

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ
УДК 37.047
DOI: <https://doi.org/10.30932/1992-3252-2022-20-5-10>

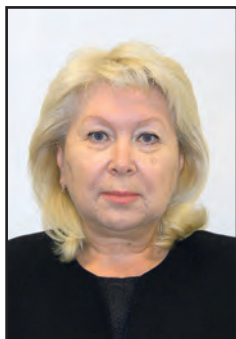


Мир транспорта. 2022. Т. 20. № 5 (102). С. 86–93

Исследование индивидуальных мотиваторов выпускников транспортных учебных заведений



Марина ЕРХОВА



Людмила ШУМКОВА

*Марина Викторовна Ерхова¹,
Людмила Геннадьевна Шумкова²*

*^{1, 2} Ульяновский институт гражданской авиации
им. Главного маршала авиации Б. П. Бугаева,
Ульяновск, Россия.*

✉ ¹ m.v.erhova@mail.ru.

АННОТАЦИЯ

В статье обоснована актуальность изучения индивидуальных мотиваторов будущих пилотов гражданской авиации и будущих железнодорожников в условиях получения ими профессионального образования. Приведены результаты исследования, целью которого было определение выраженности и сочетания среднегрупповых мотиваторов двух категорий респондентов, а также влияние полученных мотивационных профилей на особенности восприятия будущей профессии обучающимися транспортных учебных заведений.

В качестве эмпирического метода исследования была выбрана диагностика по тесту «Мотивационный профиль», разработанному Ш. Ричи и П. Мартином. Данный мотивационный тест является надёжным и валидным инструментом измерения индивидуальных побуждений человека к деятельности, основанным на изучении 1355 пригодных для анализа мотивационных профилей международной группы респондентов. Авторами теста были выделены 12 мотивационных факторов – потребностей человека, стимулирующих его

к работе, выраженность которых отражается в мотивационном профиле человека или группы.

В представленном исследовании участвовало 144 курсанта 5 курса Ульяновского института гражданской авиации им. Главного маршала авиации Б. П. Бугаева, обучающихся по специализации «Организация лётной работы», и 50 студентов 3 курса Ульяновского железнодорожного техникума, обучающихся по направлению «Техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог» – «помощник машиниста тепловоза».

В рамках диагностического эксперимента были построены среднегрупповые мотивационные профили данных категорий респондентов, проведён их анализ с точки зрения требований будущей профессии опрошенных. Особое внимание уделено сравнительному анализу мотивационных профилей будущих пилотов ГА и будущих железнодорожников.

Даны рекомендации по совершенствованию учебно-воспитательного процесса транспортного учебного заведения с учётом полученных результатов исследования.

Ключевые слова: транспорт, гражданская авиация, железные дороги, обучение, транспортный вуз, потребности человека, мотиваторы, мотивационный профиль, индивидуальные и среднегрупповые мотиваторы обучающихся.

Для цитирования: Ерхова М. В., Шумкова Л. Г. Исследование индивидуальных мотиваторов выпускников транспортных учебных заведений // Мир транспорта. 2022. Т. 20. № 5 (102). С. 86–93. DOI: <https://doi.org/10.30932/1992-3252-2022-20-5-10>.

Полный текст статьи на английском языке публикуется во второй части данного выпуска.
The full text of the article in English is published in the second part of the issue.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в практике управления персоналом всё большее внимание уделяется изучению индивидуальных мотиваторов сотрудников. Индивидуальные мотиваторы работника – это стимулы, побуждающие конкретного работника к более эффективной деятельности [1]. Ранее считалось, что инициировать профессиональную активность сотрудника может, прежде всего, материальное вознаграждение в денежной или неденежной форме. В настоящее время в качестве эффективных мотиваторов используются свободное время, возможность выбора удобного времени отпуска, профессионально престижные командировки, курсы повышения квалификации и др. [2, с. 160–167; 3, с. 361–417; 4, с. 71–80; 5–7; 8, с. 366–380]. Отличительной чертой компаний, ориентированных на развитие мотивационной среды, является изучение персональных мотиваторов сотрудников и предложение им мотивационного «меню», соразмерного полученному работником профессиональному результату и состоящему из тех мотиваторов, в которых действительно заинтересован сотрудник [9, с. 160–167]. Такой подход к стимулированию трудовой активности персонала позволяет не только учитывать индивидуальные предпочтения работника, но и является проявлением корпоративной заботливости, основанной на свободе выбора работником такого поощрения, которое в максимальной степени в дальнейшем будет развивать его профессиональную инициативу и результативность.

Изучение индивидуальных мотиваторов сотрудников позволяет руководству психологически целесообразно распределять премиальный фонд предприятия, соотносить ожидания работников с возможностями компании, находить дополнительные корпоративные ресурсы для развития её конкурентоспособности. Определение персональных мотиваторов работников даёт возможность руководству использовать дополнительные рычаги влияния на персонал, прогнозировать поведение сотрудников и обеспечивать его единообразие. Это связано с тем, что системный анализ преобладающих и отвергаемых индивидуальных мотиваторов работников демонстрирует систему реализуемых персональных ценностей сотрудников, которые являются основой реальной организационной культуры предприятия. В практике управления существуют раз-

личные технологии мониторинга и развития мотивационной среды: анкетирование сотрудников с целью выявления сегментированных и общекорпоративных ценностей [9, с. 177–185], исследование удовлетворённости работой [10, с. 33–109], исследование мотивационных ресурсов управления предприятием [11, с. 124–136], анализ текучести кадров [12, с. 369–377].

Изучение индивидуальных мотиваторов важно на различных этапах профессиональной карьеры специалистов. Так, в период получения профессионального образования обучающиеся имеют возможность, изучив свою систему персональных мотиваторов, соотнести свои профессиональные ожидания с возможностями будущей профессии, скорректировать возникший дисбаланс через развитие новых мотивов к профессиональной деятельности.

Знание основных тенденций в развитии персональных мотиваторов студентов к освоению и самореализации их в будущей профессии, позволит администрации учебных заведений внести коррективы в учебно-воспитательный процесс, приведя в соответствие требования и особенности будущих профессий обучающихся и их персональных представлений в отношении стиля работы в выбранных ими профессиях [13; 14].

Цель данной статьи – представление и анализ результатов исследования индивидуальных мотиваторов будущих пилотов гражданской авиации (далее ГА) в условиях получения ими высшего профессионального образования, а также проведение сравнительного анализа выраженности мотиваторов студентов, обучающихся в учебных заведениях авиационного и железнодорожного профилей.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Для достижения поставленной цели были использованы *теоретические* (анализ научной литературы, сравнительный анализ, обобщение), а также *эмпирические методы* исследования (диагностический эксперимент).

В рамках этой цели в Ульяновском институте гражданской авиации им. Главного маршала авиации Б. П. Бугаева и в Ульяновском техникуме железнодорожного транспорта было проведено исследование индивидуальных мотиваторов курсантов-пилотов





5 курса, и студентов-железнодорожников 3 курса.

Исследование проводилось в три этапа.

На первом этапе были выявлены персональные и среднегрупповые мотиваторы курсантов 5 курса, обучающихся по специальности «Организация лётной работы» в Ульяновском институте гражданской авиации им. Главного маршала авиации Б. П. Бугаева. Исследование проводилось в ноябре–декабре 2021 года, в нём участвовал 141 курсант (пять учебных групп). На основе результатов диагностики был построен среднегрупповой мотивационный профиль респондентов, проведён его анализ и соотнесение с особенностями профессии пилота ГА.

На втором этапе исследования была осуществлена диагностика и последующий анализ персональных и среднегрупповых мотиваторов 50 студентов 3 курса Ульяновского техникума железнодорожного транспорта, обучающихся по направлению «Техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог» – «помощник машиниста тепловоза». Исследование проводилось в феврале 2022 года.

На третьем этапе был проведён сравнительный анализ среднегрупповых профилей будущих работников транспорта (пилотов ГА и помощников машиниста тепловоза) и сделаны научно-практические выводы.

В качестве диагностического материала был использован тест «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина, который является надёжным и валидным инструментом измерения индивидуальных побуждений человека к деятельности [15]. Авторами теста были выделены 12 мотивационных факторов – потребностей человека, стимулирующих его к работе. Ниже кратко описаны данные факторы и рядом с каждым из них указано значение моды (наиболее часто встречающееся значение мотиватора в группе респондентов, участвующих в апробации теста) [15, с. 24–26].

1. «Потребность в высоком заработке, материальном вознаграждении и материальных благах. Мода – 27 баллов».

2. «Потребность в комфортных условиях работы. Мода – 17 баллов».

3. «Потребность в структурировании работы, в снижении степени неопределённости, связанной с работой. Мода – 26 баллов».

4. «Потребность в социальных контактах с широким кругом людей. Мода – 27 баллов».

5. «Потребность в устойчивых, доверительных взаимоотношениях с небольшой группой людей. Мода – 18 баллов».

6. «Потребность в признании со стороны других людей. Мода – 35 баллов».

7. «Потребность в постановке и достижении сложных профессиональных целей, в самомотивации. Мода – 36 баллов».

8. «Потребность во влиянии, власти и установлении контроля над другими. Мода – 31 балл».

9. «Потребность в разнообразии и переменах, новизне, избегании скуки. Мода – 34 балла».

10. «Потребность в креативности, открытости новым идеям, любознательности. Мода – 32 балла».

11. «Потребность в самосовершенствовании своей личности. Мода – 35 баллов».

12. «Потребность быть востребованным в интересной и общественно полезной работе. Мода – 41 балл».

После определения выраженности каждого из этих факторов исследователем строится индивидуальный мотивационный профиль испытуемого, который анализируется по приоритетности каждого мотивационного фактора, по их взаимному влиянию. Это даёт возможность оценить реальную картину потребностей человека и, как следствие, сделать выводы о профессиональных притязаниях респондента, условиях его удовлетворённости работой, наличии дефицитных потребностей.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Исследование особенностей индивидуальных и среднегрупповых мотиваторов студентов транспортных учебных заведений

На первом этапе была проведена диагностика индивидуальных мотиваторов пяти учебных групп курсантов-пилотов, рассчитаны персональные значения каждого из 12 мотиваторов по каждому курсанту. Затем были построены среднегрупповые мотивационные профили пяти учебных групп и, далее, общегрупповой профиль, который был проанализирован по различным направлениям.

Среднегрупповые значения 12 мотиваторов по каждой учебной группе курсантов-пилотов представлены в табл. 1.

Для того чтобы получить более однородную картину выраженности мотиваторов

Таблица 1

Среднегрупповые мотиваторы курсантов-пилотов [выполнено авторами]

№	Мотив. факторы	Мода	Учебные группы					Ср. знач.
			П-1	П-2	П-3	П-4	П-5	
1	Заработок	27	35,4	30,45	28,1	33,8	33,83	32,3
2	Условия работы	17	29,3	33,68	30	29,1	31,61	30,7
3	Структурирование	26	29,0	32,09	31,3	33,45	31,17	31,3
4	Социальные контакты	27	21,6	29,64	27,8	28,1	27,78	27
5	Взаимоотношения	18	22,9	28,41	25	26,7	29,33	26,5
6	Признание	35	31,2	29,45	32,2	32,35	32,11	31,4
7	Достижения	36	34,9	30,95	34	31,95	29,67	32,3
8	Власть	31	24,7	29,73	26,1	24,5	26,44	26,3
9	Перемены	34	28,7	30,23	27	31,2	28,78	29,2
10	Креативность	32	29,8	29,09	29,9	29,4	27,39	29,1
11	Самосовершенствование	35	34,0	28,27	29,3	30,6	31,72	30,7
12	Интересная и полезная работа	41	37,6	27,73	35,2	31,95	28,89	32,2

* Здесь и далее используются сокращенные наименования мотивационных факторов.

у заявленной группы респондентов, нами был построен среднегрупповой профиль объединённой группы курсантов. Он представлен на рис. 1.

При анализе среднегрупповых мотиваторов будем использовать сравнение мотиваторов между собой и со значением моды.

Итак, результаты диагностики среднегрупповых мотиваторов показали, что наиболее выраженными мотиваторами опрошенных курсантов-пилотов являются «Заработок», «Достижения» и «Интересная и полезная работа».

Сочетание факторов «Заработок» и «Достижения» может говорить о том, что опрошенные связывают высокое материальное вознаграждение с результатами своей работы. При этом они готовы ставить перед собой сложные профессиональные цели, прикладывать необходимые усилия и получать за это соответствующую материальную компенсацию. Такая установка на профессиональную деятельность, с одной стороны, побуждает будущих пилотов ГА к профессиональному развитию, а с другой стороны, может вызвать у них ощущение несоответствия затраченных

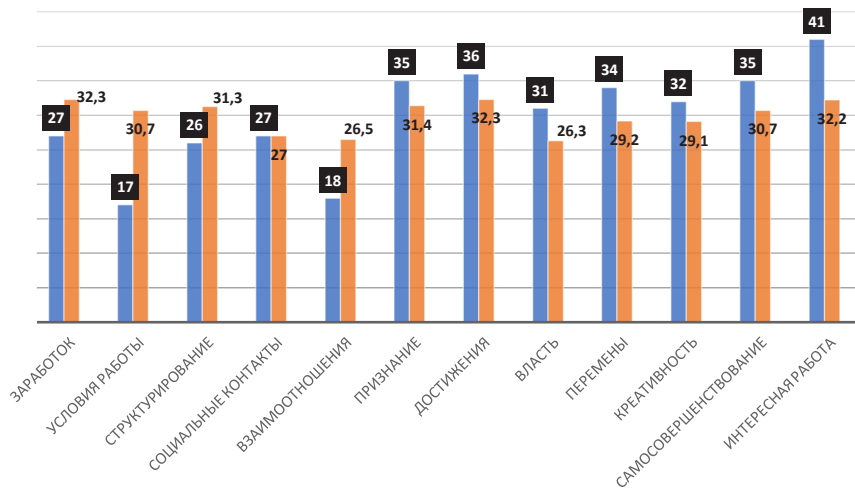


Рис. 1. Среднегрупповые мотиваторы курсантов-пилотов [выполнено авторами].



усилий и заработка. Это, в свою очередь, может усилить неудовлетворённость работой и снижение интереса к ней.

Сочетание значимых факторов «Заработок» и «Интересная и полезная работа» означает понимание курсантами того, что деньги они будут получать, прежде всего, за ту пользу, которую приносят людям. Следует отметить, что, если полезность и интересность работы в компании не поддерживается организационными условиями, то материальное вознаграждение работника вряд ли повысит эффективность его работы. Поэтому администрация авиационных компаний должна понимать, что не только высокий заработок пилотов может обеспечить качество работы лётного персонала. Необходимо проводить целенаправленную работу по поддержанию у пилотов интереса к работе и восприятия её как полезной и значимой для людей.

Сочетание важности для пилотов факторов «Достижения» и «Интересная и полезная работа» ещё раз подтверждает необходимость использования в авиационных компаниях современных достижений социального менеджмента для поддержания у авиационного персонала интереса и персональной значимости работы.

При сравнении данных значимых для будущих пилотов мотивационных факторов с модой (среднестатистическое значение мотиваторов, полученное авторами теста в ходе его апробации), получилось, что фактор «Заработок» ощутимо превышает значение моды, а фактор «Интересная и полезная работа» значительно ниже значения моды. Это ещё раз является подтверждением необходимости поддержания (за счёт внутренних ресурсов или ресурсов авиационной компании) высокого интереса пилотов к работе, который будет инициировать их профессиональные достижения и увеличивать соответствующее материальное вознаграждение, которое является очень важным мотивационным фактором для респондентов.

Анализ среднегруппового мотивационного профиля будущих пилотов показал достаточно высокую значимость для них условий труда, что свидетельствует о понимании курсантами особенностей стиля жизни пилота ГА, необходимости соблюдения авиационной компанией режима труда и отдыха лётного состава и о влиянии этих регламентов на безопасность полётов.

Интересно отметить, что значимость для курсантов власти и склонности к переменам значительно ниже среднестатистических значений. Это может говорить об ориентации пилотов, прежде всего, на «горизонтальную» карьеру (смену типа воздушного судна при сохранении должности) и на важность наличия стабильности во всех сферах жизни. Данные предположения подтверждаются исследованиями основных карьерных ориентаций будущих пилотов по методике Э. Шейна «Якоря карьеры» [16].

Важно заметить, что сочетание высокой значимости для курсантов фактора «Заработок» и достаточно низкой значимости фактора «Власть» свидетельствует о понимании респондентами важности профессионального обучения, освоения более сложных типов ВС для последовательного построения экспертной карьеры, которая является показателем не только профессионального, но и материального статуса пилота.

Интересной особенностью представленного мотивационного профиля является сочетание высокой значимости заработка и сравнительно низкой значимости для будущих пилотов фактора «Взаимоотношения». Фактор «Взаимоотношения» означает важность для человека построения длительных доверительных отношений с коллегами. Низкое значение данного фактора показывает готовность будущих пилотов к специфике профессионального взаимодействия в лётных отрядах, где дистанционные контакты пилотов преобладают над очными и не способствуют установлению тесных межличностных отношений между коллегами. Наличие неслётанных экипажей также развивает у пилотов ГА готовность к кратковременным (на период полёта) деловым контактам.

Анализ результатов второго этапа проведённого исследования может быть представлен следующим образом.

После проведения диагностики студентов железнодорожного техникума были рассчитаны среднегрупповые значения 12 мотиваторов. Они представлены в табл. 2.

Для того чтобы получить более наглядную картину выраженности мотиваторов у заявленной группы респондентов, нами был построен среднегрупповой профиль объединённой группы студентов-железнодорожников. Он представлен на рис. 2.

Таблица 2

**Среднегрупповые мотиваторы студентов
железнодорожного техникума
[выполнено авторами]**

№	Мотивационные факторы	Мода	Среднегрупповое значение
1	Заработок	27	33,4
2	Условия работы	17	33,4
3	Структурирование	26	34,1
4	Социальные контакты	27	33,2
5	Взаимоотношения	18	26,7
6	Признание	35	33
7	Достижения	36	30
8	Власть	31	22,1
9	Перемены	34	28
10	Креативность	32	25,3
11	Самосовершенствование	35	30,4
12	Интересная и полезная работа	41	29,2

При анализе среднегрупповых мотиваторов студентов-железнодорожников так же будем использовать сравнение мотиваторов между собой и со значением моды.

Итак, результаты диагностики среднегрупповых мотиваторов студентов железнодорожного техникума показали, что наиболее выраженными мотиваторами опрошенных являются «Заработок», «Условия работы», «Структурирование». Преобладание данных мотиваторов может свидетельствовать, с одной стороны, о приоритете внешней мотивации у будущих железнодорожников (достойная зарплата, хорошие условия труда, четкая регламентация работы), а, с другой стороны, может стать показателем готовности к четкому соблюдению должностных инструкций, к стремлению повысить своё материальное благополучие через добросовестную работу, соблюдение дисциплины.

Наименее значимым мотивационным фактором оказался фактор «Власть». Это может говорить об ориентации учащихся техникума, прежде всего, на горизонтальную, а не на вертикальную (должностную) карьеру.

При сравнении значимых для будущих работников железнодорожного транспорта мотивационных факторов с модой получилось, что фактор «Условия работы» ощутимо превышает значение моды, а фактор «Интересная и полезная работа» значительно ниже значения моды.

Это является подтверждением необходимости поддержания в период обучения у студентов высокого интереса к будущей работе, демонстрации связи между результатами работы и заработком, готовности к различным рабочим

условиям и формальным обстоятельствам.

Анализ среднегруппового мотивационного профиля будущих работников железнодорожного транспорта показал достаточно высокую значимость для них условий труда, что свидетельствует о понимании студентами особенностей стиля трудовой жизни работников железнодорожного транспорта, необходимости соблюдения железнодорожным предприятием режима труда и отдыха и о влиянии этих регламентов на безопасность движения.

Важно заметить, что сочетание высокой значимости для студентов фактора «Заработок» и достаточно низкой значимости фактора «Власть» свидетельствует о понимании респондентами важности профессионального обучения, освоения современных типов железнодорожного транспорта для последова-

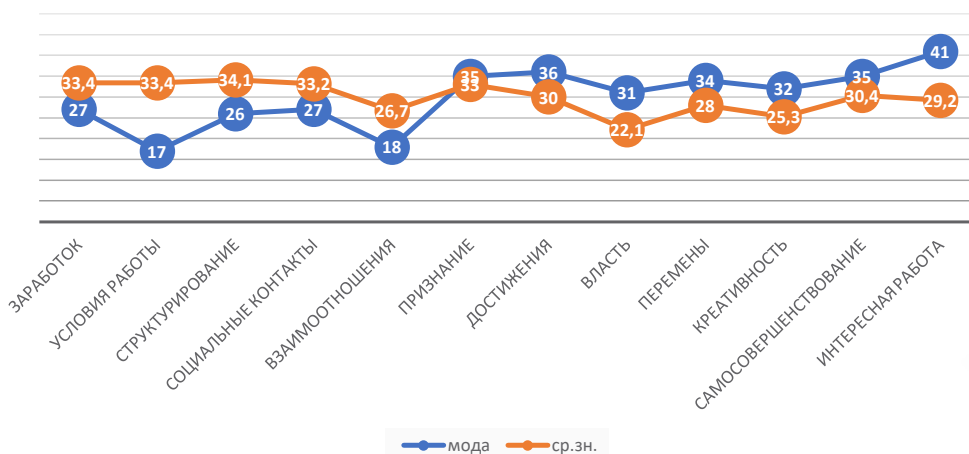


Рис. 2. Среднегрупповые мотиваторы студентов железнодорожного техникума [выполнено авторами].



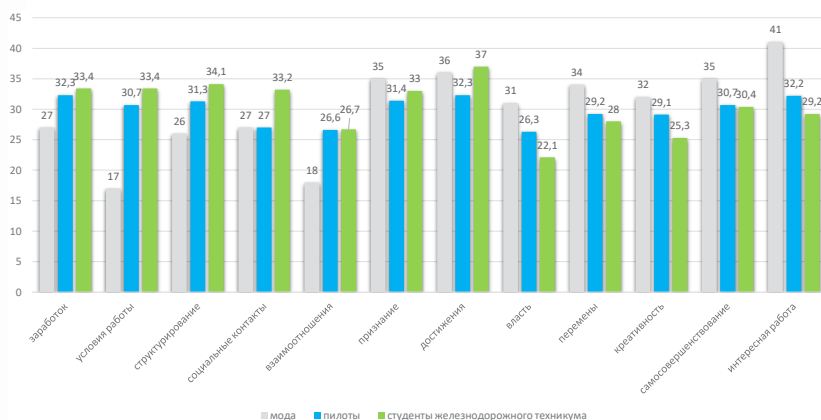


Рис. 3. Среднегрупповые мотиваторы курсантов-пилотов и студентов железнодорожного техникума [выполнено авторами].

тельного построения профессиональной карьеры, которая является показателем не только профессионального, но и материального статуса работника железнодорожного транспорта.

На третьем этапе исследования был проведён сравнительный анализ среднегрупповых мотиваторов к профессиональной деятельности будущих работников авиационного и железнодорожного транспортов.

Наглядное представление полученных результатов показано на рис. 3

Сравнение индивидуальных мотиваторов будущих пилотов и железнодорожников показал достаточно высокое сходство практически по всем мотиваторам. Респонденты одинаково высоко оценивают значимость заработка, условий работы и её регламентации, а также взаимоотношений с коллегами. Данные мотиваторы в определённой степени характеризуют профессиональный стиль деятельности работников транспорта, в котором режим труда и отдыха, оснащённость рабочего места, чёткая регламентация деятельности являются необходимыми атрибутами данных профессий, обеспечивающих безопасность воздушных и железнодорожных перевозок. Достаточно высокая выраженность мотиватора взаимоотношения показывает понимание обучающимися важности установления позитивных отношений с коллегами во взаимодействиях «командир воздушного судна – второй пилот»; «машинист тепловоза – помощник машиниста».

Наибольшие расхождения были выявлены в выраженности мотиваторов «Социальные контакты» и «Власть». Студенты-железнодорожники придают большую значимость

необходимости расширения социальных контактов, профессиональных связей, коммуникабельности. Курсанты-пилоты больше ориентированы на возможности оказания влияния, осуществления контроля над коллегами. Такой стиль поведения пилота ГА вполне согласуется с системой CRM, которая предусматривает чёткий взаимоконтроль членов лётного экипажа (Cross-check – перекрёстная проверка).

Сравнение выраженности индивидуальных мотиваторов будущих пилотов и железнодорожников со значением моды показало, что мотиваторы заработка, условий и структурирования работы у обеих групп респондентов значительно превышает значение моды. Это свидетельствует о повышенной значимости данных трудовых стимулов. Это, с одной стороны, может свидетельствовать о понимании обучающимися особенностей своих профессий, а, с другой стороны, о, возможно, завышенных ожиданиях в отношении формальных сторон профессиональной деятельности, которые могут не соответствовать реальной ситуации.

Достаточно показательным оказался тот факт, что мотиваторы «Интересная работа», «Самосовершенствование» и «Перемены» у всех респондентов гораздо ниже значения моды. Это может говорить о недостаточно высоком интересе студентов к содержанию своей будущей профессии и, как следствие, желанию развиваться в ней. При этом сниженный мотиватор «Перемены» может свидетельствовать о консервативной направленности их мышления, и, как следствие, – сопротивлении переменам. Перемены могут касаться организационных, технологических

изменений, освоения новых типов транспортных средств и др. Транспорт является динамично развивающейся отраслью экономики, поэтому и сотрудники транспортных предприятий должны быть готовыми к переменам, которые всегда сопровождаются необходимостью развиваться в профессии.

ВЫВОДЫ

Проведённое исследование показало значимость более глубокого изучения механизмов формирования профессиональной мотивации студентов транспортных учебных заведений, поиска возможностей более интенсивного «погружения» обучающихся в реальную профессиональную среду, формирующую у них адекватный образ профессии. Изучение персональных мотиваторов студентов позволит систематизировать их профессиональные ожидания в целостный образ профессии, существующий в сознании студентов, соотносить его с профессиональными реалиями и организовать работу по более детальному изучению студентами тонкостей, возможностей и ограничений будущей профессии, стиля профессионального поведения, регламентов, особенностей стимулирования работников и т.п. Это позволит будущим специалистам быстрее адаптироваться к тонкостям выбранной профессии, не испытать разочарований из-за незначительных трудностей, оптимально организовывать свою профессиональную жизнь с учётом требований профессии.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ильин Е. П. Сущность и структура мотива // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – № 2. – С. 27–41. [Электронный ресурс]: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23267000>. Доступ 26.06.2022.
2. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: Учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 312 с. ISBN 978-5-238-01609-2.
3. Магура М. И., Курбагова М. Б. Секреты мотивации или мотивация без секретов. – М.: Управление персоналом, 2007. – 653 с. ISBN 978-5-9563-0076-3.
4. Иванова С. В. Мотивация на 100 %: А где же у него кнопка? – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 288 с. ISBN 978-5-9614-2268-9.

5. Гаврилова О. Стимулирование свободным временем // Справочник по управлению персоналом. – 2011. – № 3. – С. 49–52. [Электронный ресурс]: <https://www.pro-personal.ru/article/222954-stimulirovanie-svobodnym-vremenem/>. Доступ 26.06.2022.

6. Кольцова В. Управление системой льгот // Справочник по управлению персоналом. – 2011. – № 4. – С. 65–69. [Электронный ресурс]: <https://www.pro-personal.ru/article/223732-upravlenie-sistemoy-lygot/>. Доступ 26.06.2022.

7. Кочеткова А. Управление креативными сотрудниками. Мотивация «творцов» // Справочник по управлению персоналом. – 2011. – № 4. – С. 24–28. [Электронный ресурс]: <https://www.pro-personal.ru/article/223676-motivatsiya-tvortsov/>. Доступ 26.06.2022.

8. Занковский А. Н. Организационная психология: Учеб. пособие. – М.: Флинта, МПСИ, 2002. – 648 с. [Электронный ресурс]: <https://uchebnik.biz/book/138-organizacionnaya-psihologiya/>. Доступ 26.06.2022.

9. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. – М.: Вершина, 2006. – 224 с. ISBN 5-9626-0076-2. [Электронный ресурс]: https://www.zagorskaya.info/wp-content/uploads/2020/11/4809_a1213a0e70a336cf8bdc3d423a1b389e.pdf. Доступ 26.06.2022.

10. Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б. Б. Мотивация к работе / Пер. Д. А. Куликов. – М.: Вершина, 2007. – 240 с. ISBN 5-9626-0259-5. [Электронный ресурс]: https://www.studmed.ru/hercberg-f-mocner-b-bloh-sniderman-b-motivaciya-k-rabote_07e612b1687.html. Доступ 26.06.2022.

11. Шапиро С. А. Мотивация. – М.: ГроссМедиа, 2008. – 150 с. [Электронный ресурс]: https://www.studmed.ru/shapiro-sa-motivaciya_e13974d353b.html. Доступ 26.06.2022.

12. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Экономика управления персоналом. – М.: Инфра-М, 2019. – 427 с. ISBN 978-5-16-006018-7.

13. Ерхова М. В., Орлова Л. В. Изучение профессиональной мотивации курсантов-авиадиспетчеров // Тенденции развития науки и образования. – 2021. – № 69. – Ч. 5. – С. 113–115. DOI: 10.18411/lj-01-2021-198.

14. Ерхова М. В. Исследование мотивационных профилей курсантов-авиадиспетчеров // Региональная экономика: актуальные вопросы и новые тенденции. III Международная научно-практическая конференция (17–23 апреля 2017 года, Россия, г. Ульяновск): Сб. науч. трудов. – Ульяновск: УлГТУ, 2017. – С. 103–109. [Электронный ресурс]: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29264490>. Доступ 26.06.2022.

15. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ., под ред. проф. Е. А. Климова. – М.: Юнити-Дана, 2004. – 399 с. ISBN 0-566-08102-4 (англ.); ISBN 5-238-00599-7 (рус.).

16. Ерхова М. В., Калугина Е. А. Исследование карьерных ориентаций пилотов гражданской авиации // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – № 11 (58). – Ч. 1. – С. 29–33. [Электронный ресурс]: <https://elibrary.ru/item.asp?id=34921969>. Доступ 26.06.2022. ●

Информация об авторах:

Ерхова Марина Викторовна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин Ульяновского института гражданской авиации им. Главного маршала авиации Б. П. Бугаева, Ульяновск, Россия, m.v.erhova@mail.ru.

Шумкова Людмила Геннадьевна – кандидат педагогических наук, проректор по образовательной работе Ульяновского института гражданской авиации им. Главного маршала авиации Б. П. Бугаева, Ульяновск, Россия, ivauga_osod@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 18.05.2022, актуализирована 15.09.2022, одобрена после рецензирования 22.09.2022, принята к публикации 04.10.2022.

