

УДК 378.046

DOI: 10.12737/2306-1731-2023-12-3-86-92

## Мотивация персонала к непрерывному профессиональному образованию как фактор успеха компании

### Motivation of Personnel for Continuing Professional Education as a Factor in the Company's Success

Получено: 26.06.2023 / Одобрено: 04.07.2023 / Опубликовано: 25.09.2023

**Логунова Н.Е.**

Магистрант 2-го года обучения направления подготовки: 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование», факультет социально-гуманитарных технологий, ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (ПКУ)», Россия, 109004, г. Москва, Земляной Вал, д. 73, e-mail: logunova.n@bk.ru

**Рабданова Р.С.**

Канд. пед. наук, доцент, кафедра «Педагогики и психологии профессионального образования», ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (ПКУ)», Россия, 109004, г. Москва, Земляной Вал, д. 73, e-mail: raziyat@bk.ru

**Logunova N.E.**

Master's Degree Student, Field of Study: 44.04.02 Psychological and Pedagogical Education, Faculty of Social and Humanitarian Technologies, K.G. Razumovsky Moscow State University of Technologies and Management (the First Cossack University), 73, Zemlyanoy Val, Moscow, 109004, Russia, e-mail: logunova.n@bk.ru

**Rabadanova R.S.**

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology of Vocational Education, K.G. Razumovsky Moscow State University of Technologies and Management (the First Cossack University), 73, Zemlyanoy Val, Moscow, 109004, Russia, e-mail: raziyat@bk.ru

**Аннотация.** В статье рассмотрены основные методы мотивации персонала к непрерывному профессиональному образованию и их актуальность. Непрерывное профессиональное образование имеет огромную актуальность в современных реалиях. В современном мире, где технологии быстро развиваются, экономика становится все более глобализированной, и требования к работникам постоянно меняются, важно постоянно обновлять свои знания и навыки.

**Ключевые слова:** мотивация персонала, непрерывное образование, компоненты деятельности, диагностика мотивации.

**Abstract.** Continuing professional education is of great relevance in modern realities. In today's world where technology is rapidly advancing, the economy is becoming more globalized and the requirements for workers are constantly changing, it is important to constantly update your knowledge and skills. The article discusses the main reasons why continuing professional education is relevant.

**Keywords:** staff motivation, continuous education.

**Введение. Актуальность исследования.** Мотивация персонала к непрерывному профессиональному образованию играет важную роль в современных реалиях. Мотивация помогает работникам быть гибкими и адаптироваться к быстро меняющимся условиям на рынке труда. Благодаря постоянному обновлению знаний и навыков работники могут эффективно выполнять свои задачи и быть конкурентоспособными. Кроме того, непрерывное профессиональное образование способствует инновациям и развитию отраслей. Работники, осваивая новые технологии и методы работы, могут вносить новые идеи и улучшать процессы в своих областях. Для работодателей также важно поддерживать непрерывное профессиональное образование своих сотрудников. Это помогает повысить производительность, качество работы и удерживать талантливых специалистов внутри компании [15].

В целом непрерывное профессиональное образование является ключевым фактором для успешной карьеры и профессионального роста в современном мире. Оно помогает работникам быть востребованными, адаптироваться к изменениям и расширять свои возможности на рынке труда [10].

Мотивация персонала к непрерывному профессиональному образованию является важным фактором успеха компании по многим причинам. Непрерывное профессиональное образование позволяет сотрудникам развивать свои навыки и знания в соответствии с изменяющимися требованиями рынка и технологическими инновациями. Компания, в которой персонал обладает актуальными и высококвалифицированными навыками, имеет преимущество перед конкурентами [2].

Профессиональное образование может быть предоставлено не только индивидуально, но и в форме

групповых тренингов, семинаров или курсов. Коллективное обучение позволяет сотрудникам обмениваться опытом и знаниями, что способствует развитию командной работы и укреплению внутренних связей.

Предоставление возможности обучения и развития может стать мощным мотивационным фактором для сотрудников. Они видят, что компания заинтересована в их профессиональном росте и готова вкладывать ресурсы в их развитие. Это может улучшить уровень удовлетворенности работой, повысить лояльность и уменьшить текучесть кадров.

Непрерывное профессиональное образование способствует появлению новых идей и инноваций в компании. Сотрудники, которые постоянно обучаются, могут предлагать новые подходы и решения, которые могут способствовать улучшению процессов и продуктов компании [3].

**Методы исследования.** В написании статьи использовались следующие методы: теоретические — анализ литературы, сбор и систематизация информации; практические — подбор методик, адаптация опросника (автор — О.В. Темняткина, 2021 г.) [1], создание Гугл-форм опросника, проведение опроса, анализ полученных результатов.

**Методология и инструментарий исследования.** Существует множество теорий мотивации. К ранним теориям относятся работы таких иностранных ученых, как А. Маслоу (теория иерархии потребностей), Д. Мак-Грегор (теория X и теория Y), Ф. Херцберг (двухфакторная теория). К современным теориям мотивации принято относить теорию потребностей Мак-Клелланда, теорию постановки целей (Э. Лок), теорию закрепления (В. Скиннер), концепцию Хакмана и Олдхема, теорию ожиданий (В. Врум) и теорию справедливости Л. Портера и Э. Лоулера. Вопросы мотивации персонала к обучению исследуют такие отечественные и зарубежные авторы, как С.В. Шекшня, Л.В. Карташова, В. Якубович, П. Друкер, Б. Трейси, М. Голдсмит, Б. Гройсберг и др.

Методологической основой исследования явилась концепция формирования и оценки компонентов деятельности — эмоционально-психологического, регулятивного, социального, аналитического, творческого и компонента самосовершенствования (автор — О.В. Темняткина, 2021 г.) [1].

Для сопоставления мотивации сотрудников с компонентами деятельности основанных на ведущих типах деятельности субъекта, выявленных в рамках отечественной теории деятельности [7–10], состав-

лены критерии сформированности компонентов (табл. 1).

Таблица 1

**Критерии сформированности компонентов деятельности**

Типы ведущей деятельности	Компоненты деятельности	Критерии сформированности
Непосредственно-эмоциональное общение	Эмоционально-психологический	Сформированность эмоционально-психологической культуры субъекта деятельности
Предметно-манипулятивная деятельность	Регулятивный	Сформированность организационной культуры субъекта деятельности
Игровая деятельность	Социальный	Сформированность коммуникативной культуры субъекта деятельности
Учебная деятельность	Аналитический	Сформированность аналитической культуры субъекта деятельности
Творческая деятельность подростка (по И.С. Гессену)	Творческий	Сформированность творческой культуры субъекта деятельности
Профессиональная деятельность	Самосовершенствования	Сформированность культуры самосовершенствования субъекта деятельности

**Результаты исследования.** Для проведения исследования разработана диагностика структуры мотивации сотрудников к непрерывному профессиональному образованию. Вначале осуществлено сопоставление мотивов сотрудников, проявляемых в рамках непрерывного профессионального обучения, с компонентами деятельности: эмоционально-психологическому компоненту соответствуют такие эмоционально-психологические мотивы, как стремление к повышению квалификации, регулятивному — внешняя мотивация, повышение квалификации под влиянием внешних факторов, социальному компоненту деятельности соответствуют такие социальные мотивы, как обучение в коллективных формах, аналитическому соответствуют аналитические мотивы непрерывного профессионального обучения, стремление к научно-методической деятельности, творческому компоненту — творческая мотивация, мотивы обновления методик и технологий, компоненту самосовершенствования — мотивы самосовершенствования, наставничества.

Диагностика основана на выявлении ведущих мотивов персонала на непрерывное профессиональное обучение в соответствии с видами мотивации эмоционально-психологической, внешней, социальной, аналитической, творческой, мотивацией самосовершенствования (табл. 2).

Таблица 2

**Диагностика структуры мотивации педагога  
на повышение квалификации**

Вид мотивации	Критерий проявления	Показатели
Эмоционально-психологическая	Сотрудник получает удовлетворение / неудовлетворение от непрерывного профессионального обучения	Испытываю положительные эмоции при повышении уровня профессиональных знаний и умений.
		Воспользуюсь любой возможностью пройти профессиональное обучение
		Неохотно выделяю время на обучение, потому что оно отрывает от основной работы
Внешняя	Сотрудник повышает квалификацию под влиянием внешних факторов	Рассчитываю на увеличение заработной платы после прохождения обучения
		Рассчитываю на карьерный рост после прохождения обучения
		Руководство организации поощряет работников участвующих в непрерывном профессиональном обучении
Социальная	Сотрудника привлекают / не привлекают коллективные формы обучения	Мне требуется индивидуальных подход и обучение, трудно обучаюсь в группах
		Нравится перенимать опыт коллег
		Считаю групповое обучение самым приемлемым для себя
Аналитическая	Сотруднику нравится научно-методическая работа	Я люблю учиться
		Использую новые знания при выполнении своих профессиональных обязанностей
		Использую формат обучения для общения с коллегами, обмена опытом, личных выступлений
Творческая	Сотруднику нравится / не нравится проектная деятельность, обновление деятельности	Мне нравится процесс получения новых знаний и навыков
		Считаю, что ранее полученных знаний и навыков достаточно в моей работе
		Нравится участвовать в новых проектах и новых направлениях работы
Самосовершенствования	Сотруднику нравится совершенствовать свою деятельность	Применяю новые знания на практике
		Использую каждую возможность пройти обучение
		Делюсь полученными знаниями с коллегами

С целью диагностики структуры мотивации к непрерывному профессиональному обучению разработана анкета для сотрудников трех компаний различных сфер деятельности.

1. ООО «Империя Фудс» — вид деятельности «Оптовая торговля».

2. ООО «Импульс» — вид деятельности «Разработка и внедрение информационных услуг».

3. Акционерное общество «Центр строительного контроля и экспертиз» — вид деятельности «Ремонтно-восстановительные работы, услуги генерального подрядчика, строительный контроль, обследование зданий и сооружений, судебная экспертиза».

Для проведения опроса по анкете (автор — О.В. Темнякина, 2021 г.) мы предварительно адаптировали анкету согласно заявленным видам деятельности компаний, участвующих в анкетировании.

Анкетирование проведено с использованием Гугл-формы. Ссылка на Google-форму анкеты: <https://forms.gle/e4uGaabwKT5Gxo3t9>

Обработка результатов опроса: ответы на вопросы 1, 2, 4–6, 8–13, 15–18 оцениваются от 3 до 0 баллов, где ответ «всегда» — 3 балла, «никогда» — 0 баллов, ответы на вопросы 3, 7, 14 оцениваются в обратном порядке. Подсчитывается количество баллов по каждой позиции. Суммы складываются по видам мотивации. В итоге определяется структура мотивации по соотношению процентов (сумма — 100%) и ведущий вид мотивации, преобладающий показатель. Диагностика позволяет выделить преимущественные формы мотивации к непрерывному профессиональному обучению.

**Обсуждение результатов исследования.** В исследовании приняли участие 82 сотрудника организаций, из них 32 женщины (39% от общего числа опрошиваемых работников, принявших участие в исследовании) и 50 мужчин (61%). Получено следующее распределение ответов по показателям мотивации.

Проанализировав данные, полученные в результате опроса, можно выявить положительные моменты:

- большая часть опрошенных сотрудников испытывают положительные эмоции от повышения своих знаний и умений в результате непрерывного профессионального образования;
- предпочтительными формами обучения для сотрудников являются коллективные формы обучения;
- большое количество сотрудников применяют полученные знания в своей профессиональной деятельности;
- всем сотрудникам нравится учиться, постоянно повышать свои профессиональные знания и умения;
- большинству сотрудников нравится участвовать в новых проектах и новых направлениях работы.

Распределение ответов сотрудников по показателям

№	Причины	Всегда	Часто	Иногда	Никогда	Сумма баллов	Процент достижения
<b>Эмоционально-психологическая</b>						416	14,2
1	Испытываю положительные эмоции при повышении уровня профессиональных знаний и умений	24	38	17	3		
2	Воспользуюсь любой возможностью пройти профессиональное обучение	9	21	47	5		
3	Неохотно выделяю время на обучение, потому что оно отрывает от основной работы	4	30	39	9		
<b>Внешние причины</b>							
4	Рассчитываю на увеличение заработной платы после прохождения обучения	32	37	11	2	462	15,8
5	Рассчитываю на карьерный рост после прохождения обучения	23	39	12	8		
6	Руководство организации поощряет работников, участвующих в непрерывном профессиональном обучении	12	27	32	11		
<b>Социальная</b>							
7	Мне требуется индивидуальный подход и обучение, трудно обучаюсь в группах	1	6	51	24	548	18,7
8	Нравится перенимать опыт коллег	43	32	4	3		
9	Считаю групповое обучение самым приемлемым для себя	23	45	12	2		
<b>Аналитическая</b>							
10	Я люблю учиться	39	34	6	3	542	18,5
11	Использую новые знания при выполнении своих профессиональных обязанностей	35	41	4	2		
12	Использую формат обучения для общения с коллегами, обмена опытом, личных выступлений	24	38	12	8		
<b>Творчество</b>							
13	Мне нравится процесс получения новых знаний и навыков	26	49	7		506	17,3
14	Считаю, что ранее полученных знаний и навыков достаточно в моей работе	15	12	34	21		
15	Нравится участвовать в новых проектах и новых направлениях работы	32	34	16			
<b>Самосовершенствование</b>							
16	Применяю новые знания на практике	24	43	12	3	457	15,6
17	Использую каждую возможность пройти обучение	9	21	47	5		
18	Делюсь полученными знаниями с коллегами	29	36	12	5		
						2931	100

Выявлены тревожные показатели в мотивации сотрудников:

- 20 сотрудников иногда или никогда не испытывали положительные эмоции от повышения уровня профессиональных знаний и умений;
- пять сотрудников никогда и 47 никогда не воспользуюсь любой возможностью пройти профессиональное обучение;
- четыре сотрудника никогда и 30 никогда неохотно выделяют время на обучение, потому что оно отрывает от основной работы;
- семи сотрудникам не нравится перенимать опыт коллег, а 17 работникам не нравится делиться полученными знаниями с коллегами.

Анализируя полученные тревожные показатели, сформулируем причины, по которым они могут возникать:

- сотрудники могут не видеть непосредственной связи между повышением своих профессиональных знаний и умений и их текущими задачами или целями;
- если сотрудники ощущают, что их работа однообразна и не предоставляет возможностей для применения новых навыков или знаний, они могут не испытывать положительных эмоций от обучения;
- если у сотрудников недостаточно времени или ресурсов для посещения курсов обучения, участия



- в семинарах или самостоятельного изучения новых материалов, они могут испытывать фрустрацию и отчуждение. Недостаток поддержки в области обучения со стороны организации также может повлиять на отношение сотрудников к процессу обучения;
- сотрудник может испытывать затруднения в доступности времени или ресурсов для прохождения обучения. В таком случае руководство может рассмотреть возможности, такие как предоставление гибкого графика работы или финансовой поддержки для обучения. Также стоит искать возможности онлайн-обучения, которые позволяют сотруднику гибко распределить время для обучения;
  - конкуренция и страх потерять преимущество. Некоторые сотрудники могут считать, что делиться своим опытом и знаниями с коллегами может привести к тому, что они украдут их идеи или станут конкурировать на более высоком уровне. Это особенно может быть проблематично в среде сильной конкуренции или в компаниях, где индивидуальные достижения оцениваются выше, чем командная работа;
  - недостаток доверия и сотрудничества. Если в коллективе отсутствует доверие и сотрудничество между сотрудниками, они могут не чувствовать необходимости делиться опытом. Создание атмосферы доверия и содействия в команде может сильно повлиять на желание сотрудников делиться знаниями;
  - отсутствие времени и ресурсов. Если сотрудникам постоянно не хватает времени или ресурсов для активного обучения и обмена знаниями, они могут откладывать этот процесс в пользу выполнения текущих задач.

Таблица 4

## Ранжирование по видам мотивации

Вид мотивации	Критерий проявления	Процент достижения
Социальная	Сотрудников привлекают коллективные формы обучения	18,7%
Аналитическая	Сотруднику нравится научно-методическая работа	18,5%
Творческая	Сотруднику нравится проектная деятельность, обновление деятельности	17,3%
Внешняя	Сотрудник повышает квалификацию под влиянием внешних факторов	15,8%
Самосовершенствование	Сотруднику нравится совершенствовать свою деятельность	15,6%
Эмоционально-психологическая	Сотрудник получает удовлетворение от непрерывного профессионального обучения	14,2%
ИТОГО:		100 %

Анализ структуры мотивации продемонстрировал гармоничное распределению всех видов мотивации. Лидирующие позиции заняли социальная, аналитическая и творческая виды мотивации.

Отдельно хотелось бы обсудить внешние мотивы (увеличение заработной платы после прохождения обучения, карьерный рост, поощрение от руководства за участие в программах непрерывного профессионального обучения), которые оказались одним из важных показателей. Увеличение зарплаты и карьерный рост являются сильными мотиваторами, поскольку они способствуют удовлетворению основных потребностей сотрудников, таких как финансовая стабильность, признание и самореализация. Обучение персонала, которое направлено на достижение этих целей, стимулирует сотрудников быть более преданными и эффективными в своей работе.

**Методы повышения мотивации персонала к непрерывному профессиональному обучению.** Изученная проблема мотивации персонала к непрерывному профессиональному образованию и анализ литературы позволили сформулировать методы повышения мотивации персонала к обучению.

1. *Постановка целей и ожиданий.* Четкое определение, какие навыки и знания необходимы сотрудникам, и установка конкретных целей для каждого сотрудника. Объяснение, как достижение этих целей будет полезно как для сотрудника, так и для организации в целом.
2. *Поддержка.* Сотрудники должны иметь необходимые ресурсы и поддержку для обучения. Это может включать доступ к качественным учебным материалам, возможность посещения тренингов и семинаров, а также временное освобождение от работы для обучения.
3. *Сделать обучение интересным.* Создать интерактивные и увлекательные обучающие программы. Использовать разнообразные методы обучения, такие как групповые дискуссии, практические упражнения, игры и т.д. Это поможет удержать внимание и увеличить мотивацию сотрудников.
4. *Признавать и поощрять достижения.* Вознаграждать сотрудников за успешное завершение обучения или достижение определенных результатов. Это может быть в виде финансовых премий, повышения в должности, публичной похвалы или других форм признания.
5. *Предоставить возможность применить знания.* После завершения обучения предоставьте сотрудникам возможность применить новые навыки на практике. Это поможет им увидеть

ценность обучения и укрепит их мотивацию для дальнейшего обучения.

6. *Примеры ролей.* Показать сотрудникам, как обучение может помочь им в достижении карьерных целей, предоставив примеры успешных сотрудников, которые смогли преуспеть благодаря своей преданности обучению.
7. *Создание стимулирующей обучающей среды.* Обеспечить поддержку среды, которая способствует обучению. Это может включать доступ к информационным ресурсам, возможности для коллаборации и обмена знаниями, а также поддержку коллег и руководства.
8. *Индивидуализация обучения.* Учитывать разнообразные потребности и предпочтения сотрудников при разработке обучающих программ. Позволить им выбирать темы и методы обучения, чтобы они могли получить максимальную пользу и удовлетворение от процесса обучения.
9. *Развитие лидерских навыков.* Помимо технических навыков, обучение должно включать и развитие лидерских компетенций. Показывайте сотрудникам, как обучение может помочь им стать более эффективными руководителями, улучшить коммуникацию и решать проблемы.
10. *Поддержка и коучинг.* Назначить опытных сотрудников или руководителей в качестве наставников или коучей, которые будут поддерживать и вдохновлять сотрудников в процессе обучения. Они могут предоставлять руководство, делиться своим опытом и помогать преодолевать препятствия.
11. *Гибкость и интеграция в рабочий процесс.* Постарайтесь интегрировать обучение в рабочий процесс сотрудников. Позвольте им выделять время на обучение, предоставлять гибкий график работы или использовать проекты и задачи в рамках обучения. Это поможет уменьшить конфликт между рабочими обязанностями и обучением.
12. *Связь с карьерным развитием.* Подчеркните связь между обучением и карьерным развитием сотрудников. Объясните, как развитие новых навыков и знаний может открыть двери к новым возможностям и продвижению внутри организации. Это поможет сотрудникам видеть более широкий контекст и ценность обучения.

Систематизация представленных методов и их применение в профессиональной деятельности дает нам основание утверждать, что непрерывное про-

фессиональное образование стало неотъемлемой частью успешной карьеры и профессионального развития.

**Выводы.** В данной статье были рассмотрены и изучены методы повышения мотивации персонала к непрерывному профессиональному обучению. В качестве выводов и порядке подведения итогов, определим какие методы повышения мотивации персонала к обучению смогут оказать влияние на тот или иной вид мотивации (табл. 5.).

Таблица 5

Соотношение методов и вид мотивации

Вид мотивации	Методы мотивации
Социальная	Создание стимулирующей обучающей среды; гибкость и интеграция в рабочий процесс
Аналитическая	Примеры ролей; развитие лидерских навыков:
Творческая	Сделать обучение интересным
Внешняя	Постановка целей и ожиданий; признавать и поощрять достижения; связь с карьерным развитием
Самосовершенствование	Поддержка; предоставить возможность применить знания
Эмоционально-психологическая	Индивидуализация обучения; поддержка и коучинг

Для повышения социальной мотивации можно применять такие методы, как создание стимулирующей обучающей среды; гибкость и интеграция в рабочий процесс. Методы и примеры ролей и развитие лидерских навыков помогут повысить аналитическую мотивацию. Если сделать обучение интересным, это позволит повысить творческую мотивацию. Для повышения внешней мотивации можно применить такие методы, как постановка целей и ожиданий, признавать и поощрять достижения, а также метод «связь с карьерным развитием». Такие методы мотивации, как поддержка и предоставление возможности применить знания, окажут влияние на мотивацию самосовершенствования. Для повышения эмоционально-психологической мотивации подходят методы индивидуализации обучения и поддержка и коучинг.

Подводя итоги статьи, сделаем вывод, что быстрый темп изменений в бизнесе требует от сотрудников постоянно быть в курсе последних тенденций и развития в своей области. Непрерывное профессиональное образование помогает сотрудникам быть впереди конкуренции и адаптироваться к изменениям внешней среды.

## Литература

1. Темняткина О.В. Концепция формирования и оценки универсальных учебных действий у обучающихся в соответствии с компонентами деятельности [Текст] / О.В. Темняткина // Концепт. — 2017. — Т. 20. — С. 8–15. — URL: <http://e-koncept.ru/2017/870020.htm>
2. Горбина М.А. Непрерывное образование как объективная необходимость профессионального совершенствования личности [Текст] / М.А. Горбина, В.И. Белай // Молодой ученый. — 2014. — № 11. — С. 378–379.
3. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения [Текст] / Т.О. Гордеева. — М.: Академия, 2006. — 336 с.
4. Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды [Текст] / Д.Б. Эльконин. — М.: Международная педагогическая академия, 1995. — 224 с.
5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А.Н. Леонтьев. — М., 1975.
6. Гессен С.И. Основы педагогики. (Введение в прикладную философию) [Текст] / С.И. Гессен. — М., 1995. — 405 с.
7. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. — СПб.: Питер, 2002. — 512 с.
8. Ломанов П.Н. Проблемы развития непрерывного образования в России [Электронный ресурс] // CREDO NEW: теоретический журнал. — Т. 2. — № 3. — С. 113–134. — URL: <http://credonew.ru/content/view/1268/68> (дата обращения: 05.06.2023).
9. Зайцева О.В. Непрерывное образование: основные понятия и определения [Электронный ресурс] // Вестник ТГПУ. — 2009. — № 7. — URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/nepreryvnoe-obrazovanie-osnovnye-ponyatiya-i-opredeleniya> (дата обращения: 05.06.2023).
10. Айламадян А.М. Влияние мотивов деятельности: теоретические аспекты, проблемы и экспериментальное изучение [Текст] / А.М. Айламадян // Вопросы психологии. — 1990. — № 4.
11. Анисимов О.С. Профессионализм в воспитании и образовании [Текст] / О.С. Анисимов. — М.: Изд-во РАГС, 1995. — 180 с.
12. Аритова О.Н. Влияние мотивации на структуру целеполагания [Текст] / О.Н. Аритова // Вестник МГУ. — 2008. — № 4. — С. 39–42.
13. Асеев В.Г. Мотивация деятельности и становление личности [Текст] / В.Г. Асеев. — М.: Наука, 2006. — 212 с.
14. Вилюнас В.К. Психология развития мотивации [Текст] / В.К. Вилюнас. — СПб.: Речь, 2006. — 458 с.
15. Владиславлев А.П. Непрерывное образование. Проблемы и перспективы [Текст] / А.П. Владиславлев. — М.: Молодая гвардия, 2008. — 175 с.

## References

1. Temnyatkina O.V. Konceptsiya formirovaniya i ocenki universal'nyh uchebnyh dejstvij u obuchayushchihhsya v sootvetstvii s komponentami deyatel'nosti // Koncept, 2017, v. 20, pp. 8–15. URL: <http://e-koncept.ru/2017/870020.htm>
2. Gorbina M.A., Belaj V.I. Nepreryvnoe obrazovanie kak ob"ektivnaya neobhodimost' professional'nogo sovershenstvovaniya lichnosti // Molodoy uchenyj, 2014, no. 11, pp. 378–379.
3. Gordeeva T.O. Psihologiya motivacii dostizheniya. M.: Akademiya, 2006. 336 p.
4. El'konin D.B. Izbrannye psihologicheskie trudy. M.: Mezhdunarodnaya pedagogicheskaya akademiya, 1995. 224 p.
5. Leont'ev A.N. Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost'. M., 1975.
6. Gessen S.I. Osnovy pedagogiki. (Vvedenie v prikladnyuyu filosofiyu). M., 1995. 405 s.
7. Il'in E.P. Motivaciya i motivy. SPb.: Piter, 2002. 512 p.
8. Lomanov P.N. Problemy razvitiya nepreryvnogo obrazovaniya v Rossii [Elektronnyj resurs] // CREDO NEW: teoreticheskij zhurnal, v. 2, no. 3, pp. 113–134. URL: <http://credonew.ru/content/view/1268/68> (data obrashcheniya: 05.06.2023).
9. Zajceva O.V. Nepreryvnoe obrazovanie: osnovnye ponyatiya i opredeleniya [Elektronnyj resurs] // Vestnik TGPU, 2009, no. 7. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/nepreryvnoe-obrazovanie-osnovnye-ponyatiya-i-opredeleniya> (data obrashcheniya: 05.06.2023).
10. Ajlamadyan A.M. Vliyanie motivov deyatel'nosti: teoreticheskie aspekty, problemy i eksperimental'noe izuchenie // Voprosy psihologii, 1990, № 4.
11. Anisimov O.S. Professionalizm v vospitanii i obrazovanii. M.: RAGS, 1995. 180 p.
12. Aritova O.N. Vliyanie motivacii na strukturu celepolaganiya // Vestnik MGU, 2008, № 4, pp. 39–42.
13. Aseev V.G. Motivaciya deyatel'nosti i stanovlenie lichnosti. M.: Nauka, 2006. 212 p.
14. Vilyunas V.K. Psihologiya razvitiya motivacii. SPb.: Rech', 2006. 458 p.
15. Vladislavlev A.P. Nepreryvnoe obrazovanie. Problemy i perspektivy. M.: Molodaya gvardiya, 2008. 175 p.