

УДК: 159.9.072.59  
doi: 10.11621/vsp.2021.02.14

## МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

**Т.Н. Лобанова**

НИУ Высшая школа экономики, Москва, Россия.  
Для контактов. E-mail: lobanova@hse.ru

**Актуальность** работы связана с отсутствием в психологии труда достаточного количества инструментов, способствующих изучению и оценке трудовых интересов работников.

**Цель** — разработка и валидизация новой методики для исследования трудовых интересов работников современных организаций.

**Методики и выборка.** Предложен опросный инструментарий, результаты которого сравнивались с отдельными шкалами методик «Изучение мотивационного профиля личности» (Ш. Ричи и П. Мартин), методики Ф.Герцберга «Мониторинг трудовых мотивов» и методики «Мотайп» В.И. Герчикова. Выборка для целей стандартизации охватывала работников современных отраслей, связанных с индустрией 4.0 от 21 до 50 лет со стажем трудовой деятельности от 0 до 30 лет (N = 210).

**Результаты.** Разработана авторская методика «Трудовые интересы работников», включающая 35 утверждений. Содержание утверждений отражает теоретическую классификацию 7-ми групп интересов работников: экономических; профессиональных; карьерных; групповых; корпоративных; территориальных и общегражданских. В оценках данных шкал используется 5-бальная градация (от 1 балла — совсем не важно до 5 — очень важно). Авторская интерпретация полученных данных включает: степень выраженности трудовых интересов работников, структуру трудовых интересов в соответствии с приведенной классификацией, анализ приоритетных видов интересов на основе выставленных респондентами оценок. Получены статистически значимые корреляции между ответами респондентов на отдельные утверждения методики и итоговым результатом. Выявлены многочисленные прямые корреляции между показателями мотивации и трудовых интересов. Коэффициент надежности методики составляет 0,662, что соответствует средней силе связи.

**Выводы.** Приведенная методика является внутренне согласованной, адекватной цели исследования и надежной. Результаты свидетельствуют

о высокой конструктивной валидности данного диагностического инструментария.

**Ключевые слова:** трудовые интересы, мотивация, методика «Трудовые интересы работников», классификация интересов, надежность, валидность.

**Для цитирования:** Лобанова Т.Н. Методика изучения трудовых интересов работников современных организаций // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 314–340. doi: 10.11621/vsp.2021.02.14

Поступила в редакцию: 06.03.2021 / Принята к публикации: 06.04.2021

## METHODOLOGY OF STUDYING LABOR INTERESTS OF EMPLOYEES OF MODERN ORGANIZATIONS

**Tatiana N. Lobanova**

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia.

\*Corresponding author. E-mail: lobanova@hse.ru

**The relevance** of this work is associated with the lack in labor psychology of a sufficient number of tools that facilitate the study and assessment of the labor interests of workers.

**Objective.** The goal is to develop and validate a new methodology for researching the labor interests of workers in modern organizations.

**Methods and sampling.** A survey toolkit was proposed, the results of which were compared with individual scales of the methods “Studying the motivational profile of a person” (S. Richie and P. Martin), the methodology of F. Herzberg “Monitoring of labor motives” and the method “Motyp” V. Gerchikov. The sample for standardization purposes included workers in modern industries associated with industry 4.0 from 21 to 50 years with a work experience of 0 to 30 years (N = 210).

**Results.** The author’s methodology “Labor interests of workers” has been developed, which includes 35 statements. The content of the statements reflects the theoretical classification of 7 groups of workers’ interests: economic; professional; career; group; corporate; territorial and general civil. In assessing these scales, a 5-point gradation is used (from 1 point — not at all important to 5 — very important). The author’s interpretation of the data obtained includes: the degree of expression of the labor interests of workers, the structure of labor interests in

accordance with the above classification, the analysis of priority types of interests based on the ratings given by the respondents. Statistically significant correlations were obtained between the respondents' answers to individual statements of the methodology and the final result. Numerous direct correlations between indicators of motivation and labor interests were revealed. The reliability factor of the method is 0.662, which corresponds to the average bond strength.

**Conclusions.** The presented methodology is internally consistent, adequate to the research goal and reliable. The results indicate a high construct validity of this diagnostic tool.

**Keywords:** labor interests, motivation, methodology “Labor interests of workers”, classification of interests, reliability, validity.

**For citation:** Lobanova, T.N. (2021) Methodology of studying labor interests of employees of modern organizations. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 14. Psikhologiya* [Moscow University Psychology Bulletin], 2, P. 314–340. doi: 10.11621/vsp.2021.02.14

Received: March 06, 2021 / Accepted: April 06, 2021

## Введение

Принято считать, что руководитель должен направлять максимум своих усилий на средних работников, так как, согласно закону нормального распределения, именно они дают максимальный результат. Если же в основу положить распределение Парето, становится очевидно, что максимальную пользу приносит именно небольшая группа лучших, и тогда лидеру стоит сфокусироваться именно на их работе. Это подтверждают и результаты исследований, полученные специалистами американских университетов Э. О'Бойлом и Г. Агуинисом (O'Boyle, Aguinis, 2012). Они показали, что максимальную пользу приносит именно небольшая группа лучших сотрудников и для достижения организационной эффективности необходимо сконцентрироваться именно на ней. Это лишь один из примеров, доказывающих, почему следует «повернуться лицом» к лучшим сотрудникам, которые проявляют высокий интерес к работе и показывают превосходные результаты. Отсюда следует, что задача поиска и разработки соответствующих инструментов для исследований трудовых интересов более чем актуальна.

В *психологии труда* категория интереса и, в частности, трудового интереса специальным образом не выделялась. В рамках трудовой

мотивации рассматривались такие конструкты, как **отношение к труду, направленность личности, вовлеченность в работу, трудолюбие** и др. Все они позволяют отразить отдельные аспекты трудовой деятельности субъекта, но не дают глубокой системной картины.

В процессе субъект-субъектного профессионального взаимодействия работник может иметь целый спектр интересов. **Трудовой интерес** (интерес к работе) мы выделяем как один из ведущих, определяющих ценностную, эмоционально окрашенную позицию личности работника по отношению к своему труду (Лобанова, 2018). От правильной сформированности данной позиции может зависеть не только личностный успех работника, но и результаты предприятия, организации, экономики в целом.

Следует сделать оговорку, что в существующей специальной психологической литературе нередко интерес отождествляют с **мотивом деятельности**. Хотя между этими двумя понятиями имеется определенное сходство (и мотив, и интерес являются силами, детерминирующими деятельность субъекта), однако существуют и различия. Так, **мотив** побуждает к деятельности, направленной на получение предмета, способного удовлетворить потребность субъекта, в то время как **интерес** направлен на сохранение за предметом тех функций и свойств, благодаря которым он способен удовлетворить потребность. Другими словами, если роль мотива выражается в обеспечении предметной деятельности, то роль интереса — в обеспечении ценности этой деятельности для социального субъекта (Гончарова, 2001). По мнению С.Л. Рубинштейна, «интерес — это мотив, который действует в силу своей осознанной значимости и эмоциональной привлекательности» (Рубинштейн, 2015, с. 525). Он подчеркивал, что интерес — тенденция или направленность личности, заключающаяся в сосредоточенности ее помыслов на определенном предмете. Как направленность помыслов, интерес существенно отличается от направленности желаний, в которой первично проявляется потребность. А поскольку большинство методик изучения мотивации базируются на оценке выраженности потребностей, то в случае изучения интересов мы имеем другие основания.

Теоретическое обоснование проведенному исследованию в области трудовых интересов мы находим в отдельных работах зарубежных авторов. Так, например, в статье Р. Сведберга (Swedberg, 2005) поднимался вопрос о том, возможно ли иметь не только экономическую, но и социологическую концепцию интереса и вместе с положительным ответом приводились аргументы в пользу рассмотрения интереса

как движущей силы социальной жизни наряду с другими факторами. В отличие от психологии, почти не занимающейся исследованиями в области интереса, социологи провели серию различных обсуждений данного феномена. Так, в статье С. Фосвинкеля (Fosvinkel, 2012) интерес рассматривается в связи со сдвигом в трудовых отношениях, где требования идентичности, субъективности и признания стали более важными и приводятся доводы в пользу концепции «признания» и «интереса» как дополнительных категорий. Работники преследуют свои интересы и тем самым ищут признания. Расхождение в логике этих действий может привести к компромиссу или даже конфликту между «признанием» и «интересом».

В качестве примера зарубежных исследований в области психологии трудовых интересов можно привести полевой эксперимент психологов Стэнфордского университета М.Р. Леппер и Д. Грин (Lepper, Greene, Nisbett, 1973) для проверки гипотезы «чрезмерного вознаграждения», который показал, что внутренний интерес человека к какой-либо деятельности может быть уменьшен путем побуждения его к участию в этой деятельности ожидаемым вознаграждением. Другой пример исследований — модель лидерства, основанного на противоречиях между ценностями, интересами и властью (VIP) с одной стороны и напряженностью между гражданами, рабочими и лидерами организаций (CWL) с другой (Prilleltensky, 2010). Подобные теоретические концепции, модели и практические эксперименты представляют ценность для развития психологических исследований в области интереса к труду.

Систематизируя литературу по мотивации труда за последнее столетие, американские психологи также выделили теории, открытия и достижения в сферах новых мотивационных ориентаций работников, особенностях работы, связанных с более широким трудовым окружением, в области процессов, участвующих в стремлении к труду (Kanfer, Frese, Johnson, 2017). Эти перспективные направления отражают актуальность количественного и качественного анализа феномена трудовых интересов.

Инструментарий работы с трудовыми интересами можно разделить на 3 группы методов:

1. Оценочные, которые позволяют провести оценку выраженности трудовых интересов, их структуры, степени реализуемости и т.п. Среди них можно выделить аналитические количественные методы и проективные, позволяющие исследовать скрытые и неявные мотивы и интересы работников.

2. Формирующие, направленные на построение программы преобразования трудовых интересов, повышения их устойчивости и реализуемости.
3. Методы регулирования интересов, ориентированные на снижение остроты противоречий интересов между работниками либо группами работников.

Остановимся в данной статье на первой группе методов.

Измерение собственно самих интересов началось с относительно узких и весьма конкретных задач изучения субъектов труда. Первые опросники интересов были ориентированы, главным образом, на предсказание, возьмется ли индивид за какую-либо конкретную работу или откажется от нее. А поскольку под интересами в психологии чаще всего подразумевалась форма проявления познавательной потребности, обеспечивающая направленность личности и способствующая трудовой ориентировке индивида, то опросники интересов были насыщены личностными показателями. Узкоспециальные опросники интереса Стронга в основном направлены на определение отдельных психологических компонентов респондента, связанных с его трудовым поведением (тесты К. Леонгарда — Г. Шмишека, Дж. Голланда, Йовайши, ДМО Тимоти Лири, Краткий Ориентировочный Тест и др.). При попытках найти методы оценки интереса к трудовой деятельности было обнаружено несколько методик, внешне напоминающих традиционные тесты и предназначенные не только для профессиональной психодиагностики, но и для решения проблем личностного и профессионального самоопределения. Например, активизирующие опросники профессионального самоопределения Н.С. Пряжникова (Пряжников, 2003) или метод диагностики мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана (Мильман, 1990, с. 23–43).

Другой тип опросников интересов — опросники-анкеты. Анкетные опросники интересов оценивают индивидуальные предпочтения или связывают различные виды активностей, отражающих выполнение профессиональных задач, с широким диапазоном профессий. За рубежом широко распространены опросники интересов Ф. Кьюдера (например, Протокол профессиональных предпочтений Кьюдера (Kuder Preference Record-Vocational) или Обзорение профессиональных интересов Кьюдера (Kuder Occupational Interest Survey). Они дают показатели интересов к конкретным профессиям, выраженные в виде корреляций между паттернами интересов испытуемого и паттернами интересов профессиональных групп.

Часть имеющихся опросников интересов касаются профессиональных предпочтений или направлений в области построения карьеры. Они применяются в тот момент, когда человек задумывается либо о начале, либо о смене карьеры. В качестве примера можно привести несколько опросников, которые используются компанией SHL<sup>1</sup> (например, **анкета интересов Career Pathfinder** — Quickscan). Отметим, что некоторые современные публикации зарубежных психологов отражают попытки изучения интересов в области профессионального развития (Johnson, Beehr, 2014), обучения (Vahidi, Roslan, Abdullah, 2016) и деятельности (Rounds, Su, 2014). Но все они не имеют методических инструментов оценки и измерения.

В отечественной практике в целях профориентации широко применяется Дифференциально-диагностический опросник (опросник профессиональных предпочтений) Е.А. Климова (Климов, 2004), который дает оценку выраженности интересов к каждому из пяти выделенных Е.А. Климовым типов профессий. В качестве других инструментов можно привести «Карту интересов» А.Е. Голомштока (Голомшток, 1972) и анкету И.Л. Соломина «Ориентация» (Соломин, 2006), предназначенную для диагностики профессиональных интересов, склонностей и представлений о профессиональных способностях работников.

Следует заметить, что опросники — анкеты интересов также широко используются при выявлении покупательских интересов, активностей разных профессиональных групп (например, рекламодателей, риелторов и т.п.), познавательных интересов, интересов отдельных социальных групп (женщин, молодежи, пенсионеров, спортсменов и т.п.).

Наряду с опросниками-анкетами при изучении профессиональных интересов часто используется *метод интервью*. Относительно простая на первый взгляд процедура интервью, которая сводится к регистрации ответов респондента на вопросы интервьюера, может приводить к иллюзии доступности этого метода. Как пишет И.Л. Соломин, «многие недостаточно искушенные интервьюеры полагают, что анализ содержания высказываний респондента в отношении самого себя позволяет наиболее быстро и легко решать задачу диагностики особенностей его личности, ее состояний, подлинных пере-

---

<sup>1</sup> SHL (сейчас — CEB's SHL Talent Measurement Solutions) — компания — лидер в области эффективности управления персоналом, основана в 1977 году П. Сэвиллом (P. Saville) и Р. Холдсвортом (R. Holdsworth), Великобритания.

живаний и отношений» (Соломин, 2006, с. 61). В основе искажения подлинных отношений и переживаний в процессе интервью могут быть: стремление респондента соответствовать ожиданиям и требованиям окружающих, производить желаемое впечатление; демонстрация своих чувств, мнений и поступков; недоверие интервьюеру; страх перед негативными последствиями откровенных высказываний и некорректным использованием результатов; установки, привычки, убеждения и предубеждения респондентов; степень выраженности таких качеств личности как конформность, искренность, способность к рефлексии и многие другие причины. Поэтому, если ограничить интервью анализом содержания высказываний, то оно позволяет выявить субъективное содержание только тех представлений, отношений, чувств, воспоминаний и оценок, которые респондент осознает сам и не скрывает от интервьюера. Между тем, в результате правильно организованного и проведенного интервью действительно можно получить гораздо больше информации о человеке, чем та, что содержится в его словах. В качестве примера можно привести вариант диагностической беседы с предъявлением оперативной карты картины мира труда в ходе направленного интервью «Моя работа», описанной в диссертации В.В. Пчелиновой (Пчелинова, 2011).

С первых попыток измерения интересов исследователи обратили внимание на то, что ответы индивидов на прямые вопросы интервьюера либо анкеты об их интересах оказываются чаще всего ненадежным методом оценки. Анализ результатов применения этого прямого метода позволил сделать два важных вывода: 1) большинство людей имеет ограниченную информацию о различных видах деятельности и поэтому не в состоянии судить о том, понравятся ли им предлагаемые в прямом опроснике занятия; 2) индивид редко глубоко осознает свои интересы в различных областях деятельности. Это его неведение существует до тех пор, пока он не получит возможность попробовать себя в том или другом виде деятельности. Может оказаться, что эта возможность наступает после выбора человеком своего профессионального пути, но даже в этом случае интересы могут меняться.

Проблемы составления качественных оценочных опросников заключаются в том, что все их пункты должны быть связаны с тем, что они диагностируют, то есть опросник должен быть валидным. Сам подбор вопросов должен исключать вопросы с неясным толкованием, опасны наводящие вопросы и стереотипные формулировки, что нередко используется в анкетах интересов. Кроме того, люди мо-



гут реагировать на разные части вопросов — кто-то может отвечать на первую часть вопроса, а кто-то на вторую. Наконец, опросники быстро устаревают и довольно трудно использовать для нового поколения тот набор слов, который был приемлем 30–40 лет назад. В современных организациях уже сейчас трудятся 3–4 поколения работников, которые имеют не только разные ценности и отношения к новым технологиям, но и разные социально-психологические предикторы готовности использовать новые технологии (Нестик, 2020). А, значит, методика оценка их трудовых интересов должна отражать весь спектр трудовых ориентаций и возможностей работников, который характерен для индустрии 4.0 (Лобанова, Захарова, 2020).

Таким образом, аналитический обзор научной литературы позволил установить отсутствие качественных средств психологической диагностики выраженности трудовых интересов работника. Имеющиеся средства диагностики интересов дают либо родственные психические феномены (познавательные, профессиональные интересы, интересы социальных групп и др.), либо составлены довольно прямолинейно, что вызывает сомнения в валидности и надежности. Указанная недостаточность средств изучения трудовых интересов определила **цель** данной работы: необходимость создания нового инструмента — отдельной психодиагностической методики «Трудовые интересы работников» (ТИР), которая занимает ключевую позицию в серии проведенных нами эмпирических исследований.

### **Подходы и методика**

Процедура формулирования, отбора и психометрической проверки утверждений диагностического инструментария включает их качественный и количественный анализ. Качественный анализ (содержательная валидность) обеспечивается прежде всего концептуальной основой методики.

Концептуальная основа психодиагностической методики «Трудовые интересы работника» базируется на анализе различных классификаций интересов, представленных в научной литературе. Эти классификации представлена в психологической литературе большим числом авторов. Среди наиболее подробно проработанных можно отметить подходы С.Л. Рубинштейна, А.Г. Здравомыслова, Е.П. Ильина, К.Е. Изарда, Ю.Н. Казакова и Г.К. Золотаревой. Если свести к единому знаменателю эти классификации, то можно выделить характеристики интересов, указанные в табл. 1.

Таблица 1

### Характеристики интересов

	Характеристики	Проявления	
1	По широте, разновидности	широкие	узкие
2	По длительности, устойчивости	устойчивые	неустойчивые
3	По степени концентрации, цели	расплывчатые	направленные
4	По силе, активности	активные	пассивные
5	По степени осознанности	осознаваемые	не осознаваемые
6	По степени реализуемости	реализуемые	не реализуемые

Table 1

### Characteristics of interests

	Characteristics	Manifestations	
1	By latitude, variety	wide	narrow
2	By duration, stability	sustainable	unstable
3	By the degree of concentration, purpose	vague	directed
4	By strength, activity	active	passive
5	By the degree of awareness	conscious	unconscious
6	According to the degree of realizability	implemented	unrealizable

Вместе с тем все эти характеристики не затрагивают главного фактора современных организаций. А именно фактора, связанного с собственностью и экономикой в целом. Данный фактор более всего учтен в классификациях экономистов, юристов и социологов. Экономисты выделяли **общественные, групповые (классовые) и личные экономические** интересы (Гончарова, 2001). В экономической и политической литературе также довольно часто встречается понятие национальных интересов (Карапетян, 2017). В юридической науке различаются законные и правовые интересы, частные и публичные (Ульянов, 2014). Очень современной выглядит классификация социолога А.Г. Здравомыслова. Он выделяет **экономические, социальные, политические и духовные интересы** работников (Здравомыслов, 1986, с. 106). Главная идея в том, что процесс **преобразования** экономических интересов в социальные, экономических и социальных в политические, экономических, социальных и политических в духовные осуществляется в результате взаимодействия определенных групп, в том числе групп работников. Данная классификация

отражает динамику интересов, но, к сожалению, не позволяет подробно рассмотреть такой значимый для работников современных организаций вид интереса, как **личный трудовой**.

Опираясь на приведенные классификации интересов психологов, экономистов, социологов, а также учитывая более чем 30-летний опыт работы с различными организациями и трудовыми коллективами России конца XX — начала XXI века, была разработана авторская классификация из *семи видов трудовых интересов работников* (Лобанова, 2018, с. 29–31).

Данная классификация рассматривает человека в системе современного общественного производства, без которой он может выступать лишь с точки зрения биологической сущности. В иерархии интересов, присущих трудящемуся человеку, основным интересом выступает личный, который характеризует наиболее важную особенность сегодняшней социально-политической обстановки. Как именно формируются, укрепляются и развиваются личные трудовые интересы с учетом влияния внешних социально-экономических и внутренних психологических факторов и явилось основанием для построения психологической концепции трудовых интересов (Лобанова, 2018). В парадигме данной концепции обязательно должны учитываться как внутренние, так и внешние факторы, влияющие на формирование интересов работника, а также внутриорганизационные, групповые и личные экономические факторы. В развитии данного подхода мы определяем социально-культурную и организационную внешнюю среду как окружающее работников структурированное общение, которое как бы «удлиняет» радиус жизнедеятельности работника организации и охватывает его проявления за рамками организации. По результатам работы фокус-групп работников различных компаний и экспертных оценок руководителей были выделены следующие *разновидности внешней организационной среды, влияющие на интересы и мотивы работников*: среда проживания работников, профессиональная среда, политическая; этнокультурная, организационно-управленческая среда. Внутри организации также имеется целая палитра интересов, присущих работающим в ней людям.

В 1980–1990-е годы сложился структурно-интегративный и ресурсный подход к анализу трудовой деятельности (Леонова, 1989), который позволил обеспечить точную оценку и дать надежный прогноз функционирования человека в условиях высокой напряженности труда и стрессовых обстоятельств. А мотивация является системоо-

бразующим фактором функциональной системы человека (Леонова, Кузнецова, 2019). Если мы **рассматриваем трудовой интерес в качестве ведущего внутреннего мотива, побуждающего к деятельности**, то он задает поиск и извлечение необходимых инструментов, физиологических и психологических средств, поддерживающих требуемый уровень работоспособности.

Опираясь на приведенные классификации интересов, работу фокус-групп, экспертные оценки руководителей и глубинные интервью с субъектами труда методом кластерного лингвистического анализа, был выделен «ансамбль» из *семи групп (видов проявления) трудовых интересов работников*:

- материально-прагматические (экономические);
- профессиональные (узкопрофессиональные);
- карьерные (широкопрофессиональные);
- интересы малых групп (узкогрупповые);
- корпоративные (организационные);
- территориальные (национальные);
- общегражданские.

Приведем интерпретацию этих видов трудовых интересов.

**Личные экономические интересы** работника выражают устойчивую эмоционально выраженную позицию субъекта труда на высокую ценность заработной платы, дополнительное обеспечение, хорошие условия труда, фиксирующие статус и престиж работника.

**Кластер деловых интересов работника** определяется потребностью в развитии профессии или карьеры, включает профессиональные и карьерные интересы. **Профессиональные интересы** фокусируются у конкретного субъекта труда на своей профессии. Эти интересы ориентированы на профессиональное развитие личности работника, познание своей специализации, постоянное обновление своих знаний, увлеченность своим делом, самим процессом работы. Устойчивый профессиональный интерес может быть движущей силой и прекрасной мотивацией при горизонтальных перемещениях. **Карьерные или широкопрофессиональные** интересы направлены на последовательное занятие более высоких позиций, продвижение по службе, получение признания, на выполнение трудовых функций и задач, даже не связанных с имеющейся профессией. А отсюда — и стремление работника к карьерному росту, к должностным перемещениям, что ассоциируется у него с успехом в жизни.

Кластер личных социальных интересов детерминирован членством в больших и малых группах. **Групповые интересы** характерны

для работников сплоченных групп, которые считают приоритетными и эмоционально-ценностными интересы своей структурной единицы (отдела, филиала, смены, бригады и т.п.). Такие работники готовы «переходить» за лидером, либо действовать так, как считает «правильным» группа. **Корпоративные** (ведомственные или отраслевые) интересы характерны для тех субъектов труда, которые ориентируются в работе на цели и задачи организации либо исполнительной власти. Они патриотически относятся к компании, в которой работают или которой владеют, лояльны к ней, заинтересованы в ее престиже. Работники с ярко выраженными корпоративными интересами подолгу работают на одном месте, не спешат покидать «родной дом» без особых причин. Им свойственен приоритет «чести мундира», прошлых побед и заслуг.

Кластер внешних по отношению к организации интересов включает территориальные и общегражданские интересы. Доминирование **территориальных или национальных** интересов в структуре интересов субъекта труда, направляет его деятельность в сторону подчиненности территориальным или национальным обычаям, законам, порядкам, традициям, мировоззренческим ценностям. Скорее всего, такой работник предпочтет трудиться среди «своих», или с большим удовольствием пойдет в ту организацию, где уже работают его соотечественники. Такое же поведение может быть и у начальника, который, руководствуясь территориальными интересами, при прочих равных выберет себе подчиненного из той же территории, того же города, что и он.

Если на первом месте у работника стоят **общегражданские интересы**, то он ориентирован не столько на национальную самоидентификацию, сколько на служение людям, гражданам своей страны, государству, обществу, миру. У него в приоритете ценностей — патриотизм, заинтересованное выполнение гражданских обязанностей, либеральные ценности, забота об окружающей среде и пр. Реализация общегражданских государственных интересов возможна, прежде всего, в рамках деятельности крупных руководителей, государственных служащих или политиков.

*Содержательная структура* интересов показывает нам направленность субъекта труда, а также цели, которые человек ставит в жизни. *Глубина* интересов отражает общее развитие, ментальность личности, а *широта* свидетельствует о богатстве духовной жизни, разносторонности интеллектуальных запросов. Важными харак-

теристиками являются *устойчивость* интересов (чем, собственно, интерес отличается от увлечения), а также *реализуемость* интересов работника.

Операционально-психологическая структура трудовых интересов включает эмотивный, когнитивный, конативный и поведенческий компоненты.

Методика «Трудовые интересы работника» состоит из 35 вопросов (утверждений), на которые необходимо ответить (отреагировать), выбрав степень их важности для респондента от 1 балла — совсем не важно до 5 — очень важно. Такой способ выставления баллов выбран в связи с его привычностью и интуитивной понятностью для работников, а также широкой вариативностью выбора методов статистической обработки данных для интервальной измерительной шкалы. Утверждения выражены в положительных формулировках, что исключает возможность для испытуемого выбирать социально одобряемый ответ из дихотомических вариантов (подобных методу семантического дифференциала). Все формулировки неоднократно отработывались и проверялись на понимание в фокус-группах экспертов — психологов, социологов, менеджеров по персоналу (HR-ров), руководителей. Качественный анализ позволил выяснить, правильно ли потенциальные респонденты понимают вопросы методики, согласны ли эксперты с предложенной типологией трудовых интересов.

Содержание утверждений отражает теоретическую классификацию 7-ми групп интересов работников, изложенную выше. Таким образом, методика позволяет выявить структуру трудовых интересов: экономических, профессиональных, карьерных, групповых, корпоративных, территориальных, общегражданских. Данная методика диагностирует не столько реальность, сколько показывает степень интереса работника к реальности, о которой идет речь в том или ином утверждении. Так, например, оценка работника на 5 баллов по утверждению «Офисное пространство и интерьер комфортны и располагают к работе» не означает, что офис компании — «лучшее место на земле». Это означает, что для работника крайне важно рабочее помещение, ему интересней работать там, где, например, есть все необходимое оборудование, кафетерий или зимний сад и пр. Степень соответствия утверждений тем или иным видам интересов проверялась другими методами: анкетами интересов, опросами-интервью по интересам, а также в фокус-группах. По результатам оценки под-

считывается выраженность в баллах каждого вида интереса и общая выраженность трудового интереса работника. При необходимости можно проанализировать средний уровень «интересности» работы для разных категорий и групп работников.

Конкретные трудовые интересы, выраженные в утверждениях методики, чередуются по очереди. Отдельному трудовому интересу посвящено каждое 7-е утверждение, всего 5 утверждений на каждый вид трудовых интересов.

Генеральную совокупность лиц, для которых предназначается методика, составляют работники организаций различных сфер собственности, независимо от пола и трудоспособного возраста. Выборка для целей стандартизации охватывала в большей части работников современных отраслей, связанных с индустрией 4.0<sup>2</sup>, в возрасте от 21 до 50 лет.

### **Результаты психометрической проверки надежности и валидности**

В пилотном исследовании разработанного психодиагностическо-го инструментария принимали участие 210 респондентов. Выборку стандартизации составили субъекты мужского и женского пола в возрасте 21–50 лет, находящиеся на разных этапах профессионализации (студенты/стажеры, сотрудники и менеджеры разных уровней), с общим стажем трудовой деятельности от 0 до 30 лет, со стажем работы в занимаемой должности от 0 до 3 лет. В состав респондентов входили 114 специалистов, 30 линейных руководителей, 6 руководителей подразделений, 6 топ-менеджеров, 54 студента/стажера. По содержанию труда, деятельность респондентов представлена следующими профессиональными сферами: IT, производство, реклама, консалтинг, online-образование, финансы, сервис.

Поскольку методика диагностики трудовых интересов не относится к тестам способностей и достижений, то к ней не может быть применена проверка заданий на трудность. Поэтому утверждения методики должны быть исследованы на различительную способность (дискриминативность), что означает их внутреннюю согласован-

---

<sup>2</sup> Термин «индустрия 4.0» введен в 2011 году и обозначает коренное преобразование глобальных цепочек создания стоимости, включая технологии «умных заводов», мобильный интернет, устройства с дистанционным управлением, искусственный интеллект, обучающиеся машины, где производство развивается не за счет мышечной силы или механической энергии, а за счет познавательной деятельности человека.

ность, с одной стороны, и неравнозначность с другой. Отбрасываются те задания (утверждения), которые имеют низкий коэффициент корреляции с суммарным показателем. Количественный анализ результатов позволяет подтвердить корреляцию между результатами, полученными по отдельным тестовым утверждениям, и суммарным показателем уровня выраженности трудовых интересов.

Статистически значимые корреляции между ответами респондентов на отдельные утверждения методики и итоговым результатом выявлены на уровне  $p \leq 0,01$  и  $p \leq 0,05$  по всем 35 утверждениям (коэффициенты корреляции от  $r = 153$  до  $r = 735$ ). Следовательно, можно заключить, что данная методика является внутренне согласованной и адекватной цели исследования.

При однократном тестировании респондентов, а также отсутствии двух эквивалентных бланков методики целесообразно применять такой метод определения надежности, как надежность половины теста — корреляция по методу расщепления с последующим применением формулы Спирмена–Брауна.

Поскольку утверждения методики описывают 7 видов трудовых интересов и предлагаются респонденту в стимульном материале поочередно по одному утверждению на каждый вид интереса, то представляется возможным разделение заданий методики на четные и нечетные, с последующей парной корреляцией двух образовавшихся частей. Результаты корреляции выраженности трудовых интересов, рассчитанных отдельно по четной и нечетной половинам методики представлены в табл. 2.

Таблица 2

**Результаты корреляции выраженности трудовых интересов между двумя половинами методики**

			Нечетные	Четные
Критерий Спирмена	Нечетные	Коэффициент корреляции	1,000	0,495**
		Двусторонний критерий		0,000
		N	3780	3570
	Четные	Коэффициент корреляции	0,495**	1,000
		Двусторонний критерий	0,000	
		N	3570	3570

\*\* Корреляция значима на уровне 0,01 (двусторонняя связь).



Table 2

**The results of the correlation of the severity of labor interests  
between the two halves of the methodology**

			odd	even
Spearman's rho	odd	Correlation Coefficient	1.000	0.495**
		Sig. (2-tailed)		0.000
		N	3780	3570
	even	Correlation Coefficient	0.495**	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.000	
		N	3570	3570

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Полученный коэффициент корреляции позволяет говорить о надежности половины теста. Коэффициент надежности всей методики определяется с помощью формулы Спирмена–Брауна:

$$r_{tt} = 2r_{hh} / (1 + r_{hh})$$

где  $r_{hh}$  — корреляция эквивалентных половин теста,  $r_{tt}$  — полученное значение коэффициента надежности (Анастаси, Урбина, 2007, с. 115). Следовательно, коэффициент надежности методики «Трудовые интересы работника» равен 0,662, что соответствует средней силе связи.

Необходимым условием применения психодиагностического инструментария является получение данных о его валидности. Поскольку для тестов личности содержательная валидизация обычно не подходит, то остановимся на измерении конструктивной и прогностической критериальной валидности.

**Прогностическая критериальная валидность** отражает возможность методики предсказывать исследуемое поведение испытуемого. Критерием для прогностической валидизации служат показатели, непосредственно связанные с измеряемым свойством.

Так, психологическим феноменом, наиболее близким по содержанию к трудовым интересам, является мотивация труда. Причем наиболее релевантен тот внутренний аспект мотивации, который обеспечивает удовлетворенность самим процессом труда, вовлеченность и состояние «потока» при выполнении деятельности. Следовательно, для проверки методики «Трудовые интересы работника» на критериальную валидность нами были выбраны такие показатели мотивации, которые по своему психологическому смыслу близки интересу к работе, а именно:

- шкала «Интересная и полезная работа» методики «Изучение мотивационного профиля личности» Ш. Ричи и П. Мартин (Управление мотивацией, 2004);
- шкала «Содержание работы» методики Ф. Герцберга (Мотивационный тест Герцберга) и шкала «Стремление к личностному росту (саморазвитию)» адаптированной и модифицированной методики Ф. Герцберга «Мониторинг трудовых мотивов» (Старченко, 2008);
- шкала «Профессиональный тип мотивации» методики «Мотайп» В.И. Герчикова<sup>3</sup> (Герчиков, 2005).

В результате статистического анализа были выявлены многочисленные прямые корреляции между показателями мотивации и трудовых интересов (см. табл. 3).

Наиболее важными из них, подтверждающими валидность методики, являются:

- 1) корреляции мотива «Интересная работа» и **всеми** показателями трудовых интересов;
- 2) корреляция **профессиональных интересов** с мотивом «Содержание работы» по Ф. Герцбергу, а также с профессиональной мотивацией по В.И. Герчикову;
- 3) корреляция всех мотивов-критериев с **общим показателем трудовых интересов**.

Таким образом, методика «Трудовые интересы работника» является валидной относительно критерия.

**Конструктивная валидность** методики показывает, насколько ее результаты могут рассматриваться в качестве меры некоего теоретического конструкта или свойства. Примером такого конструкта может быть и «трудовой интерес». Одним из способов измерения конструктивной валидности является метод внутренней согласованности — корреляция между суммарным показателем теста и отдельных субтестов.

Результаты корреляции показателей экономических, профессиональных, карьерных, групповых, корпоративных, территориальных, общегражданских трудовых интересов и общего показателя выраженности трудовых интересов представлены в табл. 4.

---

<sup>3</sup> Тест «Мотайп» (Moture) разработан в августе 1999 г. при Институте экономики и организации промышленного производства, Сибирское отделение РАН. Авторы: д.с.н. В.И. Герчиков, О.В. Лазутина, Н.Д. Гришко. Версия 4.1. теста «Мотайп» в соответствии с авторским свидетельством № 11561 от 26 марта 2007 года является охраняемым объектом авторского права и распространяется с разрешения правообладателя — компании «ТОП-Менеджмент Консалт».

Таблица 3

**Статистическая проверка прогностической критериальной  
валидности методики «Трудовые интересы работника»**

Виды трудовых интересов		Мотив интересная работа	Мотив со- держание работы	Професси- ональная мотивация
Экономиче- ские	Корреляция Пирсона	0,158*	0,063	0,155*
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,022	0,367	0,025
	N	210	210	210
Профессио- нальные	Корреляция Пирсона	0,727**	0,656**	0,735**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210
Карьерные	Корреляция Пирсона	0,689**	0,302**	0,587**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210
Групповые	Корреляция Пирсона	0,663**	0,474**	0,654**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210
Корпоратив- ные	Корреляция Пирсона	0,773**	0,549**	0,613**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,000	0,000	0,000
	N	210	210	210
Территори- альные	Корреляция Пирсона	0,217**	0,238**	0,204**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,002	0,001	0,003
	N	210	210	210
Общеграж- данские	Корреляция Пирсона	0,365**	0,184**	0,199**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,048	0,007	0,004
	N	210	210	210
Трудовые интересы общее	Корреляция Пирсона	0,653**	0,758**	0,658**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,000	0,022	0,000
	N	210	210	210

\* — корреляция значима на уровне 0,05 (двусторонняя связь); \*\* — корреляция значима на уровне 0,01 (двусторонняя связь)

Table 3

**Statistical verification of the predictive criterial validity of the “Labor interests of the employee” method**

Interests		Motive interesting work	Motive content of the work	Professional motivation
Economic	Pearson Correlation	0.158*	0.063	0.155*
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.367	0.025
	N	210	210	210
Professional	Pearson Correlation	0.727**	0.656**	0.735**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000
	N	210	210	210
Career	Pearson Correlation	0.689**	0.302**	0.587**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000
	N	210	210	210
Group	Pearson Correlation	0.663**	0.474**	0.654**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000
	N	210	210	210
Corporate	Pearson Correlation	0.773**	0.549**	0.613**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000
	N	210	210	210
Territorial	Pearson Correlation	0.217**	0.238**	0.204**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0.003
	N	210	210	210
General civil	Pearson Correlation	0.365**	0.184**	0.199**
	Sig. (2-tailed)	0.048	0.007	0.004
	N	210	210	210
Labor interests in common	Pearson Correlation	0.653**	0.758**	0.658**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.022	0.000
	N	210	210	210

\* — Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* — Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Полученные коэффициенты корреляции показывают наличие достоверной взаимосвязи и согласованности изменения (на уровне  $p \leq 0,01$  и  $p \leq 0,05$ ) между общим показателем выраженности тру-

довых интересов и показателями выраженности отдельных видов трудовых интересов. Результаты свидетельствуют о высокой конструктивной валидности диагностического инструментария. То есть данная методика является валидным средством измерения единого конструкта.

Таблица 4

**Статистическая проверка конструктивной валидности  
методики «Трудовые интересы работника»**

		Трудовые интересы общее
Экономические	Корреляция Пирсона	0,496**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,000
	N	210
Профессиональные	Корреляция Пирсона	0,283**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,000
	N	210
Карьерные	Корреляция Пирсона	0,204**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,003
	N	210
Групповые	Корреляция Пирсона	0,801**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,000
	N	210
Корпоративные	Корреляция Пирсона	0,871**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,000
	N	210
Территориальные	Корреляция Пирсона	0,712**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,000
	N	210
Общегражданские	Корреляция Пирсона	0,761**
	Уровень значимости (двусторонняя связь)	0,000
	N	210

\* — корреляция значима на уровне 0,05 (двусторонняя связь); \*\* — корреляция значима на уровне 0,01 (двусторонняя связь)

*Table 4*

**Statistical check of the construct validity of the methodology “Labor interests of the employee”**

		Labor interests in common
Economic	Pearson Correlation	0.496**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	210
Professional	Pearson Correlation	0.283**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	210
Career	Pearson Correlation	0.204**
	Sig. (2-tailed)	0.003
	N	210
Group	Pearson Correlation	0.801**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	210
Corporate	Pearson Correlation	0.871**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	210
Territorial	Pearson Correlation	0.712**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	210
General civil	Pearson Correlation	0.761**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	210

\* — Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed); \*\* — Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Таким образом, на основании результатов психометрического исследования методику «Трудовые интересы работника» можно признать:

- надежной, на основании результатов исследования внутренней согласованности;
- валидной — конструктивная валидность методики показывает, что она применима для изучения конструкта «трудовые ин-

тересы»; прогностическая критериальная валидность свидетельствует о высокой мере соответствия уровня выраженности трудовых интересов и критериев, через которые они могут быть определены — содержания работы и профессиональной мотивации.

### **Заключение**

Многолетний опыт работы автора в сфере управления персоналом, а также проведенные исследования показывают, что в настоящее время встает вопрос практического использования знаний, связанных с природой трудовых интересов и их воздействием на эффективность деятельности работников и организаций. В связи с этим необходимость измерения и оценки выраженности трудовых интересов и их влияния на процессы, происходящие в современных организациях, обосновывает создание методики «Трудовые интересы работников», изложенной в данной статье.

Методика позволяет получить следующую информацию:

- общую степень выраженности (силу, активность) трудовых интересов работников;
- структуру трудовых интересов в соответствии с классификацией по 7 группам (видам) интересов — экономических, профессиональных, карьерных, групповых, корпоративных, территориальных и общегражданских;
- анализ приоритетных видов интересов на основе выставленных респондентами оценок.

Апробация методики проводилась автором при осуществлении консультационных проектов в организациях разных сфер экономики (IT, производство, реклама, консалтинг, online-образование, финансы, сервис), а также при участии студентов менеджерских специальностей старших курсов и магистров (НИУ ВШЭ), которые параллельно работали в различных компаниях. В исследовании приняли участие в общей сложности 210 человек разного возраста и трудового стажа.

Количественный анализ результатов позволил подтвердить корреляцию между результатами, полученными по отдельным тестовым утверждениям, и суммарным показателем уровня выраженности трудовых интересов. Статистически значимые корреляции между ответами респондентов на отдельные утверждения методики и итоговым результатом выявлены на уровне  $p \leq 0,01$  и  $p \leq 0,05$  по всем 35 утверждениям (коэффициенты корреляции от  $r = 153$  до  $r = 735$ ). Следовательно, можно заключить, что данная методика является

внутренне согласованной и адекватной цели исследования. Коэффициент надежности методики составил 0,662, что соответствует средней силе связи.

Следует отметить, что методика не сложна по способу осуществления и анализу полученных результатов, поэтому может применяться как психологами-исследователями, так и практиками, работающими в сфере управления человеческими ресурсами.

Исследования по апробации методики показали, что она имеет большой потенциал для расширения интерпретации и позволяет лучше осознавать как содержание трудовых интересов работников, так и способы их формирования. Это особенно актуально для нового поколения работников, трудовые интересы которых еще часто находятся в стадии развития. При необходимости, может быть проанализирован средний уровень «интересности» работы для разных категориях и групп работников, а также выявлены содержательные «противоречия» в интересах этих групп. Тем самым мы снижаем риск возникновения различных организационных конфликтов, как межличностных и межгрупповых, так и корпоративных.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Анастаси А., Урбина С.* Психологическое тестирование. СПб.: Питер, 2007.
- Герчиков В.И.* Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 1) // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2. С. 53–62.
- Голомшток А.Е.* Содержание и методы профориентационной работы в школе / А.Е. Голомшток, О.А. Черник, Л.В. Ботякова. М.: Науч.-исслед. ин-т трудового обучения и профориентации Акад. пед. наук СССР, 1972.
- Гончарова А.Н.* Проблема согласования общественных и личных интересов в процессе построения гражданского общества. Краснояр. гос. ун-т., 2001.
- Здравомыслов А.Г.* Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат, 1986.
- Карапетян С.Т.* Теория экономического интереса как системно-интегральная альтернатива неоклассики и институционализма. // Микроэкономика. 2017. № 3. С. 60–69.
- Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения.: учеб. пособие для вузов. М.: Изд. Центр «Академия», 2004.
- Леонова А.Б.* Психологические средства оценки и регуляции функциональных состояний человека: дисс... д-ра психол. наук. М., 1989.
- Леонова А.Б., Кузнецхова А.С.* Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы развития // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 1. С. 13–33.
- Лобанова Т.Н.* Трудовые интересы. Психологические аспекты: монография. М.: Юстиция, 2018.



Лобанова Т.Н., Захарова Л.Н. Психология труда индустрии 4.0 // Организационная психология. 2020, т. 10, № 1. С. 194–207.

Мильман В.Э. Метод изучения мотивационной сферы личности / Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. М., 1990. С.23–43.

Мотивационный тест Герцберга. Электронный ресурс. — <http://fb.ru/article/281108/motivatsionnyiy-test-gertsberga> (дата обращения: 15.09.2019)

Нестик Т.А. Отношение к новым технологиям и ценностные ориентации россиян // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 4. С. 54–82.

Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. М.: НПО МОДЭК, 2003.

Пчелинова В.В. Формирование представлений о мире профессий в профконсультировании: дисс... канд. психол. наук. М., 2011.

Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2015.

Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. СПб.: Речь, 2006.

Старченко Ю.А. Мониторинг трудовых мотивов: методическое руководство. СПб.: ИМАТОН, 2008.

Ульянов А.В. Юридические интересы в системе гражданского права // Журнал российского права. 2014. № 3 (207). С.119–127.

Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ, под ред. проф. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.

Johnson V.A., Beehr T.A. (2014). Making use of professional development: Employee interests and motivational goal orientations. *Journal of Vocational Behavior*. 84, 99–108.

Kanfer R., Frese M., Johnson R.E. (2017) Motivation Related to Work: A Century of Progress. *Journal of Applied Psychology*. 102 (3), 338–355

Lepper M.R., Greene D., Nisbett R.E. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: a test of the "overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 28 (1), 129–137.

O'Boyle E, Jr., Aguinis H. (2012). The best and the rest: Revisiting the norm of normality of individual performance. *Personnel Psychology*. 65, 79–119.

Prilleltensky I. (2000). Value-Based Leadership in Organizations: Balancing Values, Interests, and Power Among Citizens, Workers, and Leaders. *Ethics & Behavior*. 10 (2), 139–158.

Rounds J., Su R. (2014). The Nature and Power of Interests. *Current Directions in Psychological Science*. 1, 98–103.

Swedberg R. (2005). Can there be a sociological concept of interest? *Theory and Society*. 34, 359–390.

Vahidi N., Roslan S., Abdullah M.C. (2016). Association of Perceived Interest Major Fit and Objective Interest Major Fit with Academic Achievement. *International Journal of Education & Literacy Studies*. 4 (2), 90–100.

Voswinkel S. (2012). 'Recognition' and 'interest': a multidimensional concept in the sociology of work. *Journal of Social Theory*. 13 (1), 21–41.

## REFERENCES

- Anastazi A., Urbina S. (2007). *Psychological testing*. Saint-Petersburg: Piter. (in Russ.)
- Gerchikov V.I. (2005). Typological concept of labor motivation (part 1). *Motivatsiya i oplata truda (Motivation and remuneration)*. 2, 53–62 (in Russ.).
- Golomshtok A.E. (1972). Content and methods of vocational guidance work at school. In A.E. Golomshtok, O.A. Chernik, L.V. Botyakova (Eds.). Moscow: Nauch.-issled. in-t trudovogo obucheniya i prof. orientatsii Akad. ped. nauk SSSR (in Russ.).
- Goncharova A.N. (2001). The problem of reconciling public and personal interests in the process of building a civil society. Krasnoyarsk: Krasnoyar. gos. un-t. (in Russ.).
- Herzberg motivation test. (Retrieved from <http://fb.ru/article/281108/motivatsionnyiy-test-gertsberga> (review date: 15.09.2019) (in Russ.).
- Johnson V.A., Beehr T.A. (2014). Making use of professional development: Employee interests and motivational goal orientations. *Journal of Vocational Behavior*. 84, 99–108.
- Kanfer R., Frese M., Johnson R.E. (2017). Motivation Related to Work: A Century of Progress. *Journal of Applied Psychology*. 102 (3). 338–355.
- Karapetyan S.T. (2017). The theory of economic interest as a systemic-integral alternative to neoclassicism and institutionalism. *Mikroekonomika (Microeconomics)*. 3, 60–69. (in Russ.).
- Klimov E.A. (2004). *Psychology of professional self-determination*. Moscow: Izd. Tsentr "Akademiya" (in Russ.).
- Leonova A.B. (1989). *Psikhologicheskie sredstva otsenki i regulyatsii funktsional'nykh sostoyanii cheloveka*. Diss... doct. psikhol. nauk. (*Psychological means of assessing and regulating the functional states of a person*: PhD (Psychology). Moscow. (in Russ.).
- Leonova A.B., Kuznetsova A.S. (2019). Structural-integrative approach to the analysis of functional states: the history of creation and development prospects. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya (Bulletin of Moscow University. Series 14. Psychology)*, 1, 13–33. (in Russ.).
- Lepper M.R., Greene D., Nisbett R.E. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: a test of the "overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 28 (1), 129–137.
- Lobanova T.N. (2018). *Labor interests. Psychological aspects: monograph*. Moscow: Yustitsiya (in Russ.).
- Lobanova T.N., Zakharova L.N. (2020). *Psychology of Industry 4.0. Organizatsionnaya psikhologiya (Organizational Psychology)*. 1, 194–207 (in Russ.).
- Milman V.E. (1990). The method of studying the motivational sphere of personality. *Workshop on psychodiagnostics. Psychodiagnostics of motivation and self-regulation* (pp. 23–43). Moscow. (in Russ.).

Motivation management: Textbook. manual for universities (2004). Per. from English, E.A. Klimov (Eds.). Moscow: YuNITI-DANA (in Russ.).

O'Boyle E, Jr., Aguinis H. (2012). *The best and the rest: Revisiting the norm of normality of individual performance*. *Personnel Psychology*. 65, 79–119.

Pchelina V.V. (2011). *Formirovanie predstavlenii o mire professii v profkonsul'tirovanii: diss... kand. psikhol. nauk. (Formation of ideas about the world of professions in vocational counseling: Ph.D. (Psychology))*. Moscow. (in Russ.).

Prilleltensky I. (2000). Value-Based Leadership in Organizations: Balancing Values, Interests, and Power Among Citizens, Workers, and Leaders. *Ethics & Behavior*. 10 (2), 139–158.

Pryazhnikov N.S. (2003). *Methods for enhancing professional and personal self-determination*. Moscow: NPO MODEK. (in Russ.).

Rounds J., Su R. (2014). The Nature and Power of Interests // *Current Directions in Psychological Science*. 1, 98–103.

Rubinshtein S.L. (2015). *Fundamentals of General Psychology*. Saint-Petersburg: Piter. (in Russ.).

Solomin I.L. (2006). *Modern methods of psychological express diagnostics and professional counseling*. Saint-Petersburg: Rech, (in Russ.).

Starchenko Yu.A. (2008) *Monitoring labor motives: methodological guidance*. Saint-Petersburg: IMATON. (in Russ.).

Swedberg R. (2005). Can there be a sociological concept of interest? *Theory and Society*. 34, 359–390.

Ulyanov A.V. (2014). Legal interests in the civil law system. *Zhurnal rossiiskogo prava (Journal of Russian law)*. 3, 119–127. (in Russ.).

Vahidi N., Roslan S., Abdullah M.C. (2016). Association of Perceived Interest Major Fit and Objective Interest Major Fit with Academic Achievement. *International Journal of Education & Literacy Studies*. 4 (2), 90–100.

Voswinkel S. (2012). 'Recognition' and 'interest': a multidimensional concept in the sociology of work. *Journal of Social Theory*. 13 (1), 21–41.

Zdravomyslov A.G. (1986). *Needs. Interests. Values*. Moscow: Politizdat. (in Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Лобанова Татьяна Николаевна** — кандидат психологических наук, доцент факультета психологии НИУ Высшая школа экономики, Москва, Россия. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3627-9950>. E-mail: [lobanova@hse.ru](mailto:lobanova@hse.ru)

## ABOUT THE AUTHORS

**Tatiana N. Lobanova** — PhD in Psychology, Associated Prof. National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3627-9950>. E-mail: [lobanova@hse.ru](mailto:lobanova@hse.ru)