



**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА/LABOR
PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY, COGNITIVE ERGONOMICS**

DOI: <https://doi.org/10.60797/PSY.2026.12.1>

EDN: GASUPI

**МЕХАНИЗМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ МОТИВАЦИИ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ: ДИНАМИЧЕСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ САМООЦЕНКИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ИДЕНТИЧНОСТИ И УРОВНЯ ПРИТЯЗАНИЙ**

Научная статья

Кохан С.Т.¹, Руппель Т.В.², Чжан Л.³, Дутова А.С.^{4,*}¹ORCID : 0000-0003-1792-2856;²ORCID : 0009-0000-0802-6000;^{1, 2, 3, 4} Забайкальский государственный университет, Чита, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (dutova.anjelika[at]yandex.ru)

Предложена: 13.03.2026; Принята: 21.05.2026; Опубликовано: 29.07.2026

Аннотация

В условиях высокой социальной мобильности и возрастающей диверсификации профессиональных траекторий профессиональное развитие перестаёт рассматриваться как однократный акт выбора профессии и приобретает характер этапного и динамического процесса психологического конструирования личности. На различных этапах профессионального становления структура мотивации деятельности, способы самооценки, уровень профессиональной идентичности и стандарты притязаний демонстрируют системные изменения.

В статье на основе теории этапов профессионального развития, теории формирования идентичности, концепции самоэффективности и теории уровня притязаний проводится системный анализ механизмов трансформации мотивации на различных этапах профессионального становления. Показано, что на этапе профессионального выбора доминируют внешние мотивационные факторы; на этапе профессионального обучения и первичной адаптации усиливаются достижения и самоэффективность; на этапах профессиональной стабилизации и зрелости ведущую роль начинают играть внутренние мотивы и потребность в самореализации. При этом самооценка и уровень притязаний находятся в постоянном взаимодействии и взаимной коррекции в процессе практического опыта, а формирование профессиональной идентичности обеспечивает структурную стабилизацию мотивационной системы.

В работе предложена динамическая модель взаимодействия «этап — мотивация — самооценка — уровень притязаний — профессиональная идентичность», которая позволяет систематизировать психологические механизмы профессионального развития личности.

Ключевые слова: этапы профессионального развития, профессиональная мотивация, самооценка, уровень притязаний, профессиональная идентичность, мотивационная структура, развитие личности.

**MECHANISMS OF MOTIVATIONAL TRANSFORMATION AT VARIOUS STAGES OF PROFESSIONAL
DEVELOPMENT: THE DYNAMIC INTERACTION BETWEEN SELF-ESTEEM, PROFESSIONAL IDENTITY
AND LEVEL OF ASPIRATION**

Research article

Kokhan S.T.¹, Ruppel T.V.², Zhang L.³, Dutova A.S.^{4,*}¹ORCID : 0000-0003-1792-2856;²ORCID : 0009-0000-0802-6000;^{1, 2, 3, 4} Transbaikal State University, Chita, Russian Federation

* Corresponding author (dutova.anjelika[at]yandex.ru)

Suggested: 13.03.2026; Accepted: 21.05.2026; Published: 29.07.2026

Abstract

In a context of high social mobility and the increasing diversification of professional trajectories, career development is no longer viewed as a one-off act of choosing a profession, but rather takes on the form of a phased and dynamic process of psychological self-construction. At various stages of professional development, the structure of motivation, methods of self-assessment, the level of professional identity and aspirational standards undergo systematic changes.

Based on the theory of stages of professional development, the theory of identity development, the concept of self-efficacy and the theory of aspiration levels, the article conducts a systematic analysis of the mechanisms of motivation transformation at various stages of professional development. It is shown that external motivational factors dominate at the stage of career choice; at the stage of vocational training and initial adaptation, achievement and self-efficacy become more prominent; and at the stages of career stabilisation and maturity, internal motives and the need for self-actualisation begin to play a leading role. At the same time, self-esteem and the level of aspirations are in constant interaction and mutual adjustment through practical experience, and the formation of professional identity ensures the structural stabilisation of the motivational system.

The work proposes a dynamic model of the interaction between 'stage — motivation — self-esteem — level of aspiration — professional identity', which allows for the systematisation of the psychological mechanisms of professional development.

Keywords: stages of professional development, professional motivation, self-esteem, level of aspiration, professional identity, motivational structure, personal development.

Введение

В условиях стремительных социальных изменений и высокой мобильности профессиональной структуры профессиональное развитие перестаёт рассматриваться как однократный акт выбора профессии и приобретает характер динамического процесса, охватывающего весь жизненный цикл личности. Профессиональная деятельность отражает не только соответствие индивидуальных способностей социальной структуре, но и процесс непрерывной реконструкции мотивационной системы, системы самооценки и механизмов идентичности личности.

Д. Супер подчёркивает, что профессиональное развитие представляет собой процесс реализации и постоянной коррекции «Я-концепции», а профессиональный выбор и адаптация по своей сути являются продолжением личностного развития [13, С. 25]. Это означает, что профессиональная деятельность не является изолированным актом, а тесно связана с целостной структурой самости индивида.

В свою очередь, Э. Эриксон указывает, что формирование идентичности является центральной задачей юношеского возраста, а профессиональная идентичность выступает важнейшим элементом интеграции «Я» [15, С. 112]. Сформированная профессиональная идентичность становится основой устойчивости мотивационной и ценностной системы личности.

Современные исследования карьеры также развивают конструктивистский подход к профессиональному развитию. Так, М. Савикас рассматривает профессиональное развитие как процесс «конструирования карьеры», в рамках которого личность активно формирует смысл своей профессиональной биографии и интегрирует профессиональный опыт в структуру жизненного пути [5].

С точки зрения социально-когнитивной теории карьеры (SCCT), предложенной Р. Лентом, С. Брауном и Г. Хакеттом, формирование профессиональных интересов и карьерных решений определяется взаимодействием самоэффективности, ожиданий результатов и социального контекста [4]. Данный подход подчёркивает, что мотивационные процессы профессионального развития формируются в результате сложного взаимодействия личностных и социально-культурных факторов.

Несмотря на то что современные исследования активно рассматривают профессиональные интересы, самоэффективность и процессы профессионального выбора, проблема трансформации мотивационной структуры на различных этапах профессионального развития, а также взаимодействия самооценки и уровня притязаний остаётся недостаточно систематизированной. В связи с этим настоящее исследование направлено на анализ механизмов изменения мотивации на различных этапах профессионального становления и построение динамической модели взаимодействия самооценки, уровня притязаний и профессиональной идентичности.

Теоретическая основа анализа этапов профессионального развития может быть понята как многомерный ответ на ключевой вопрос о том, каким образом профессия встраивается в структуру «Я» и подвергается перестройке в ходе развития. В рамках своей теории Д. Супер рассматривает профессиональное развитие как процесс реализации «Я-концепции» на протяжении всего жизненного пути и выделяет стадии роста, исследования, становления, поддержания и спада, каждая из которых характеризуется специфическими задачами и формами мотивационной структуры [13, С. 37]. В данном контексте профессия понимается не как простое выполнение социальной роли, а как «внешнее выражение Я-концепции» [13, С. 42], что позволяет рассматривать переход между стадиями как процесс реконструкции самости и её социальной переориентации.

Целью настоящего исследования является выявление психологических механизмов трансформации профессиональной мотивации на различных этапах профессионального развития личности, а также анализ динамического взаимодействия самооценки, уровня притязаний и профессиональной идентичности.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи исследования:

1. Проанализировать основные теоретические подходы к изучению этапов профессионального развития личности.
2. Рассмотреть роль мотивационной структуры, самооценки и уровня притязаний в процессе профессионального становления.
3. Выявить механизмы трансформации профессиональной мотивации на различных этапах профессионального развития.
4. Проанализировать взаимодействие самооценки и уровня притязаний как регулятивного механизма профессионального поведения.
5. Обосновать интегративную роль профессиональной идентичности в стабилизации мотивационной системы личности.
6. Сформулировать интегративную модель взаимодействия этапов профессионального развития, мотивации и структуры «Я».

Основные результаты

2.1. Теоретические основы этапов профессионального развития

Если Д. Супер раскрывает структурно-временную логику профессионального развития, то Э. Эриксон и Дж. Марсия позволяют понять внутренние механизмы формирования профессиональной идентичности. Эриксон подчёркивает, что формирование идентичности основывается на интеграции процессов поиска и принятия обязательств [15, С. 130]. Профессиональная идентичность как важнейшее измерение социальной идентичности выступает опорной точкой, обеспечивающей чувство личностной непрерывности и социальной легитимности индивида. Марсия конкретизирует развитие идентичности через модель статусных сочетаний «поиск — обязательство» [10, С. 18], указывая, что при отсутствии устойчивых обязательств мотивационная структура личности

характеризуется колебаниями и нестабильностью, тогда как интеграция профессиональной идентичности в «Я-систему» обеспечивает устойчивость мотивации и направленность поведения. Данный механизм идентификационной интеграции создаёт структурное основание для объяснения стабилизации профессиональной мотивации.

На уровне мотивационной теории модель иерархии потребностей А. Маслоу раскрывает логику развития мотивации от базовых потребностей к потребности уважения и самореализации [11, С. 85], что создаёт ценностное основание для понимания перехода профессиональной мотивации от внешней обусловленности к внутренней интеграции. Однако одного лишь восходящего движения потребностей недостаточно для объяснения колебаний, возникающих в процессе профессионального развития. Теория самоэффективности А. Бандуры дополняет данную перспективу, указывая, что субъективная оценка собственной компетентности напрямую влияет на уровень целеполагания и устойчивость поведения [6, С. 56], тогда как теория уровня притязаний Ф. Хоппе подчёркивает, что стандарты целей подвергаются постоянной корректировке под влиянием опыта успеха и неудачи [14, С. 44].

Дополнительное объяснение динамики мотивации даёт теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, согласно которой мотивация может развиваться от внешней регуляции к внутренне интегрированной форме, что отражает процесс постепенной интериоризации социальных требований и ценностей в структуру личности [1]. Данный подход позволяет глубже понять переход профессиональной мотивации от внешнего давления к внутренне осмысленной деятельности.

В российской психологической традиции проблема профессионального становления личности также получила значительное развитие. Так, Э. Ф. Зеер рассматривает профессиональное развитие как длительный процесс формирования профессиональной направленности, компетентности и профессиональной идентичности личности [7]. В свою очередь, Е. А. Климов подчёркивает, что профессиональное самоопределение предполагает соотнесение личностных склонностей, социальных ожиданий и возможностей профессиональной среды [9].

Следовательно, профессиональное развитие представляет собой не только процесс восходящего движения потребностей, но и механизм многократной регуляции самооценки и целевых стандартов в условиях практической деятельности.

Синтез представленных теоретических подходов позволяет рассматривать профессиональное развитие не как линейную последовательность стадий или односторонний процесс зрелости, а как динамическую систему, включающую этапную структуру (Супер), механизм идентификационной интеграции (Эриксон, Марсия) и процессы мотивационной регуляции (Маслоу, Бандура, Хоппе, Деси и Райан). В данной системе этапы задают временную рамку развития, теория идентичности объясняет структурные условия стабилизации мотивации, а мотивационные и притязательные механизмы раскрывают, каким образом практический опыт через систему самооценки приводит к постоянной корректировке профессиональных целей. Таким образом, профессиональное развитие можно интерпретировать как процесс непрерывной реконструкции «Я-концепции» в социальном пространстве, в основе которого лежит циклическое взаимодействие мотивации, самооценки и идентификационных обязательств.

2.2. Механизмы трансформации мотивации на различных этапах профессионального развития

С точки зрения развития формирование и трансформация профессиональной мотивации представляют собой не простое последовательное прохождение стадий, а непрерывный процесс постепенной интериоризации внешних побуждений в интегрированную структуру самости. В рамках теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана данный процесс интерпретируется как постепенный переход от внешне регулируемой мотивации к внутренне интегрированной форме деятельности, когда профессиональные цели начинают восприниматься как часть личностной системы ценностей [1].

На этапе профессионального выбора у личности ещё не сформирована устойчивая профессиональная идентичность, вследствие чего мотивационная структура в значительной степени определяется семейными ожиданиями, социальными нормами и культурными ценностями. Уровень притязаний на данном этапе часто носит идеализированный характер: цели устанавливаются на относительно высоком уровне, однако их реалистичность не подкреплена практическим опытом. А. Маслоу указывает, что в юношеском возрасте индивид в большей степени ориентирован на потребности принадлежности и уважения [11, С. 102], поэтому социальное признание и символический статус становятся ведущими мотивационными факторами.

С переходом к этапу профессионального обучения личность начинает получать обратную связь через академические достижения и практическую деятельность. Позитивный опыт способствует росту самоэффективности [6, С. 61], тогда как неудачи побуждают к корректировке целей, вследствие чего уровень притязаний постепенно соотносится с реальными возможностями. С точки зрения социально-когнитивной теории карьеры (SCCT), предложенной Р. Лентом, С. Брауном и Г. Хакеттом, именно взаимодействие самоэффективности, ожиданий результатов и социального контекста определяет формирование профессиональных интересов и карьерных решений [4]. В результате мотивационная структура постепенно смещается от ориентации на внешнее одобрение к ориентации на достижение и профессиональную компетентность.

На этапе первичной профессиональной адаптации реальная трудовая среда становится ключевым пространством перестройки мотивации. По мнению А. Бандуры, уровень самоэффективности определяет степень устойчивости личности в условиях трудностей [6, С. 73]. Успехи в профессиональной деятельности способствуют укреплению мотивации и формированию профессиональной идентичности, тогда как повторяющиеся неудачи могут вызвать мотивационный кризис и сомнения в выбранной профессиональной роли.

По мере освоения профессиональных обязанностей и перехода к этапу профессиональной стабилизации мотивация постепенно трансформируется: стремление к доказательству собственной компетентности уступает место ориентации на ценностную реализацию и самовыражение. Профессиональная деятельность становится ядром «Я-концепции». Д. Супер подчёркивает, что на позднем этапе становления профессиональная роль интериоризируется как

значимая составляющая структуры личности [13, С. 91], что обеспечивает устойчивость и направленность мотивационной системы.

Наконец, на этапе профессиональной зрелости мотивация достигает высокой степени внутренней интеграции, а потребность в самореализации занимает доминирующее положение. Согласно Маслоу, самореализация представляет собой высший уровень развития личности [11, С. 156]. Профессиональная деятельность в этот период выступает не только средством материального обеспечения, но и способом раскрытия личностного потенциала и внесения социального вклада. Уровень притязаний приобретает сбалансированный характер, соотнося идеальные цели с реальными возможностями, а самооценка, идентичность и мотивационная структура достигают высокой степени согласованности. Тем самым профессиональное развитие входит в фазу относительной устойчивости и продолжительной зрелости.

2.3. Механизм взаимодействия самооценки и уровня притязаний

В процессе профессионального развития уровень притязаний представляет собой не статичную установку целей, а динамическую структуру, постоянно корректируемую под влиянием практической обратной связи. Ф. Хоппе указывает, что после успешного опыта индивид, как правило, повышает стандарты целей, тогда как повторяющиеся неудачи приводят к снижению уровня притязаний [14, С. 49]. Данный механизм демонстрирует прямую зависимость уровня притязаний от результатов деятельности, однако объяснение корректировки целей исключительно через поведенческий результат не позволяет раскрыть внутренние психологические механизмы регуляции.

Ключевую роль в этом процессе играет система самооценки, выполняющая функцию посредника и регулятора. А. Бандура подчёркивает, что самоэффективность как субъективная оценка собственных возможностей непосредственно влияет на устойчивость поведения и сохранение целей в условиях трудностей [6, С. 88]. При высоком уровне самоэффективности индивид склонен интерпретировать неудачи как временные или ситуационные факторы, что способствует сохранению относительно высокого уровня притязаний. Напротив, при низкой самоэффективности неудачи чаще интериоризируются как свидетельство собственной несостоятельности, что ведёт к снижению целевых стандартов и даже отказу от дальнейших усилий.

С позиции теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана процессы самооценки и регуляции целей также связаны с постепенной интериоризацией мотивации: по мере развития личности внешние требования и ожидания преобразуются во внутренние ценностные ориентиры, регулирующие профессиональное поведение [1]. Это означает, что устойчивость уровня притязаний зависит не только от результатов деятельности, но и от степени внутренней интеграции профессиональных целей.

Следовательно, динамика уровня притязаний определяется не только объективными результатами деятельности, но и тем, каким образом индивид через систему самооценки интерпретирует и интегрирует полученный опыт. С позиции развития профессиональный путь можно рассматривать как непрерывный цикл «обратная связь опыта — самооценка — корректировка целей». Адекватная и реалистичная самооценка способствует формированию устойчивой структуры притязаний и поддержанию непрерывности профессиональной мотивации. В то же время чрезмерно завышенная или заниженная самооценка может привести к рассогласованию между уровнем притязаний и реальными возможностями, что вызывает мотивационные колебания и потенциальные профессиональные кризисы [12].

Исследования профессиональной идентичности также показывают, что устойчивая система самооценки тесно связана с формированием профессионального самосознания и осознанием собственной роли в профессиональной структуре общества [8].

Таким образом, самооценка и уровень притязаний образуют двусторонний регулятивный механизм в системе профессиональной мотивации, а характер их взаимодействия непосредственно определяет устойчивость и продолжительность профессионального развития личности.

2.4. Интегративная функция профессиональной идентичности

Формирование профессиональной идентичности знаменует собой момент осознанного принятия и подтверждения личностью своей профессиональной роли и выступает важной точкой психологической стабилизации в процессе профессионального развития. Э. Эриксон подчёркивает, что интеграция идентичности является ключевым признаком личностной зрелости [15, С. 145], поскольку предполагает установление относительно устойчивого согласования между социальными ролями и самовосприятием индивида. Профессиональная идентичность как центральное измерение социальной идентичности отражает не только принятие профессиональной роли, но и осознание собственного места в социальной структуре.

Дж. Марсия указывает, что сформированное идентификационное обязательство способствует усилению согласованности и направленной устойчивости мотивации [10, С. 21]. Когда профессиональная идентичность интегрируется в «Я-систему», профессиональная деятельность перестаёт восприниматься исключительно как внешняя обязанность или средство существования и приобретает значение формы самовыражения и реализации ценностей. В результате мотивационная структура личности становится более устойчивой и внутренне интегрированной.

Исследования профессиональной идентичности также показывают, что формирование устойчивого профессионального самосознания способствует повышению согласованности мотивационной структуры и укреплению личностной устойчивости в профессиональной деятельности [8].

Кроме того, профессиональная идентичность выполняет координирующую функцию по отношению к самооценке и уровню притязаний, обеспечивая их согласование в рамках единой идентификационной структуры [3]. При наличии чёткой и устойчивой профессиональной самоидентификации самооценка приобретает более последовательный характер, а уровень притязаний достигает баланса между реальными возможностями и ценностными ориентирами личности. В рамках социально-когнитивной теории карьеры (SCCT) подчеркивается, что формирование устойчивой

профессиональной идентичности связано с развитием самоэффективности и системой профессиональных целей, что способствует стабилизации профессиональной мотивации [4].

Таким образом, профессиональная идентичность выступает интегративным механизмом в системе психологических процессов профессионального развития: она стабилизирует мотивационную систему и структурно связывает самооценку с целеполаганием, обеспечивая переход от стадийных колебаний к относительно устойчивой психологической согласованности.

2.5. Построение интегративной модели

На основе проведённого анализа теории этапов профессионального развития, механизмов мотивационной регуляции и процессов идентификационной интеграции представляется возможным сформулировать динамическую модель (рис. 1) взаимодействия «этап — мотивация – Я-система». Профессиональное развитие следует рассматривать не как линейный и поступательный процесс, а как последовательность структурных перестроек, осуществляющихся под воздействием практической обратной связи на различных этапах жизненного пути [2]. Подобный подход соответствует современным представлениям о конструировании карьеры, согласно которым профессиональная биография личности формируется как результат активной интерпретации жизненного опыта и интеграции профессиональных ролей в структуру идентичности [5].

В рамках данной модели этапы профессионального развития задают временную координату, в пределах которой первоначально трансформируется мотивационная структура личности. Далее практический опыт интерпретируется и интегрируется через систему самооценки, что приводит к корректировке уровня притязаний. По мере стабилизации целевых установок профессиональная идентичность постепенно интегрируется в «Я-систему», обеспечивая устойчивость и согласованность мотивационной структуры. Одновременно стабилизированная профессиональная идентичность оказывает обратное влияние на последующие этапы развития, определяя характер мотивационного выражения и целеполагания, что придаёт профессиональному развитию циклический и эволюционный характер.

Таким образом, профессиональное развитие может быть интерпретировано как динамическая система обратной связи: изменения этапа инициируют перестройку мотивации; самооценка регулирует уровень целей; идентификационная интеграция обеспечивает структурную стабилизацию; а сформированная мотивационная структура создаёт психологическую основу для дальнейшего развития. Предложенная модель отражает двойственную динамику профессионального развития — во временном и структурном измерениях — и раскрывает системное взаимодействие мотивации, самооценки, уровня притязаний и профессиональной идентичности.



Рисунок 1 - Динамическая система модели развития карьеры
DOI: <https://doi.org/10.60797/PSY.2026.12.1.1>

Заключение

В соответствии с поставленной целью и задачами исследования проведённый анализ позволил выявить основные психологические механизмы трансформации профессиональной мотивации на различных этапах профессионального развития личности. На различных стадиях развития мотивационная структура личности демонстрирует тенденцию постепенного перехода от внешней обусловленности к внутренней интеграции. Данный переход не носит линейного характера, а осуществляется посредством постоянной корректировки и структурной перестройки под влиянием практического опыта и обратной связи.

Система самооценки выполняет регулятивную функцию, интерпретируя опыт успеха и неудачи и тем самым воздействуя на уровень притязаний, тогда как изменения притязательных стандартов, в свою очередь, влияют на устойчивость и направленность мотивации. Формирование профессиональной идентичности в этом процессе играет интегративную роль, объединяя мотивацию, самооценку и целевые структуры в рамках единой «Я-системы», что обеспечивает психологическую стабильность и согласованность поведения.

Таким образом, профессиональное развитие следует рассматривать как сложную систему взаимодействия этапной динамики, мотивационной структуры, механизмов самооценки, регуляции уровня притязаний и процессов



идентификационной интеграции. Осмысление данной системной модели позволяет углубить понимание психологических механизмов профессионального развития и создаёт теоретическую основу для совершенствования профессионального консультирования и индивидуального карьерного планирования.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Сообщество рецензентов журнала «Cifra. Психология».
DOI: <https://doi.org/10.60797/PSY.2026.12.1.2>

Conflict of Interest

None declared.

Review

Community of Reviewers of the "Cifra. Psychology".
DOI: <https://doi.org/10.60797/PSY.2026.12.1.2>

Список литературы / References

1. Deci E.L. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior / E.L. Deci, R.M. Ryan. — New York: Plenum Press, 1985.
2. Hall D.T. Careers in and out of Organizations / D.T. Hall. — Thousand Oaks: Sage Publications, 2002.
3. Holland J.L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments / J.L. Holland. — Odessa: Psychological Assessment Resources, 1997.
4. Lent R.W. Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance / R.W. Lent, S.D. Brown, G. Hackett // Journal of Vocational Behavior. — 1994. — Vol. 45. — P. 79–122.
5. Savickas M. Career Construction Theory and Practice // Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work / M. Savickas. — Hoboken: Wiley, 2013. — P. 147–183.
6. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура. — Санкт-Петербург: Евразия, 2000. — 320 с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития личности / Э.Ф. Зеер. — Екатеринбург: УрГПУ, 2003.
8. Иванова Н.Л. Профессиональная идентичность личности: психологические аспекты / Н.Л. Иванова. — Москва: Институт психологии РАН, 2015.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. — Москва: Академия, 2004.
10. Марсия Дж. Развитие идентичности в юности / Дж. Марси // Психологический журнал. — 1993. — № 4. — С. 15–23.
11. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. — Санкт-Петербург: Питер, 2019. — 400 с.
12. Пряжников Н.С. Психология профессионального самоопределения / Н.С. Пряжников. — Москва: Академия, 2016.
13. Супер Д. Психология карьеры / Д. Супер. — Москва: Прогресс, 1972. — 304 с.
14. Хоппе Ф. Уровень притязаний личности / Ф. Хоппе. — Москва: Педагогика, 1984. — 192 с.
15. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон. — Москва: Флинта, 2006. — 352 с.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Deci E.L. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior / E.L. Deci, R.M. Ryan. — New York: Plenum Press, 1985.
2. Hall D.T. Careers in and out of Organizations / D.T. Hall. — Thousand Oaks: Sage Publications, 2002.
3. Holland J.L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments / J.L. Holland. — Odessa: Psychological Assessment Resources, 1997.
4. Lent R.W. Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance / R.W. Lent, S.D. Brown, G. Hackett // Journal of Vocational Behavior. — 1994. — Vol. 45. — P. 79–122.
5. Savickas M. Career Construction Theory and Practice // Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work / M. Savickas. — Hoboken: Wiley, 2013. — P. 147–183.
6. Bandura A. Teoriya sotsialnogo naucheniya [The Theory of Social Learning] / A. Bandura. — St.Petersburg: Eurasia, 2000. — 320 p. [in Russian]
7. Zeer E.F. Psikhologiya professionalnogo razvitiya lichnosti [The Psychology of Professional Development] / E.F. Zeer. — Yekaterinburg: UrSPU, 2003. [in Russian]
8. Ivanova N.L. Professionalnaya identichnost lichnosti: psikhologicheskie aspekty [Professional Identity: Psychological Aspects] / N.L. Ivanova. — Moscow: Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, 2015. [in Russian]
9. Klimov Ye.A. Psikhologiya professionalnogo samoopredeleniya [The Psychology of Professional Self-Determination] / Ye.A. Klimov. — Moscow: Academia, 2004. [in Russian]
10. Marcia, J. Razvitie identichnosti v yunosti [The Development of Identity in Adolescence] / J. Marcia // Psikhologicheskii zhurnal [Psychological Journal]. — 1993. — № 4. — P. 15–23. [in Russian]
11. Maslow A. Motivatsiya i lichnost [Motivation and Personality] / A. Maslow. — St.Petersburg: Piter, 2019. — 400 p. [in Russian]
12. Pryazhnikov N.S. Psikhologiya professionalnogo samoopredeleniya [The Psychology of Career Self-Determination] / N.S. Pryazhnikov. — Moscow: Academia, 2016. [in Russian]
13. Super D. Psikhologiya kareri [Career Psychology] / D. Super. — Moscow: Progress, 1972. — 304 p. [in Russian]
14. Hoppé F. Uroven prityazanii lichnosti [The Level of Personal Aspirations] / F. Hoppé. — Moscow: Pedagogy, 1984. — 192 p. [in Russian]



15. Erikson E. Identichnost: yunost i krizis [Identity: Adolescence and Crisis] / E. Erikson. — Moscow: Flinta, 2006. — 352 p. [in Russian]