

УДК 316.6

<https://doi.org/10.25587/2587-5604-2025-4-147-155>

Оригинальная научная статья

## Ценностно-мотивационные детерминанты и копинг-стратегии трудовой мобильности

Н. М. Мельникова<sup>1,2</sup>, Ю. С. Павловская<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Северо-Восточный университет им. М. К. Аммосова,  
г. Якутск, Российская Федерация

<sup>2</sup>Московский институт психоанализа, г. Москва, Российская Федерация  
✉shpresamel@yandex.ru<sup>1</sup>, j.vponomareva@yandex.ru<sup>2</sup>

### Аннотация

Актуальность исследования обусловлена высокой динамичностью современного российского рынка труда и распространенностью феномена частой смены работы, последствия которого противоречивы: с одной стороны, это возможность для роста, с другой – индикатор личностных или социальных трудностей. Психологические детерминанты трудовой мобильности, в частности, взаимосвязь ценностных ориентаций, мотивации и копинг-стратегий, изучены недостаточно. Проведено эмпирическое сравнительное исследование. Выборка составила 60 человек в возрасте 25-40 лет, разделенных на две группы: с высокой (n=30, сменили  $\geq 2$  мест работы за 2 года) и низкой (n=30, работают на одном месте  $\geq 2$  лет) трудовой мобильностью. Применялся комплекс валидных методик: опросник ценностей Ш. Шварца (PVQ), методика «Карьерные ориентации» Э. Шейна, «Трудовой мотивационный профиль» (ТМП), опросник способов совладания WCQ Р. Лазаруса и С. Фолкман. Для статистического анализа использовались описательная статистика и U-критерий Манна-Уитни. Обнаружены системные статистически значимые ( $p < 0,05$ ) различия между группами. У лиц с высокой трудовой мобильностью выявлено доминирование ценностей «открытости изменениям» и «самоутверждения» (самостоятельность, стимуляция, достижения, власть), выраженная мотивация денег и карьерного роста, ориентация на профессиональный вызов и предпринимательство. В стрессовых ситуациях они чаще используют стратегии конфронтации, дистанцирования и избегания. У лиц с низкой мобильностью преобладают ценности «сохранения» (безопасность, конформность, традиции, доброта), мотивы стабильности и позитивных отношений в коллективе, а также копинг-стратегии самоконтроля и положительной переоценки. Полученные результаты подтверждают гипотезу о том, что трудовая мобильность является не только следствием рыночных условий, но и поведенческим выражением специфической конфигурации личностных характеристик. Это обосновывает необходимость дифференцированного подхода в управлении персоналом и психологическом сопровождении карьеры. Перспективным направлением является разработка программ на основе когнитивно-поведенческого подхода, направленных на развитие адаптивных копинг-стратегий и осознанного карьерного планирования.

**Ключевые слова:** трудовая мобильность, текучесть кадров, ценностные ориентации, трудовая мотивация, копинг-стратегии, карьерные ориентации, психологические различия, управление персоналом, социальная психология труда, профессиональный стресс.

**Финансирование.** Исследование не имело финансовой поддержки.

**Для цитирования:** Н. М. Мельникова, Ю. С. Павловская. Ценностно-мотивационные детерминанты и копинг-стратегии трудовой мобильности. *Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова. Серия «Педагогика. Психология. Философия»*. 2025; 40 (4): С. 147-155. DOI: 10.25587/2587-5604-2025-4-147-155

Original article

## Value-motivational determinants and coping strategies of labor mobility

Nadezhda M. Melnikova<sup>1,2</sup>, Yulia S. Pavlovskaya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> M. K. Ammosov North-Eastern University, Yakutsk, Russian Federation

<sup>2</sup> Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow, Russian Federation

✉ shpresamel@yandex.ru<sup>1</sup>, j.vponomareva@yandex.ru<sup>2</sup>

### Abstract

The relevance of the study is determined by the high dynamism of the modern Russian labor market and the prevalence of the phenomenon of frequent job changes, the consequences of which are contradictory: on the one hand, it is an opportunity for growth; on the other hand, an indicator of personal or social difficulties. The psychological determinants of labor mobility, in particular, the relationship between value orientations, motivation and coping strategies, have not been sufficiently studied. A comparative empirical study was conducted. The sample: 60 people aged 25–40 years, divided into two groups: with high (n=30, changed  $\geq 2$  jobs in the last 2 years) and low (n=30, have been working in one place for  $\geq 2$  years) labor mobility. A set of valid methods was used: Schwartz's Portrait Values Questionnaire (PVQ), Schein's Career Orientations Inventory, Labor Motivation Profile (LMP), and Lazarus and Folkman's Ways of Coping Questionnaire (WCQ). Descriptive statistics and the Mann-Whitney U-test were used for statistical analysis. Systematic statistically significant ( $p < 0.05$ ) differences between the groups were found. Individuals with high labor mobility are characterized by a dominance of "openness to change" and "self-enhancement" values (self-direction, stimulation, achievement, power), pronounced motivation for money and career growth, orientation towards professional challenge and entrepreneurship. In stressful situations, they more often use confrontation, distancing, and avoidance coping strategies. Individuals with low mobility are dominated by "conservation" values (security, conformity, tradition, benevolence), motives for stability and positive relationships in the team, as well as self-controlling and positive reappraisal coping strategies. The obtained results confirm the hypothesis that labor mobility is not only a consequence of market conditions but also a behavioral expression of a specific configuration of personal characteristics. This justifies the need for a differentiated approach in personnel management and psychological career support. A promising direction is the development of programs based on a cognitive-behavioral approach aimed at developing adaptive coping strategies and conscious career planning.

**Keywords:** Labor mobility, staff turnover, value orientations, work motivation, coping strategies, career anchors, psychological differences, human resource management, social psychology of work, occupational stress

**Funding.** The study had no financial support.

**For citation:** Melnikova N. M., Pavlovskaya Yu. S. Value-motivational determinants and coping strategies of labor mobility. *Vestnik of North-Eastern Federal University. Pedagogics. Psychology. Philosophy*. 2025; 40 (4): Pp. 147-155. DOI: 10.25587/2587-5604-2025-4-147-155

### Введение

Современный рынок труда характеризуется повышенной динамичностью, что расширяет возможности профессионального выбора, но одновременно повышает риски нестабильности занятости [1]. Феномен частой смены работы (высокой трудовой мобильности) становится объектом пристального внимания исследователей и практиков. Его последствия амбивалентны: с одной стороны, это инструмент карьерного роста и адаптации, с другой – возможный симптом личностной незрелости или дезадаптации, ведущий к негативным последствиям для работника и организации (нестабильный доход, выгорание, высокие издержки на подбор персонала) [2]. В условиях российской экономики понимание причин этого явления приобретает особую практическую значимость.

Несмотря на наличие социологических и экономических моделей, объясняющих трудовую мобильность макросоциальными факторами, комплексный психологический анализ остается недостаточно разработанным. Современные исследования указывают на ключевую роль личностных переменных. В частности, система ценностных ориентаций, понимаемая как базовый регулятор жизненных выборов, напрямую влияет на профессиональные решения [3, 4]. Несоответствие индивидуальных ценностей (например, стремления к автономии или творчеству) корпоративной культуре может стать мощным стимулом к поиску новой работы [5].

Мотивационная сфера выступает центральным звеном, определяющим удовлетворенность трудом. Теоретические модели, от иерархии потребностей А. Маслоу до двухфакторной теории Ф. Герцберга, постулируют, что неудовлетворенность базовых или мотивационных потребностей закономерно снижает лояльность сотрудника [6, 7]. Карьерные ориентации («якоря») по Э. Шейну задают долгосрочные векторы профессионального развития, в рамках которых смена работы может восприниматься как инструмент достижения целей (например, «вызов» или «предпринимательство») [8].

Важным опосредующим фактором являются копинг-стратегии – осознанные усилия по совладанию со стрессом [9]. В профессиональной среде стресс неизбежен, а эффективность его преодоления определяет психологическое благополучие и стабильность сотрудника. Преобладание неадаптивных стратегий (избегание, импульсивные действия) может приводить к хроническому напряжению и увольнению как форме «бегства» от проблемы, в то время как проблемно-ориентированные стратегии способствуют адаптации [10].

Таким образом, существует теоретическая потребность в интеграции этих трех блоков – ценностных ориентаций, мотивации и копинг-поведения – для построения целостного психологического профиля работника с высокой трудовой мобильностью. Эмпирические исследования, фокусирующиеся на такой комплексной взаимосвязи, единичны.

Целью настоящего исследования является выявление и сравнение специфики ценностных ориентаций, мотивационной сферы и копинг-стратегий у лиц с высокой и низкой трудовой мобильностью. Гипотеза исследования: между данными группами существуют статистически значимые различия по указанным личностным характеристикам.

#### **Материалы и методы**

Исследование носит сравнительный эмпирический характер. Выборка сформирована методом целевого отбора и составила 60 человек в возрасте от 25 до 40 лет ( $M=32.1$ ,  $SD=4.3$ ), проживающих в г. Москва и г. Рязань. Все респонденты имеют высшее образование. Сбор данных осуществлялся дистанционно в формате онлайн-опроса с помощью платформы Yandex.Forms. Для формирования контрастных групп использовался поведенческий критерий: группа 1 (низкая трудовая мобильность, НТМ) – 30 человек, непрерывно работающих на одном месте работы в течение последних двух и более лет; группа 2 (высокая трудовая мобильность, ВТМ) – 30 человек, сменивших два и более места работы за последние два года. Состав групп: 25 мужчин и 35 женщин. У 80% респондентов есть дети, что позволяет говорить о выборке, релевантной для изучения трудового поведения в период профессиональной и семейной зрелости.

Для сбора данных использовался следующий комплекс психодиагностических методик.

1. Опросник портретных ценностей Ш. Шварца (PVQ-R) в адаптации В. Н. Карандашева [11]. Измеряет 10 базовых ценностей (Конформность, Традиции, Доброта, Универсализм, Самостоятельность, Стимуляция, Гедонизм, Достижения, Власть, Безопасность) по 6-балльной шкале.

2. Методика «Карьерные ориентации» (Э. Шейн, адаптация А. А. Жданович, Е. А. Могилевкин) [12]. Диагностирует 9 карьерных ориентаций (якорей), а также обобщенные показатели ориентации на вертикальную/горизонтальную карьеру и условия труда.

3. Опросник «Трудовой мотивационный профиль» (ТМП) Л. Ф. Шеховцовой и О. В. Шеховцова [13]. Определяет уровень выраженности шести мотивов профессиональной деятельности: Деньги, Стабильность, Коллектив/отношения, Карьера/признание, Профессионализм/творчество.

4. Опросник способов совладания (WCQ) Р. Лазаруса и С. Фолкман в адаптации НИП-НИ им. В. М. Бехтерева [14]. Оценивает 8 стратегий совладания со стрессом: Конфронтация, Дистанцирование, Самоконтроль, Поиск социальной поддержки, Принятие ответственности, Бегство-избегание, Планирование решения проблемы, Положительная переоценка.

Сбор данных осуществлялся дистанционно с помощью онлайн-платформы Yandex. Forms. Для проверки гипотезы использовались методы математической статистики в программе IBM SPSS Statistics 26. Ввиду отклонения распределений по ряду переменных от нормального (проверка тестом Шапиро-Уилка), для межгруппового сравнения применялся непараметрический U-критерий Манна-Уитни. Уровень статистической значимости был установлен на уровне  $p \leq 0,05$ .

### Результаты и обсуждение

Сравнительный анализ данных выявил системные различия между группами по всем трем диагностируемым блокам.

Результаты, представленные в табл. 1, свидетельствуют о контрастных ценностных профилях. В группе с НТМ статистически значимо выше выражены ценности, относящиеся к полюсу «Сохранения» в модели Шварца: Конформность ( $U=152.0$ ,  $p<0.001$ ), Традиции ( $U=215.5$ ,  $p<0.001$ ), Доброта ( $U=161.0$ ,  $p<0.001$ ) и особенно Безопасность ( $U=38.0$ ,  $p<0.001$ ). Для группы с ВТМ характерно доминирование ценностей «Открытости изменениям» и «Самоутверждения»: Самостоятельность ( $U=143.0$ ,  $p<0.001$ ), Стимуляция ( $U=43.5$ ,  $p<0.001$ ), Гедонизм ( $U=214.0$ ,  $p<0.001$ ), Достижения ( $U=219.0$ ,  $p<0.001$ ) и Власть ( $U=73.0$ ,  $p<0.001$ ). Ценность Универсализма не показала значимых различий.

Таблица 1

### Результаты сравнения ценностных ориентаций по методике Ш. Шварца (U-критерий Манна-Уитни)

Table 1

### Results of the Comparison of value orientations using Schwartz's method (Mann-Whitney U-test)

Шкала	Группа НТМ (M±SD)	Группа ВТМ (M±SD)	U-критерий	p-уровень
Конформность	4.51 ± 0.68	3.49 ± 0.82	152.0	<0.001
Традиции	4.25 ± 0.73	3.56 ± 0.80	215.5	<0.001
Доброта	4.83 ± 0.70	3.94 ± 0.67	161.0	<0.001
Безопасность	4.91 ± 0.68	3.14 ± 0.76	38.0	<0.001
Самостоятельность	3.84 ± 0.73	4.75 ± 0.55	143.0	<0.001
Стимуляция	3.28 ± 0.72	4.96 ± 0.71	43.5	<0.001
Гедонизм	3.58 ± 0.76	4.37 ± 0.73	214.0	<0.001
Достижения	4.09 ± 0.80	4.84 ± 0.65	219.0	<0.001
Власть	3.02 ± 0.57	4.39 ± 0.77	73.0	<0.001

Специфика карьерных ориентаций и трудовой мотивации. Анализ данных методик Шейна и ТМП показал, что для группы ВТМ характерна более выраженная ориентация на профессиональное развитие и внешние достижения (табл. 2). У них значимо выше показатели по карьерным ориентациям «Вызов» ( $U=213.5$ ,  $p<0.001$ ), «Предпринимательская активность» ( $U=233.5$ ,  $p<0.001$ ), а также интегральные показатели ориентации на вертикальную ( $U=222.0$ ,  $p<0.001$ ) и горизонтальную карьеру ( $U=231.0$ ,  $p=0.001$ ). В мотивационном профиле этой группы доминируют мотивы «Деньги» ( $U=107.0$ ,  $p<0.001$ ) и «Карьера/признание» ( $U=165.5$ ,  $p<0.001$ ). Напротив, в группе НТМ ведущими являются мотивы «Стабильность» ( $U=48.5$ ,  $p<0.001$ ) и «Коллектив/отношения» ( $U=303.5$ ,  $p=0.029$ ). Мотив «Профессионализм/творчество» значимо не различался, оставаясь важным для обеих групп.

Таблица 2

**Результаты сравнения мотивации и карьерных ориентаций  
(U-критерий Манна-Уитни)**

Table 2

**Results of the comparison of work motivation and career orientations  
(Mann-Whitney U-test)**

Показатель	Группа НТМ (M±SD)	Группа ВТМ (M±SD)	U-критерий	p-уровень
Трудовой мотивационный профиль( ТМП)				
Деньги	6.70 ± 1.76	9.30 ± 1.91	107.0	<0.001
Стабильность	6.47 ± 1.76	9.30 ± 1.91	107.0	<0.001
Карьера/признание	6.90 ± 1.69	9.07 ± 1.80	165.5	<0.001
Коллектив/отношения	8.87 ± 2.19	7.70 ± 2.07	303.5	<0.001
Профессионализм/ творчество	8.07 ± 1.57	8.47 ± 2.24	401.0	0.227
Карьерные ориентации (Шейн)				
Профессиональная компетентность	11.37 ± 1.63	12.50 ± 1.98	310.5	0.037
Вызов	11.27 ± 1.91	13.00 ± 1.53	213.5	<0.001
Предпринимательская активность	11.43 ± 1.92	12.93 ± 1.76	233.5	<0.001
Интеграция стилей жизни	9.33 ± 1.77	10.63 ± 1.73	274.5	0.008
Ориентация на вертикальную карьеру	34.37 ± 3.35	37.40 ± 2.82	222.0	<0.001
Ориентация на горизонтальную карьеру	29.33 ± 2.59	31.97 ± 3.30	231.0	<0.001
Ориентация на условия	28.33 ± 2.66	30.67 ± 3.30	281.5	0.012

Рассмотрим различия в копинг-стратегиях. Стратегии совладания со стрессом также дифференцируют группы (табл. 3). Для лиц с ВТМ более характерны стратегии, направленные на изменение ситуации или уход от нее: Конфронтация ( $U=265.5$ ,  $p=0.005$ ), Дистанцирование ( $U=291.5$ ,  $p=0.018$ ), Бегство-избегание ( $U=244.0$ ,  $p=0.002$ ). Группа НТМ чаще прибегает к стратегиям внутренней регуляции: Самоконтроль ( $U=281.5$ ,  $p=0.012$ ) и Положительная переоценка ( $U=300.5$ ,  $p=0.026$ ). Стратегии Поиска социальной поддержки и Принятия ответственности значимо не различались.

Таблица 3

**Результаты сравнения копинг-стратегий по опроснику WCQ  
(U-критерий Манна-Уитни)**

Table 3

**Results of the comparison of coping strategies according to the WCQ questionnaire  
(Mann-Whitney U-test)**

Копинг-стратегия	Группа НТМ (M±SD)	Группа ВТМ (M±SD)	U-критерий	p-уровень
Конфронтация	9.27 ± 1.98	11.23 ± 2.60	265.5	0.005
Дистанцирование	8.03 ± 2.65	10.20 ± 3.60	291.5	0.018
Самоконтроль	14.13 ± 1.91	12.50 ± 2.78	281.5	0.012
Бегство-избегание	10.13 ± 2.58	11.90 ± 2.02	244.0	0.002
Положительная переоценка	14.73 ± 2.29	13.30 ± 2.68	300.5	0.026

Полученные результаты подтверждают выдвинутую гипотезу. Выявленные различия позволяют построить контрастные психологические портреты.

Сотрудник с высокой трудовой мобильностью характеризуется стремлением к автономии, новизне, личным достижениям и влиянию (ценности Самостоятельности, Стимуляции, Достижений, Власти). Его трудовая деятельность мотивирована преимущественно материальным вознаграждением и карьерным продвижением; он воспринимает работу как пространство для испытания себя (ориентация на «Вызов») и реализации предпринимательского потенциала. В стрессовых ситуациях он склонен к активному, но иногда конфликтному противостоянию проблеме, либо к эмоциональному дистанцированию и уходу от трудностей. Частая смена работы в данном контексте выступает инструментом поиска оптимальных условий для удовлетворения этих доминирующих потребностей и копинг-стратегией в ситуациях профессиональной неудовлетворенности.

Сотрудник с низкой трудовой мобильностью ориентирован на стабильность, безопасность, поддержание гармоничных отношений и следование правилам (ценности Безопасности, Конформности, Традиций, Доброты). Ведущими мотивами его профессиональной деятельности являются надежность рабочего места и позитивный климат в коллективе. В ситуации стресса он предпочитает стратегии самоконтроля и поиска позитивного смысла в происходящем, что способствует адаптации и долгосрочному закреплению на текущем месте работы, даже если условия неидеальны». Полученные данные о связи специфических копинг-стратегий с моделью трудового поведения согласуются с современными исследованиями, подтверждающими роль стратегий совладающего поведения как предиктора успешности личности в условиях профессиональной мобильности [15].

Обнаруженные закономерности хорошо интерпретируются в рамках существующих теорий. Противопоставление ценностных профилей соответствует дихотомии «Сохранение – Открытость изменениям» в теории Шварца [11]. Мотивационные различия согласуются с представлениями Герцберга о «гигиенических» факторах (стабильность, отношения), критических для предотвращения неудовлетворенности, и «мотиваторах» (достижения, рост), ответственных за позитивную мотивацию, которая у группы ВТМ в большей степени связана с внешними атрибутами успеха [7]. Преобладание стратегий избегания у «мобильных» работников соответствует данным о том, что смена работы может быть малоадаптивным копингом при низкой толерантности к фрустрации [10].

Прикладное значение проведенного исследования заключается в возможности его использования в следующих областях.

1. Управление персоналом (HR). Результаты обосновывают необходимость дифференцированного подхода. Для позиций, требующих инновационности и готовности к риску, целесообразен поиск кандидатов с профилем ВТМ, предлагая им проекты, автономию и четкие перспективы роста. Для критически важных «стабилизирующих» ролей более подходят кандидаты с профилем НТМ, создавая для них предсказуемую среду и поддерживая корпоративную культуру.

2. Психологическое консультирование и коучинг. Для работников, чья частая смена работы носит дезадаптивный характер (связана с избеганием), эффективным может быть когнитивно-поведенческий подход. Работа может быть направлена на выявление автоматических мыслей («невыносимые условия»), развитие навыков решения проблем и коммуникации, а также на осознанное планирование карьеры, где переходы становятся не реакцией на стресс, а частью стратегии.

3. Формирование команд. Сбалансированные команды, включающие оба типа сотрудников, могут быть более устойчивы и эффективны. «Мобильные» привнесут инициативу и открытость новому, «стабильные» – надежность, поддержание традиций и сплоченность.

### **Заключение**

Гипотеза исследования подтвердилась: лица с высокой и низкой трудовой мобильностью обладают статистически значимыми различиями в структуре ценностных ориентаций, мотивации и предпочитаемых копинг-стратегиях.

Высокая трудовая мобильность связана с комплексом личностных характеристик, включающим доминирование ценностей открытости изменениям и самоутверждения, внешнюю мотивацию достижений, карьерные ориентации на вызов и готовность использовать копинг-стратегии, направленные на изменение/уход от проблемной ситуации.

Низкая трудовая мобильность ассоциирована с приоритетом ценностей сохранения и безопасности, мотивацией стабильности и социальных связей, а также склонностью к стратегиям саморегуляции и когнитивной переоценки трудностей.

Полученные результаты подчеркивают, что трудовая мобильность является не только экономическим или ситуативным феноменом, но и поведенческим проявлением глубинных психологических диспозиций. Это открывает перспективы для разработки адресных программ психологического сопровождения карьеры и дифференцированных систем мотивации персонала.

Ограничениями исследования являются относительно небольшой объем, а также его локальный социально-демографический контекст: в исследовании участвовали только лица с высшим образованием в возрасте 25-40 лет, проживающие в двух крупных городах (г. Москва и г. Рязань). Это определяет границы применимости результатов, которые могут быть валидны в первую очередь для схожих групп в схожих урбанизированных условиях. Применение поперечного (кросс-секционного) дизайна не позволяет устанавливать причинно-следственные связи между выявленными психологическими характеристиками и трудовой мобильностью. Кроме того, использование самоотчетных методик и онлайн-формата сбора данных может вносить искажения, связанные с социальной желательностью ответов.

Перспективными направлениями дальнейших исследований являются лонгитюдное изучение динамики выявленных взаимосвязей, расширение выборки за счет других возрастных и профессиональных групп, а также разработка и апробация практических интервенций на основе когнитивно-поведенческого подхода для работников с дезадаптивными паттернами трудовой мобильности.

## Литература

1. Пасовец Ю. М. Трудовая мобильность молодежи: потенциал и факторы его активизации в современных российских условиях. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология*. 2023;23(1):14-21. (in Russian)
2. Якуба А. В. Ценностные ориентации как фактор профессионального самоопределения. *Новая наука: психолого-педагогический подход*. 2017;(1):103-105. (in Russian)
3. Шварц Ш. Универсалии в содержании и структуре ценностей: теоретические достижения и эмпирические испытания в 20 странах. В кн.: Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности. Санкт-Петербург : Речь; 2004: 28-39. (in Russian)
4. Коротченкова А. Г. Ценностные ориентации сотрудников и готовность к организационным изменениям. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология*. 2014;(1):109-116. (in Russian)
5. Гордеева Е. В., Севостьянова Ю. С. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации. *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2020;11-1(69):226-229. (in Russian)
6. Maslow A.H. A theory of human motivation. *Psychological Review*. 1943;50(4):370-396.
7. Herzberg F. One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*. 2003;81(1):87-96.
8. Schein E.H. *Career anchors and job/role planning: The links between career pathing and career development*. In: *Organizational career development*. San Francisco: Jossey-Bass; 1984: 207-224.
9. Крюкова Т. Л. *Методы изучения совладающего поведения: три копинг-шкалы*. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова; 2010. (in Russian)
10. Рассказова Е. И., Гордеева Т. О. Копинг-стратегии в психологии стресса: подходы, методы и перспективы исследований. *Психологические исследования*. 2011;4(17). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 15.10.2023). (in Russian)
11. Карандашев В. Н. *Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство*. Санкт-Петербург : Речь; 2004. (in Russian)
12. Жданович А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: дис. ... канд. психол. наук. Москва ; 2008. (in Russian)
13. Сунцова Я. С. *Диагностика профессионального самоопределения: учебно-методическое пособие*. Ч. 2. Ижевск: Удмуртский университет; 2011. (in Russian)
14. Вассерман Л. И., Иовлев Б. В., Исаева Е. Р., Трифонова Е. А., Щелкова О. Ю., Новожилова М. Ю., Вукс А. Я. *Методика для психологической диагностики способов совладания со стрессовыми и проблемными для личности ситуациями*. Санкт-Петербург : НИПНИ им. В. М. Бехтерева; 2009. (in Russian)
15. Щербакова Т. Н., Мариненко Т. Ю., Мисиров Д. Н. Стратегия совладающего поведения как предиктор успешности личности в условиях профессиональной мобильности. *Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки*. 2024; (3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-sovladayuschego-povedeniya-kak-prediktor-uspeshnosti-lichnosti-v-usloviyah-professionalnoy-mobilnosti> (дата обращения: 11.12.2025).

## References

1. Pasovets Yu.M. Labor mobility of youth: potential and factors of its activation in modern Russian conditions. *Izvestiya of Saratov University. New Series. Series: Sociology. Politology*. 2023;23(1):14–21 (in Russian).
2. Yakuba A.V. Value orientations as a factor of professional self-determination. *New Science: Psychological and Pedagogical Approach*. 2017;(1):103–105 (in Russian).
3. Schwartz Sh. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: Karandashev V.N., editor. *Schwartz's Method for Studying Personal Values*. Saint Petersburg: Rech'; 2004: 28–39 (in Russian).
4. Korotchenkova A.G. Value Orientations of Employees and Readiness for Organizational Changes. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*. 2014;(1):109–116 (in Russian).
5. Gordeeva E.V., Sevostyanova Yu.S. Motivation as the most important factor in improving the efficiency of an organization's personnel management system. *Economics and Business: Theory and Practice*. 2020;11–1(69):226–229 (in Russian).

6. Maslow A.H. A theory of human motivation. *Psychological Review*. 1943;50(4):370–396.
7. Herzberg F. One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*. 2003;81(1):87–96.
8. Schein E.H. Career anchors and job/role planning: The links between career pathing and career development. In: *Organizational career development*. San Francisco: Jossey-Bass; 1984: 207–224.
9. Kryukova T.L. *Methods for studying coping behavior: three coping scales*. Kostroma: Nekrasov Kostroma State University; 2010 (in Russian).
10. Rasskazova E.I., Gordeeva T.O. Coping strategies in stress psychology: approaches, methods and research perspectives. *Psychological Research*. 2011;4(17). Available at: <http://psystudy.ru> (accessed: 15 October 2023) (in Russian).
11. Karandashev V.N. *Schwartz's method for studying personal values: concept and methodological guide*. Saint Petersburg: Rech'; 2004 (in Russian).
12. Zhdanovich A.A. Career orientations in the structure of professional self-concept of students: Candidate's dissertation (Psychology). Moscow; 2008 (in Russian).
13. Suntsova Ya.S. *Diagnostics of professional self-determination: educational and methodological manual*. Part 2. Izhevsk: Udmurt University; 2011 (in Russian).
14. Vasserman L.I., Iovlev B.V., Isaeva E.R., et al. *Method for psychological diagnostics of ways to cope with stressful and problematic situations for an individual*. Saint Petersburg: V.M. Bekhterev National Research Medical Center for Psychiatry and Neurology; 2009 (in Russian).
15. Shcherbakova T.N., Marinenko T.Yu., Misirov D.N. Coping behavior strategy as a predictor of personal success in the context of professional mobility. *Bulletin of the State University of Education. Series: Psychological Sciences*. 2024;(3). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-sovladayuschego-povedeniya-kak-prediktor-uspeshnosti-lichnosti-v-usloviyah-professionalnoy-mobilnosti> (accessed: 11 December 2025) (in Russian).

#### **Сведения об авторах**

**МЕЛЬНИКОВА Надежда Михайловна** – к. психол. н., доцент кафедры менеджмента, Финансово-экономический институт, Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова, г. Якутск, Российская Федерация; доцент кафедры психотерапии качества жизни факультета психотерапии и психологического консультирования, Московский институт психоанализа, г. Москва, Российская Федерация, ORCID: 0000-0002-7405-1543, e-mail: shpresamel@yandex.ru

**ПАВЛОВСКАЯ Юлия Сергеевна** – магистрант группы ПМ5А23/10 КИПТ факультета психотерапии и психологического консультирования Московского института психоанализа, г. Москва, Российская Федерация, e-mail: j.vponomareva@yandex.ru

#### **Information about the authors**

**MELNIKOVA Nadezhda Mikhailovna** – Cand. Sci. (Psychology), M. K. Ammosov North-Eastern Federal University, Associate Professor, Department of Management, Institute of Finances and Economics, Yakutsk, Russian Federation; Associate Professor, Department of Psychotherapy and Quality of Life, Faculty of Psychotherapy and Psychological Counseling, Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow, Russian Federation, ORCID: 0000-0002-7405-1543, e-mail: shpresamel@yandex.ru

**PAVLOVSKAYA Yulia Sergeevna** – Master's student, Department of Psychotherapy and Psychological Counseling, Moscow Institute of Psychoanalysis, e-mail: j.vponomareva@yandex.ru

#### **Конфликт интересов**

Мельникова Надежда Михайловна – является членом редакционного совета журнала «Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова. Vestnik of North-Eastern Federal University».

#### **Conflict of interests**

Melnikova Nadezhda Mikhailovna is a member of editorial board of “Vestnik of North-Eastern Federal University».

Поступила в редакцию / Submitted 12.10. 25

Поступила после рецензирования / Revised 28.11.25

Принята к публикации / Accepted 02.12.25