

# МОТИВАЦИЯ ВЗРОСЛЫХ К ПОЛУЧЕНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК РЕСУРС ДЛЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

## MOTIVATION OF ADULTS TO OBTAIN PSYCHOLOGICAL EDUCATION AS A RESOURCE FOR THE HR MANAGEMENT SYSTEM

ПОЛУЧЕНО 28.02.2026 ОДОБРЕНО 04.03.2026 ОПУБЛИКОВАНО 30.04.2026 УДК 159.9.07:331.108.2 DOI: 10.12737/2305-7807-2026-14-2-55-60

**ШЕБАНОВА В.И.**



*Д-р психол. наук, профессор, действительный член Крымской академии наук, профессор кафедры прикладной психологии и развития личности, ФГБОУ ВО «Херсонский государственный педагогический университет», г. Херсон*

**SHEBANOVA V.I.**

*Doctor of Psychological Sciences, Professor, Full Member of the Crimean Academy of Sciences, Professor of the Department of Applied Psychology and Personality Development, Kherson State Pedagogical University, Kherson*

**e-mail:** v1taliamsh@yandex.ru

**ШЕБАНОВА С.Г.**



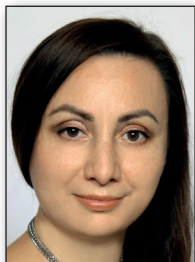
*Канд. психол. наук, доцент, член-корреспондент Крымской академии наук, доцент кафедры психологии и социологии, ФГБОУ ВО «Херсонский технический университет», г. Генчешек*

**SHEBANOVA S.G.**

*Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Corresponding Member of the Crimean Academy of Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology and Sociology, Kherson Technical University, Genichesk*

**e-mail:** sveta1\_sh@rambler.ru

**БАРАКСАНОВА Н.В.**



*Преподаватель кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Херсонский технический университет», г. Генчешек*

**BARAKSANOVA N.V.**

*Lecturer, Department of Human Resources Management, Kherson Technical University, Genichesk*

**e-mail:** nataberg8@gmail.com

### Аннотация

Статья посвящена исследованию феномена получения высшего психологического образования взрослыми специалистами и его значению для формирования кадрового потенциала в сфере управления персоналом. Актуальность работы обусловлена растущим спросом на специалистов, обладающих компетенциями в области человеческих отношений, и устойчивым трендом профессиональной переориентации взрослых в возрасте 26–55 лет. На основе контент-анализа развернутых самопрезентаций 168 студентов специальности «Психология» ФГБОУ ВО «Херсонский технический университет» выделены и описаны четыре ведущих типа мотивации: профессионально-инструментальная, личностно-терапевтическая, ценностно-смысловая и экзистенциально-познавательная. Выявлена зависимость запросов к содержанию обучения от предыдущего профессионального опыта (экономика и управление, медицина, педагогика, юриспруденция). Научная новизна исследования заключается в систематизации мотивационных профилей взрослых обучающихся с учетом региональной специфики (проживание в прифронтовых зонах), что позволило выявить уникальный запрос на компетенции в области кризисной психологии. Практическая ценность работы состоит в определении высокого потенциала данной категории студентов как стратегического ресурса для HR-сферы и формулировании рекомендаций по адаптации образовательных программ профессиональной переподготовки под их гетерогенные запросы.

**Ключевые слова:** мотивация взрослых, второе образование, управление персоналом, кадровый потенциал, психология, профессиональная переподготовка, HR-специалист, региональная специфика.

### Abstract

The article is devoted to the study of the phenomenon of obtaining higher psychological education by adult professionals and its significance for the formation of personnel potential in the field of human resource management. The relevance of the work is due to the growing demand for specialists with competencies in the field of human relations and the steady trend of professional reorientation among adults aged 26–55. Based on a content analysis of detailed self-presentations of 168 students majoring in Psychology at the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Kherson Technical University», four leading types of motivation are identified and described: professional-instrumental, personal-therapeutic, value-semantic, and existential-cognitive. The dependence of requests for training content on previous professional experience (economics and management, medicine, pedagogy, law) is revealed.

*scientific novelty of the research lies in the systematization of motivational profiles of adult students, taking into account regional specifics (living in front-line zones), which made it possible to identify a unique demand for competencies in the field of crisis psychology. The practical value of the work consists in identifying the high potential of this category of students as a strategic resource for the HR sphere and formulating recommendations for adapting professional retraining educational programs to their heterogeneous needs.*

**Keywords:** adult motivation, second education, personnel management, human resources potential, psychology, professional retraining, HR specialist, regional specifics.

**Введение.** Современная экономика и социальная сфера предъявляют повышенные требования к качеству человеческого капитала. В условиях высокой неопределенности, цифровизации и трансформации рынка труда особую ценность приобретают специалисты, обладающие развитыми коммуникативными компетенциями, стрессоустойчивостью, способностью к разрешению конфликтов и пониманию глубинной мотивации поведения людей — как коллег, так и клиентов. Данные компетенции, традиционно относящиеся к предметному полю психологической науки, становятся критически важными для специалистов по управлению персоналом (HR), руководителей различных уровней, а также для представителей «помогающих» профессий. Как отмечают исследователи в области психологии труда и профессиообразования [1–3], именно понимание человеческой природы и закономерностей межличностного взаимодействия составляет основу эффективной профессиональной деятельности в системе «человек — человек». Вопросы мотивации и смысловой регуляции деятельности, значимые для понимания поведения человека в организации, раскрыты в работах [4; 5; 7; 8] и др.

В связи с этим в современном образовательном пространстве наблюдается устойчивый социальный тренд: специалисты зрелого возраста (26–55 лет), уже имеющие одно или даже два высших образования и состоявшие в различных профессиональных сферах, выбирают психологию в качестве новой карьерной траектории. Как подчеркивает Э.Ф. Зеер [1], подобная профессиональная переориентация на этапе зрелости является закономерным феноменом профессиогенеза, отражающим потребность личности в поиске новых смыслов, расширении границ самореализации и преодолении профессиональных дефицитов. Основоположник андрагогики М.Ш. Ноулз (*M. Knowles*) [13] также акцентирует внимание на качественном своеобразии мотивации взрослых обучающихся, которая принципиально отличается от учебной мотивации в юношеском возрасте и детерминирована накопленным жизненным и профессиональным опытом, а также практическими запросами, обусловленными текущей профессиональной деятельностью.

Феномен получения второго психологического образования представляет значительный исследовательский интерес, поскольку данная категория обучающихся может рассматриваться как стратегический ресурс для обновления и усиления кадрового состава HR-служб предприятий и организаций. Как обоснованно утверждает Н.С. Пляжников [8], интеграция практического опыта, приобретенного в смежных профессиональных сферах, с системными психологическими знаниями способна вывести работу с персоналом на качественно иной уровень, обогатив ее пониманием глубинных механизмов человеческого поведения, мотивации и межличностного взаимодействия.

Цель исследования — выявить и типологизировать мотивы выбора психологии взрослыми студентами, оценить их профессиональный и личностный потенциал для последующей работы в сфере «человек — человек» и, в частности, в системе управления персоналом.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- 1) провести контент-анализ мотивационных писем и развернутых самопрезентаций взрослых студентов, обучающихся по специальности «Психология»;
- 2) типологизировать ведущие мотивы поступления на психологический факультет, установив их взаимосвязь с предшествующим профессиональным опытом обучающихся;
- 3) выявить специфические запросы к содержанию психологического образования, включая влияние регионального фактора (проживание в зоне боевого соприкосновения);
- 4) оценить потенциал исследуемой группы студентов как кадрового резерва для сферы управления персоналом и сформулировать практические рекомендации по адаптации образовательных программ профессиональной переподготовки под их потребности.

## МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Эмпирическую базу исследования составили 168 развернутых самопрезентаций студентов, обучающихся по специальности «Психология» в ФГБОУ ВО «Херсонский технический университет». Материал был собран в ходе проведения вводных занятий по профильным дисциплинам, а также в рамках кураторских часов на первом курсе. Студентам было предложено в свободной форме представить развернутый рассказ о себе, своем профессиональном опыте и мотивах выбора психологического образования.

Возраст респондентов варьируется от 19 до 55 лет, при этом большинство (78%) составляют лица старше 25 лет. 92% опрошенных имеют законченное первое образование и опыт профессиональной деятельности. Распределение по сферам занятости представлено в табл. 1.

Таблица 1

**Профессиональный бэкграунд респондентов до поступления на психологический факультет**

Сфера деятельности	Доля респондентов (%)	Примеры профессий
Экономика, финансы, управление	34	Бухгалтеры, экономисты, финансисты, менеджеры, госслужащие, HR-специалисты
Медицина и силовые структуры	21	Фельдшеры, психиатр-нарколог, сотрудники МВД, службы безопасности, военнослужащие
Педагогика и образование	17	Учителя, воспитатели, педагоги доп. образования, преподаватели СПО, социальные педагоги
Юриспруденция	13	Юристы, адвокаты, работники прокуратуры и судов, юрисконсульты
Творческие профессии и сфера услуг	9	Дизайнеры, быти-мастера, блогеры, артисты, телеведущие
Другие сферы (ИТ, инженерия, рабочие специальности)	6	Инженеры, системотехники, программисты, технологи

Методом исследования выступил качественный контент-анализ текстов самопрезентаций. Единицей анализа являлись смысловые высказывания, содержащие указания на причины выбора психологии, ожидания от обучения, связь с предыдущим профессиональным опытом.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

### 1. ТИПОЛОГИЯ МОТИВАЦИИ ВЗРОСЛЫХ СТУДЕНТОВ

В результате проведения контент-анализа эмпирического материала были выделены четыре ведущих типа мотивации выбора психологии в качестве второй профессии. Важно подчеркнуть, что выделенные типы не являются взаимоисключающими: у значительной части респондентов (38% от общего числа опрошенных) фиксируется сочетание нескольких мотивационных линий, что свидетельствует о сложной, многоуровневой структуре мотивационной сферы взрослых обучающихся. Данный вывод согласуется с положениями, разработанными в исследованиях Е. П. Ильина [2] и Д.А. Леонтьева [5], которые указывают на полимотивированный характер деятельности и иерархическое строение мотивационно-смысловой сферы личности в зрелом возрасте. Распределение выявленных типов мотивации представлено в табл. 2.

Как следует из данных, представленных в табл. 2, профессионально-инструментальный тип мотивации является доминирующим и выявлен у 49% респондентов. Данная категория обучающихся уже осуществляет профессиональную деятельность в смежных областях (управление персоналом,

менеджмент, юриспруденция, педагогика) и рассматривает получение психологического образования как инструмент углубления профессиональной компетентности и решения конкретных практических задач. Указанная группа представляет собой сформированный кадровый ресурс, способный после завершения обучения оперативно интегрировать приобретенные психологические знания в свою профессиональную практику.

### 2. ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЭКГРАУНДА НА ЗАПРОС К ОБУЧЕНИЮ

Проведенный анализ позволил установить, что предшествующий профессиональный опыт выступает значимым фактором, дифференцирующим запросы студентов к содержанию образовательной программы и формирующим отчетливые ожидания от процесса профессиональной подготовки. Наиболее репрезентативным в этом отношении является запрос на освоение практико-ориентированных дисциплин, детализированное распределение которого представлено в табл. 3.

Данные, систематизированные в табл. 3, убедительно демонстрируют, что взрослые студенты интегрируются в образовательный процесс, располагая сложившимся профессиональным опытом и рефлексивным осознанием зон профессионального развития, что детерминирует их специфический запрос на восполнение выявленных компетентностных дефицитов. Данная совокупность обучающихся характеризуется высокой степенью готовности к практико-ориентированному обучению, построенному на анализе конкретных профессиональных ситуаций и решении прикладных задач, релевантных их практической деятельности.

Таблица 2

Типология мотивации выбора психологии взрослыми студентами

Тип мотивации	Доля респондентов (%)	Характеристика и примеры высказываний	Потенциал для HR-сферы
Профессионально-инструментальная	49	Стремление повысить эффективность в текущей профессии (HR, руководители, юристы, врачи, педагоги). Ярко выраженный прагматичный запрос на конкретные инструменты. <i>«Работа с персоналом требует психологического подхода», «Планирую освоить новые дисциплины для расширения компетенций», «Психология помогает в моей данной профессии»</i>	Данная категория обучающихся характеризуется выраженной мотивацией к оперативному внедрению приобретенных психологических компетенций в профессиональную деятельность. Потенциал их дальнейшей реализации связан с выполнением функций наставников, внутренних тренеров, коучей, а также HR-бизнес-партнеров
Личностно-терапевтическая	22	Собственный опыт психотерапии, кризисных ситуаций, желание «разобраться в себе», понять близких, преодолеть последствия травм. <i>«Основной мотив — желание узнать себя, разобраться в себе», «После развода и тяжелой болезни дочери... это стало новой точкой отсчёта моей жизни», «Я мама троих детей, хочу видеть их изнутри»</i>	Характеризуются высоким уровнем эмпатии и сформированной на основе личного опыта способностью к интерпретации психологических состояний сотрудников, включая профессиональное выгорание, кризисные состояния, конфликтное поведение и переживание утраты
Ценностно-смысловая	14	Альтруистическое желание помогать другим, участвовать в решении социальных проблем. Часто связана с волонтерством и просоциальной позицией. <i>«Хочу помогать людям лучше понимать себя и справляться с жизненными трудностями», «Мне всегда приносило радость, когда я помогаю людям»</i>	Данный тип мотивации является оптимальным для реализации социально ориентированных HR-проектов, разработки и внедрения программ адаптации и психологической поддержки персонала, а также для деятельности в сфере благотворительности и корпоративной социальной ответственности
Экзистенциально-познавательная	15	Глубинный, не всегда прагматичный интерес к природе человека, познанию, пониманию скрытых мотивов поведения. Часто сочетается с другими типами. <i>«Психологию выбрал по зову души, или она меня», «Отношения между людьми вызывают у меня глубокий интерес на протяжении всей жизни», «Хотела узнать, почему люди иногда говорят одно, а делают совсем другое»</i>	Отличаются высоким познавательным потенциалом, склонностью к аналитической деятельности и научному подходу к решению профессиональных задач. Рассматриваются в качестве кадрового резерва для выполнения функций исследователей, аналитиков и методологов в сфере управления персоналом

## Запросы к содержанию психологической подготовки в зависимости от профессионального бэкграунда

Предыдущая сфера деятельности	Приоритетный запрос (что хотят получить от обучения)	Примеры высказываний
Управление / HR / Экономика	Овладение инструментарием в области мотивации персонала, методов оценки сотрудников, технологий управления конфликтами, способов формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе, а также углубление понимания поведенческих паттернов сотрудников	«Улучшить навыки управления, развить эмпатию», «...уметь создать здоровый микроклимат в коллективе», «понимать причинно-следственные связи при совершении людьми поступков»
Юриспруденция / Силловые структуры	Формирование компетенций в области психологии лжи и психологического сопровождения допроса, овладение техниками ведения переговоров, освоение методов психологической помощи при ПТСР, изучение виктимологических аспектов, углубленное понимание психологии конфликта и поведенческих проявлений участников процессуальных действий.	«Помогать сторонам в конфликте найти взаимовыгодное решение», «понимать нюансы эффективного распознавания ролей в различных группах»
Медицина	Освоение практико-ориентированных методов психологического сопровождения пациентов, углубленное изучение психосоматических механизмов возникновения и течения заболеваний, формирование профессиональных компетенций в сфере коммуникации с тяжелобольными и их близкими, а также овладение технологиями профилактики профессиональной деформации и эмоционального истощения	«Работая с пациентами, я вижу, насколько важно учитывать их эмоциональное состояние», «инструменты для эффективной помощи и поддержки»
Педагогика	Формирование системы знаний в области возрастной психологии и психологии развития, включая специфику детского и подросткового возраста; овладение методами диагностики и коррекции девиантных форм поведения; развитие компетенций в сфере психологического просвещения и консультирования родителей по вопросам воспитания и развития детей	«Хочется более углубленно разбираться в детской психологии и психологии человека в целом», «понимание нормы и патологии в поведении»
Бьюти-сфера / Сфера услуг	Развитие коммуникативных навыков, формирование способности к распознаванию и интерпретации невербальных сигналов, освоение стратегий профессионального реагирования на эмоциональные проявления клиентов, а также овладение методами создания доверительной атмосферы в процессе взаимодействия	«Клиенты... «изливают нам душу», хотелось бы научиться профессионально помогать им», «расширить коммуникативные способности»

## 3. РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА И НОВЫЕ ВЫЗОВЫ

Уникальной характеристикой данной выборки выступает региональный контекст проживания респондентов. 18% опрошенных прямо или косвенно указывают на свое проживание в прифронтовых зонах (Херсонская область) либо на профессиональную деятельность в структурах, связанных с обеспечением безопасности. Данный фактор обуславливает формирование специфического и чрезвычайно актуального запроса на освоение компетенций, выходящих за рамки стандартной подготовки HR-специалистов [9; 15].

Репрезентативными в этом отношении являются следующие высказывания респондентов: «*Проживаю на территории боевого прикосновения*»; «*Лично мне было бы интересно узнать о социализации военнослужащих и коррекции психологического состояния и поведения после их возвращения с фронта*»; указание на связь деятельности семьи с «*темами безопасности и защиты интересов нашей страны*».

Выявленный региональный контекст актуализирует такие направления психологического знания, как кризисная психология, психологическая помощь при посттравматическом стрессовом расстройстве (ПТСР), работа с утратой и горем, психологическое сопровождение адаптации к экстремальным условиям и реинтеграции в мирную жизнь. Для HR-специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность в указанных регионах либо на предприятиях, принимающих демобилизованных сотрудников и вынужденных переселенцев, а также функционирующих в условиях хронического стресса, овладение данными компетенциями приобретает критическую значимость. Как отмечают М.Ш. Магомед-Эминов [6] и Р. Тедески с соавторами (R. Tedeschi) [15], именно эти знания позволяют выстраивать эффективные программы реинтеграции, системы психологической поддержки персонала, профилактики конфликтов и повышения стрессоустойчивости трудовых коллективов.

**Обсуждение результатов.** Полученные в ходе исследования данные согласуются с классическими и современными концепциями мотивации, разработанными в андрагогике и психологии труда. Так, Е.П. Ильин [2, с. 312] подчеркивает доминирование внутренних, смыслообразующих мотивов у взрослых обучающихся, что находит эмпирическое подтверждение в высокой доле личностно-терапевтической и ценностно-смысловой мотивации, выявленной в нашей выборке. Сложная, многоуровневая структура смысловой реальности, детерминирующая жизненные и профессиональные выборы человека, получила фундаментальное обоснование в работах Д.А. Леонтьева [5].

Полученные результаты обнаруживают также отчетливую связь с гуманистической традицией в психологии, представленной трудами А. Маслоу [7], К. Роджерса [10] и В. Франкла [11]. В центре внимания данного направления находится врожденное стремление личности к самоактуализации, поиску смысла и оказанию помощи другим как важнейшие детерминанты человеческого поведения. Разработанная А. Маслоу иерархическая теория потребностей [7] позволяет объяснить, почему состоявшиеся профессионалы, уже удовлетворившие базовые потребности, обращаются к психологии как к сфере дальнейшего личностного и профессионального роста. В свою очередь, концепция В. Франкла [11] о стремлении к смыслу как первичной движущей силе поведения человека проясняет природу выявленных в нашем исследовании ценностно-смыслового и экзистенциально-познавательного типов мотивации.

Особого внимания в контексте настоящего исследования заслуживает влияние травматического опыта на профессиональное самоопределение и формирование запроса на помогающую деятельность. Как отмечает М.М. Решетников [9, с. 155], пережитые кризисные ситуации могут выступать значимым фактором профессиональной переориентации, что приобретает особую релевантность в свете выявленной

нами региональной специфики. Данный вывод находит подтверждение и в современных зарубежных исследованиях, согласно которым кризисные периоды в жизни общества и отдельного человека часто становятся катализатором переоценки карьерных траекторий и выбора профессий, связанных с оказанием помощи другим [13–15].

Проведенный анализ позволяет заключить, что взрослые студенты, осваивающие психологическое образование, представляют собой не просто контингент обучающихся, но зрелые личности, обладающие богатым жизненным и профессиональным опытом [1; 3; 13]. Их мотивационная сфера отличается сложностью, многослойностью и глубокой укорененностью в индивидуальной биографии. Данная категория обучающихся образует уникальный кадровый потенциал, представляющий особую ценность для такой многогранной сферы, как управление человеческими ресурсами, где понимание человека необходимо на всех этапах — от подбора и адаптации до сопровождения и профессионального развития [8; 12].

## ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

На основании результатов проведенного исследования можно сформулировать следующие рекомендации, адресованные различным субъектам образовательного процесса и профессиональной деятельности в сфере управления персоналом.

1. *Для образовательных организаций высшего образования и программ дополнительного профессионального образования.* При разработке магистерских программ и программ профессиональной переподготовки в области психологии и управления персоналом необходимо учитывать гетерогенный характер мотивации взрослых обучающихся. Оптимальным форматом организации образовательного процесса выступают модульные программы, предоставляющие слушателям возможность выстраивания индивидуальных образовательных траекторий. Целесообразным представляется включение вариативных модулей, ориентированных на различные профессиональные группы: например, углубленный блок по *HR*-инструментарю для специалистов экономического и управленческого профиля; модуль по кризисной психологии для сотрудников силовых структур и медицинских работников.
2. *Для HR-департаментов предприятий и организаций.* Рекомендуется рассматривать сотрудников, получающих второе высшее психологическое образование, в качестве перспективного внутреннего кадрового резерва для выполнения смежных или новых профессиональных функций. Данную категорию работников целесообразно привлекать к разработке и проведению тренинговых программ, участию в урегулировании кризисных ситуаций, реализации функций наставничества, а также к деятельности в рамках программ адаптации персонала. Важным условием эффективного использования данного ресурса выступает организационная и финансовая поддержка обучения сотрудников (частичная оплата обучения, предоставление гибкого графика работы или учебных отпусков), поскольку указанные меры представляют собой прямые инвестиции в человеческий капитал организации [8; 12].
3. *Обеспечение практико-ориентированного характера обучения.* Учебные курсы для данной категории обучающихся должны быть максимально ориентированы на практическое применение получаемых знаний. Необходимым представляется широкое использование активных мето-

дов обучения, включающих: разбор реальных кейсов из профессиональной практики самих студентов; проведение ролевых игр и тренинговых упражнений; организацию проектной работы, направленной на решение конкретных задач организаций-работодателей; включение супервизии как формы профессиональной рефлексии и анализа практической деятельности [1].

4. *Учет региональной специфики при проектировании образовательных программ.* Для образовательных организаций, расположенных в регионах с особыми социально-экономическими и географическими условиями (прифронтовые территории, удаленные и труднодоступные районы, моно-промышленные города), необходимо включение в учебные планы специализированных дисциплин, отражающих актуальные проблемы соответствующих территорий. В качестве приоритетных могут быть рекомендованы следующие курсы: «Психологическая помощь в экстремальных ситуациях»; «Управление персоналом в условиях кризиса»; «Социальная адаптация военнослужащих и членов их семей»; «Психология стресса и профессиональное выгорание» [9].

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие основные выводы.

Выбор психологического образования взрослыми, состоявшимися профессионалами, представляет собой устойчивый социальный тренд, детерминированный совокупностью личностных и профессиональных факторов. Данная категория обучающихся является значимым, однако на настоящий момент недостаточно востребованным кадровым ресурсом для системы управления персоналом и смежных отраслей.

Мотивация взрослых студентов, осваивающих психологическое образование, носит интегративный характер и может быть типологизирована посредством выделения четырех основных мотивационных профилей: профессионально-инструментального (49% респондентов), личностно-терапевтического (22%), ценностно-смыслового (14%) и экзистенциально-познавательного (15%). Наибольшим потенциалом для сферы управления персоналом обладает сочетание выраженного профессионального запроса с высокой внутренней мотивацией к освоению психологического знания.

Предшествующий профессиональный опыт выступает значимым фактором, дифференцирующим запросы обучающихся к содержанию образовательной программы, что актуализирует необходимость обеспечения гибкости, вариативности и практико-ориентированной направленности образовательных программ профессиональной переподготовки.

Региональная специфика (в частности, проживание в зоне конфликта) обуславливает формирование уникального и остро актуального запроса на освоение психологических компетенций, связанных с травматическим опытом и стрессовыми состояниями. Данный запрос должен находить отражение в содержании подготовки *HR*-специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность в соответствующих регионах.

Перспективы дальнейших исследований связаны с разработкой и апробацией конкретных моделей интеграции взрослых студентов в *HR*-практику, проведением сравнительного анализа их карьерных траекторий после получения второго образования, а также с созданием методик оценки эффективности инвестиций в обучение данной категории сотрудников.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст] / Э.Ф. Зеер. — 3-е изд., стер. — М.: Академия, 2009. — 240 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. — СПб.: Питер, 2011. — 512 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионала [Текст] / Е.А. Климов. — М.: Институт практической психологии, 1996. — 400 с.
4. Король К.А. Мотивация к трудовой деятельности как основа системы управления персоналом организации [Электронный ресурс] // Вестник науки. — 2022. — № 7. — URL: <https://clck.ru/3RohjJ> (дата обращения: 14.02.2026).
5. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности [Текст] / Д.А. Леонтьев. — М.: Смысл, 2007. — 511 с.
6. Магомед-Эминов М.Ш. Феномен посттравматического роста [Электронный ресурс] // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. — 2009. — № 3. — С. 111–117. — URL: <https://clck.ru/3RoiBP> (дата обращения: 14.02.2026).
7. Маслоу А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. — 3-е изд. — СПб.: Питер, 2019. — 400 с. — URL: <https://clck.ru/3Roi3>
8. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / Н.С. Пряжников. — М.: Академия, 2008. — 368 с.
9. Решетников М.М. Психология войны: от локальной до ядерной. Прогнозирование состояния, поведения и деятельности людей [Электронный ресурс]. — СПб.: Восточно-Европейский институт психоанализа, 2018. — 400 с. — URL: <https://clck.ru/3RoiGh>
10. Роджерс К. Становление личности. Взгляд на психотерапию [Текст] / К. Роджерс. — М.: Эксмо-Пресс, 2001. — 416 с.
11. Франкл В. Человек в поисках смысла [Текст] / В. Франкл. — М.: Прогресс, 1990. — 368 с.
12. Karpova E.G., Andriyanov N.Yu. Topical issues of motivation and stimulation of the work activity of the organization's personnel // Labour and Social Relations Journal. 2023, vol. 34, no. 6, pp. 105–111. DOI: 10.20410/2073-7815-2023-34-6-105-111
13. Knowles M.S. The Adult Learner: A Neglected Species. Houston: Gulf Publishing Company, 1990. 293 p.
14. Schlossberg N.K. Counseling Adults in Transition: Linking Practice with Theory. New York: Springer Publishing Company, 2011. 328 p.
15. Tedeschi R.G., Calhoun L.G. Posttraumatic Growth: Conceptual Foundations and Empirical Evidence // Psychological Inquiry. 2004, vol. 15, no. 1, pp. 1–18. DOI: 10.1207/s15327965pli1501\_01

## REFERENCES

1. Zeer E.F. Psikhologiya professional'nogo razvitiya [Psychology of professional development]. 3rd ed. Moscow, Akademiya Publ., 2009. 240 p. (In Russian)
2. Ilyin E.P. Motivatsiya i motivy [Motivation and motives]. St. Petersburg, Piter Publ., 2011. 512 p. (In Russian)
3. Klimov E.A. Psikhologiya professional [Psychology of a professional]. Moscow, Institut prakticheskoy psikhologii Publ., 1996. 400 p. (In Russian)
4. Korol K.A. Motivatsiya k trudovoy deyatelnosti kak osnova sistemy upravleniya personalom organizatsii [Motivation for work as the basis of the organization's personnel management system]. Vestnik nauki [Bulletin of Science], 2022, no. 7. (In Russian) Available at: <https://clck.ru/3RohjJ> (accessed 14.02.2026).
5. Leontiev D.A. Psikhologiya smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoy real'nosti [Psychology of meaning: nature, structure and dynamics of semantic reality]. Moscow, Smysl Publ., 2007. 511 p. (In Russian)
6. Magomed-Eminov M.Sh. Fenomen posttravmaticheskogo rosta [The phenomenon of post-traumatic growth]. Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki [Tambov University Bulletin. Series: Humanities], 2009, no. 3, pp. 111–117. (In Russian) URL: <https://clck.ru/3RoiBP> (accessed 14.02.2026).
7. Maslow A. Motivatsiya i lichnost' [Motivation and Personality]. 3rd ed. St. Petersburg, Piter Publ., 2019. 400 p. (In Russian) URL: <https://clck.ru/3Roi3>
8. Pryazhnikov N.S. Motivatsiya trudovoy deyatelnosti [Motivation of work activity]. Moscow, Akademiya Publ., 2008. 368 p. (In Russian)
9. Reshetnikov M.M. Psikhologiya voyny: ot lokal'noy do yadernoy. Prognozirovaniye sostoyaniya, povedeniya i deyatelnosti lyudey [Psychology of war: from local to nuclear. Forecasting the state, behavior and activity of people]. St. Petersburg, Vostochno-Evropeyskiy Institut Psikhooanaliza Publ., 2018. 400 p. (In Russian) Available at: <https://clck.ru/3RoiGh>
10. Rogers C. Stanovlenie lichnosti. Vzglyad na psikhoterapiyu [On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy]. Moscow, Eksmo-Press Publ., 2001. 416 p. (In Russian)
11. Frankl V. Chelovek v poiskakh smysla [Man's Search for Meaning]. Moscow, Progress Publ., 1990. 368 p. (In Russian)
12. Karpova E.G., Andriyanov N.Yu. Topical issues of motivation and stimulation of the work activity of the organization's personnel. Labour and Social Relations Journal, 2023, vol. 34, no. 6, pp. 105–111. DOI: 10.20410/2073-7815-2023-34-6-105-111
13. Knowles M.S. The Adult Learner: A Neglected Species. Houston, Gulf Publishing Company, 1990. 293 p.
14. Schlossberg N.K. Counseling Adults in Transition: Linking Practice with Theory. New York, Springer Publishing Company, 2011. 328 p.
15. Tedeschi R.G., Calhoun L.G. Posttraumatic Growth: Conceptual Foundations and Empirical Evidence. Psychological Inquiry, 2004, vol. 15, no. 1, pp. 1–18. DOI: 10.1207/s15327965pli1501\_01