivating People Doesn't Work... and what Does: More Breakthroughs for Leading, Energizing, and Engaging. Berrett-Koehler Publishers, 2023.
8. Freud S. et al. The complete psychological works of Sigmund Freud. London, Hogarth Press and the Institute of Psycho-analysis, 1953. Vol. 22. P. 11.
9. Garland E. L. et al. Mindfulness-Oriented Recovery Enhancement versus CBT for co-occurring substance dependence, traumatic stress, and psychiatric disorders: Proximal outcomes from a pragmatic randomized trial. *Behaviour research and therapy*, 2016, vol. 77, pp. 7-16.
10. Griffin Ricky W., Phillips J. Organizational behavior: Managing people and organizations. CENGAGE learning, 2023.
11. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. The Motivation to Work. 2nd Edition, John Wiley & Sons, New York, 1959.
12. Igalens J., Roussel P. A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of organizational behavior*, 1999, vol. 20, no. 7. pp. 1003-1025.
13. Jaja S. A. Praxis of work behavior. Lagos, Pinnacle Publishers, 2003.
14. Karabushchenko P. L., Gainutdinova E. V., Karabuschenko N. B., Lebedeva I. V., Bicharova M. M. Motivational features of modern elite in conditions of modernization. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 2016, vol. 11, no. 14, pp. 2979-2984.
15. Kian T. S., Yusoff W. F. W. Intrinsic-Extrinsic Motivation Revisited: Exploring their Definitions. *International Journal of Management Sciences*, 2015, vol. 6, no. 3, pp. 136-140.
16. Locke E. A., Latham G. P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American psychologist*, 2002, vol. 57, no. 9, p. 705.
17. Luthansn F. Importance of motivation explained. *Retrieved on September*, 2010, vol. 15, p. 2017.
18. Maslow A. H. A Dynamic Theory of Human Motivation. Stacey C.L. and DeMartino M. (eds) *Understanding Human Motivation*. Howard Allen Publishers, 1958. Pp. 26-47.
19. McClelland D. C. Human Motivation. Cambridge University Press, 1988.
20. Osterloh M., Frey B. S. Does pay for performance really motivate employees? *Business performance measurement: Theory and practice*. New York, 2002. Pp. 107-122.
21. Robbins S. Organizational behaviour. Prentice Hall, 2011.
22. Sansone C., Harackiewicz J. M. (eds) Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance. Elsevier, 2000.
23. Warr P., Cook J., Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology*, 1979, vol. 52, no. 2, pp. 129-148.

© Карабущенко Н. Б., Бобков А. Н., Щербакова Е. Е., 2023

#### Информация об авторах

**Карабущенко Наталья Борисовна** – доктор психологических наук, профессор, Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (НИЯУ МИФИ), Москва,

## **Pedagogical psychology**

Российская Федерация; Автономная некоммерческая организация высшего образования «Университет мировых цивилизаций имени В. В. Жириновского», Москва, Российская Федерация, n\_karabushenko@inbox.ru

**Бобков Александр Николаевич** – психолог Психологического центра, Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (НИЯУ МИФИ), Москва, Российская Федерация, alexbobkov95@yandex.ru

**Щербакова Елена Евгеньевна** – доктор педагогических наук, профессор кафедры культуры и психологии предпринимательства, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, Нижний Новгород, Российская Федерация; профессор кафедры возрастной и педагогической психологии, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация, e.e.1806@yandex.ru

## **Information about the authors**

**Karabuschenko Natalya B.** – Doctor of Psychological Sciences, Professor, National Research Nuclear University MEPhI (Moscow Engineering Physics Institute), Moscow, Russian Federation, Non-State Autonomous Non-Commercial Organization of Higher Education Institute of World Civilizations, Moscow, Russian Federation, n\_karabushenko@inbox.ru

**Bobkov Aleksander N.** – psychologist, National Research Nuclear University MEPhI (Moscow Engineering Physics Institute), Moscow, Russian Federation, alexbobkov95@yandex.ru

**Shcherbakova Elena E.** – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of the Department of Culture and Psychology of Entrepreneurship, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation; Professor of the Department of Developmental and Educational Psychology, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (Minin University), Nizhny Novgorod, Russian Federation, e.e.1806@yandex.ru

## **Вклад авторов**

**Карабущенко Наталья Борисовна** – критический анализ и доработка текста; научное руководство; развитие методологии и теоретической модели; эмпирическое исследование, интерпретация данных, обсуждение результатов, выводы; администратор проекта.

**Бобков Александр Николаевич** – теоретический анализ психологических источников; помощь в проведении эмпирического исследования.

**Щербакова Елена Евгеньевна** – теоретический анализ, обоснование актуальности.

## **Contribution of the authors**

**Karabuschenko Natalya B.** – critical analysis and revision of the text; scientific leadership; development of methodology and theoretical model; empirical research, data interpretation, discussion of results, conclusions; project administrator.

**Bobkov Alexander N.** – theoretical analysis of psychological sources; assistance in conducting empirical research.

**Shcherbakova Elena E.** – theoretical analysis, justification of relevance.

Поступила в редакцию: 29.10.2023

Принята к публикации: 20.12.2023

Опубликована: 29.12.2023