

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**
Педагогический институт

Кафедра социальной психологии образования и развития

**МОТИВАЦИЯ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ
ООО «ДЕЛОВЫЕ ЛИНИИ» В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ФОРМЫ
КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ**
АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки _3_ курса __353__ группы
направления 44.04.02 Психолого-педагогическое образование,
профиля подготовки «Диагностика и коррекция психического развития»
факультета психолого-педагогического и специального образования

ПАЛИБИНОЙ ЕКАТЕРИНЫ СЕРГЕЕВНЫ

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

Т.Н.Черняева

Зав. кафедрой
доктор психол. наук, профессор _____

Р.М. Шамионов

Саратов 2026

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования мотивации и удовлетворенности трудом работников в зависимости от формы корпоративного обучения на примере транспортной компании ООО «Деловые Линии» обусловлена комплексом взаимосвязанных теоретических и практических предпосылок. В современной экономике, где транспортно-логистический сектор выступает ключевым элементом национальной инфраструктуры, конкурентные преимущества компаний все в меньшей степени определяются технологиями и активами и все в большей – качеством человеческого капитала.

Мотивированный и удовлетворенный своей работой персонал напрямую влияет на такие критически важные для отрасли показатели, как операционная эффективность, безопасность перевозок, клиентский сервис и, как следствие, финансовая устойчивость компании. В этой связи поиск и оптимизация внутренних инструментов управления персоналом, оказывающих прямое воздействие на трудовые установки сотрудников, становятся стратегической задачей. Одним из наиболее действенных, но при этом ресурсоемких инструментов является система корпоративного обучения, которая в последние годы претерпевает значительную трансформацию под влиянием цифровизации и меняющихся ожиданий работников.

Практическая актуальность работы напрямую связана с вызовами, стоящими перед самой транспортной отраслью и компанией ООО «Деловые Линии» как ее крупным представителем. Отрасль традиционно сталкивается с проблемами высокой текучести кадров, особенно среди водительского состава и операционного персонала, а также с географической разобщенностью филиалов. Существующие формы обучения – от обязательных инструктажей по безопасности до программ развития управленческих компетенций – зачастую оцениваются исключительно с точки зрения усвоения знаний, но их вклад в нематериальные активы компании, такие как лояльность, вовлеченность и желание сотрудников развиваться в рамках компании, остается неоцененным в полной мере. При этом компания активно

инвестирует в различные форматы – от классических тренингов и наставничества до дистанционных курсов и цифровых симуляторов. Возникает насущная потребность в понимании того, какие из этих форм не только передают знания, но и действуют как мотивационный фактор, усиливая чувство принадлежности, признания со стороны работодателя и удовлетворенности от собственного профессионального роста. Это позволит перейти от затратной модели обучения к инвестиционной, где каждый вложенный рубль работает не только на повышение квалификации, но и на укрепление психологического договора с работником, снижая тем самым издержки от текучести.

С теоретической и методической точки зрения актуальность исследования определяется недостаточной изученностью причинно-следственных связей между конкретными организационными формами обучения и психологическими составляющими трудовой деятельности – мотивацией и удовлетворенностью – в контексте конкретной российской компании с ярко выраженной отраслевой спецификой. Большинство существующих работ носят либо общий характер, либо фокусируются на зарубежном опыте. Проведение эмпирического исследования на базе крупного и успешного игрока рынка, каким является ООО «Деловые Линии», позволит получить уникальные данные, верифицировать существующие теории и разработать практические рекомендации, имеющие ценность не только для данной компании, но и для всей отрасли. Таким образом, настоящее исследование актуально как для науки управления персоналом, отвечая на вопрос о эффективности современных образовательных технологий в управлении мотивацией, так и для практики, предлагая руководству и HR-службе компании доказательную базу для принятия решений о дальнейшем развитии и оптимизации корпоративной системы обучения с целью укрепления кадрового потенциала и достижения стратегических бизнес-целей.

Цель исследования: теоретически и практически изучить уровень мотивации и удовлетворенности трудом работников, в зависимости от формы корпоративного обучения

Объект исследования: мотивация и удовлетворенность

Предмет исследования: мотивация и удовлетворенность трудом работников, в зависимости от формы корпоративного обучения

Задачи исследования:

1. Рассмотреть теоретически проблему мотивации взрослого человека в условиях корпоративного обучения.
2. Изучить в психологическом аспекте удовлетворенность трудом работников в условиях корпоративного обучения.
3. Организовать и провести эмпирическое исследование в рамках заявленной темы.
4. Провести анализ и интерпретацию полученных данных, проверив выдвинутую гипотезу.
5. Составить комплекс рекомендаций по результатам исследования

Гипотеза исследования заключается в том, что: в зависимости от формата корпоративного обучения у персонала будут выявлены различия по показателям мотивационного профиля и трудовой мотивации, профессиональной идентичности, а также смысложизненных ориентаций.

Методы исследования:

Теоретические: анализ научных источников согласно теме ВМД.
Эмпирические: Мотивационный профиль личности В. Э. Мильман[27]; Методика исследования профессиональной идентичности (МИПИ)Л. Б. Шнейдер[28]; Многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности М.В. Прохорова, О.М. Овсянникова[30]; Тест смысложизненных ориентаций, СЖО/PIL Дж. Крамбо, Л. Махолик.Адаптация: Д.А. Леонтьев[31].

Статистические: Критерий согласия Пирсона с целью проверки выборки на нормальность распределения, параметрический критерий Т-критерий Стьюдента.

База и выборка исследования: исследование проходило на базе ООО «Деловые линии» г. Саратов. Выборка составила 70 респондентов (очного и дистанционного обучения) в возрасте 24 – 50 лет. Количество респондентов в каждой подвыборке – 35.

Практическая значимость состоит в возможности разработки для ООО «Деловые Линии» и аналогичных компаний конкретных рекомендаций. Они включают отказ от унифицированного подхода в пользу дифференцированной и гибкой системы обучения, где очные и гибридные форматы следует применять для укрепления социальной вовлеченности и командного духа, а дистанционные — для развития автономии, творческого потенциала и удовлетворенности условиями труда у соответствующих категорий персонала.

Структура работы. Выпускная квалификационная магистерская работа состоит из введения, двух глав, списка использованных источников (39) и приложений.

Результаты исследования представлялись в виде доклада (Эмпирическое исследование уровня мотивации и удовлетворенности трудом работников деловых линий, в зависимости от формы корпоративного обучения) на Международной научной конференции, посвященной 120-летию доктора психологических наук, профессора Ивана Владимировича Страхова, «Страховские чтения – 2025: Социальная психология личности и группы».

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

В первой главе «Теоретические аспекты изучения мотивации и удовлетворенности трудом в системе корпоративного обучения» проводится анализ проблемы, определяются основополагающие понятия,

рассматриваются основные теоретико-методологические подходы к ее изучению.

Проведённый теоретический анализ позволил установить, что мотивация взрослого сотрудника в корпоративном обучении является комплексным феноменом, определяемым как внутренними (потребности, цели, ценности), так и внешними (организационные стимулы) факторами. Специфика взрослого обучающегося, выражающаяся в самостоятельности, ориентации на практический результат и опоре на жизненный опыт, требует применения принципов андрагогики. Это предполагает смену образовательной парадигмы с педагогической (преподаватель-центрированной) на андрагогическую (обучающийся-центрированную) модель. Корпоративное обучение, как практическая сфера реализации этих принципов, становится ключевым инструментом трансформации человеческого потенциала в стратегический капитал организаций, эффективность которого напрямую зависит от учета психологических особенностей взрослых.

Теоретический анализ позволил конкретизировать ключевые понятия. Мотивация рассмотрена как совокупность мотивационных факторов (мотивов, потребностей, стимулов), определяющих деятельность человека (Н.С. Горбач). Мотив понимается как субъективная причина поведения (Е.П. Ильин) или объект, отвечающий потребности (А.Н. Леонтьев). Андрагогика представлена как модель обучения взрослых, где обучающийся является активным субъектом, а обучение строится на его опыте и направлено на решение практических задач (С.И. Змеев, А.В. Иванов). Корпоративное обучение определено как процесс образовательного развития внутри компании, направленный на поддержание и прогресс фирмы и её работников, сочетающий управленческий и образовательный подходы (В.Д. Гавrilова). В современных условиях доминирует управленческий подход, где цели обучения подчинены решению бизнес-задач.

Современное корпоративное обучение предлагает разнообразные форматы (очный, дистанционный, гибридный), каждый из которых обладает уникальными преимуществами и ограничениями в контексте затрат, гибкости, вовлеченности и тимбилдинга. Практика ведущих компаний демонстрирует, что успешная интеграция цифровых решений позволяет не только достигать значительной экономии, но и повышать измеримость результатов и скорость адаптации знаний. Таким образом, актуальным становится не выбор единственного формата, а разработка гибкой стратегии обучения, оптимально соответствующей бизнес-задачам и особенностям персонала.

Во второй главе «Эмпирическое исследование взаимосвязи мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников в условиях корпоративного обучения» проводиться анализ результатов эмпирического исследования.

Эмпирическое исследование, проведенное на базе ООО «Деловые Линии», подтвердило выдвинутую гипотезу о наличии статистически значимых различий в мотивации и удовлетворенности трудом у сотрудников, проходящих очное и дистанционное корпоративное обучение.

Эмпирическое исследование включало три этапа: подготовительный, эмпирический и аналитический. Для диагностики использовался комплекс методик: Мотивационный профиль личности В.Э. Мильмана, Методика исследования профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б. Шнейдер, Многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности М.В. Прохорова и О.М. Овсянниковой, Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева. Статистическая обработка данных проводилась с использованием критерия Пирсона и Т-критерия Стьюдента.

Ключевые результаты, подтверждающие гипотезу:

1. По мотивационному профилю (В.Э. Мильман): У группы очного обучения выявлены значимо более высокие показатели по шкалам «Общественная полезность» ($t=14,2$, $p\leq0,01$), «Социальный статус» ($t=6,0$, $p\leq0,01$), «Общение» ($t=4,3$, $p\leq0,01$), «Общая активность» ($t=5,9$, $p\leq0,01$). У

группы дистанционного обучения выше показатель «Творческая активность» ($t=2,7$, $p\leq 0,05$).

2. По профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер): У респондентов очного обучения преобладает достигнутая профессиональная идентичность (средний балл 34,2), у дистанционного — мораторий идентичности (27,65). Различия статистически значимы ($t=5,9$, $p\leq 0,01$).

3. По трудовой мотивации (М.В. Прохоров, О.М. Овсянникова): Сотрудники очного обучения значимо выше оценивают важность «Профессионального роста» ($t=5,7$, $p\leq 0,01$), «Карьера роста» ($t=4,05$, $p\leq 0,01$), «Участия в принятии решений» ($t=6,6$, $p\leq 0,01$), «Принадлежности к рабочей группе» ($t=7,6$, $p\leq 0,01$), «Хороших отношений в коллективе» ($t=4,6$, $p\leq 0,01$).

4. По смысложизненным ориентациям (Д.А. Леонтьев): У сотрудников дистанционного обучения выше показатели по шкалам «Процесс жизни» ($t=5,1$, $p\leq 0,01$) и «Результативность жизни» ($t=3,3$, $p\leq 0,01$).

Корреляционный анализ выявил специфические взаимосвязи. Для очного обучения удовлетворенность трудом тесно связана с вовлеченностью в принятие решений, карьерными перспективами и качеством взаимоотношений. Для дистанционного обучения удовлетворенность больше обусловлена автономией, профессиональным ростом, творческой самореализацией и условиями труда.

Установлено, что для группы очного обучения характерна социально-ориентированная мотивационная структура с высокими показателями по шкалам «общественная полезность», «социальный статус» и «общение», а также сформированная профессиональная идентичность. Их удовлетворенность тесно связана с вовлеченностью в принятие решений, карьерными перспективами и качеством взаимоотношений в коллективе. Для группы дистанционного обучения ведущими являются мотивы «творческой активности» и «интересной работы», при этом наблюдается менее сформированная профессиональная идентичность (статус моратория). Их

удовлетворенность в большей степени обусловлена автономией, возможностью профессионального роста, творческой самореализацией и комфортными условиями труда. Таким образом, формат обучения выступает значимым фактором, дифференцирующим не только каналы передачи знаний, но и психологические результаты в виде специфических мотивационных профилей и источников удовлетворенности трудом.

Составлен комплекс рекомендаций по результатам исследования, включающий : отказ от унифицированного подхода в пользу дифференцированной и гибкой системы обучения, целевое использование очного формата для укрепления социальных связей и идентичности, активное развитие дистанционного обучения для повышения автономии и операционной эффективности, внедрение диагностики мотивационных профилей, создание гибридных программ, совершенствование оценки эффективности обучения (ROI), внедрение регулярной обратной связи, развитие наставничества, разработка индивидуальных учебных траекторий, использование дистанционного формата для подготовки и закрепления результатов очных сессий, организация кросс-форматных обменных сессий, мониторинг долгосрочного влияния обучения на карьеру, коммуникация ценности разных форматов для сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аникин, В. А. Особенности характера труда и роли в организации производства / В. А. Аникин // Социологические исследования. – 2018. – № 8. – С. 234–241.
2. Бродский, А. В. Эволюция способов дистанционного обучения / А. В. Бродский, И. Б. Гинзбург, В. А. Столлярчук // Научно-технический вестник Поволжья. – 2020. – № 11. – С. 24-26.
3. Булавинцев, И. А. Онлайн-обучение против традиционного очного обучения / И. А. Булавинцев, А. А. Леонтьева // Актуальные вопросы

общества, науки и образования : Сборник статей XIV Международной научно-практической конференции, Пенза, 25 июня 2024 года. – Пенза: Международный центр научного сотрудничества "Наука и Просвещение", 2024. – С. 226-228.

4. Витольник, Г. А. Современная андрагогика в обеспечении качественного процесса непрерывного образования взрослых обучающихся / Г. А. Витольник, В. Н. Витольник // Современное педагогическое образование. – 2022. – № 5. – С. 119–123.

5. Гаврилова, В. Д. Особенности и формы корпоративного обучения / В. Д. Гаврилова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2024. – № 4-2(91). – С. 123-125.

6. Гаррисон, Р. Электронное обучение в XXI веке: Исследовательские и практические перспективы / Р. Гаррисон, Т. Андерсон ; пер. с англ. — Москва : Издательство «Открытые системы», 2022. — 312 с.

7. Герцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф. Герцберг, Б. Мознер, Б. Б. Снидерман ; пер. с англ. — Москва : Издательство «Вершина», 2007. — 240 с.

8. Горбач, Н. С. Мотивация в психологии: история и современное состояние проблемы / Н. С. Горбач // Молодой ученый. – 2021. – № 3(345). – С. 42–44.

9. Гордин, А. В. Педагогический инструментарий специалистов социальных учреждений в работе со старшим поколением / А. В. Гордин // Педагогический журнал. – 2024. – Т. 14, № 1-1. – С. 26–31.

10. Дианова, З. В. Общая психология. Личность и мотивация. Практикум : учебник для вузов / З. В. Дианова, Т. М. Щеголова. - 2-е изд., испр. и доп. -Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 139 с.

11. Заруцкая, Е. А. Современные тенденции в корпоративном обучении персонала компаний / Е. А. Заруцкая // Факторы развития экономики России : Сборник трудов Межрегиональной научно-практической конференции, Тверь, 23–27 марта 2020 года / Под редакцией М.В. Цуркан. – Тверь: Тверской государственный университет, 2020. – С. 18-24.

12. Змеев, С. И. Образование взрослых и андрагогика в реализации концепции непрерывного образования в России / С. И. Змеев // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2015. – № 3(24). – С. 94–101.
13. Иванов, А. В. Андрагогика: классификация, принципы практического обучения для взрослых / А. В. Иванов // Актуальные вопросы науки и практики : Сборник научных статей по материалам IV Международной научно-практической конференции, Уфа, 22 января 2021 года. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью "Научно-издательский центр "Вестник науки", 2021. – С. 235-239.
14. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2006. – 508 с.
15. Казанцева, Е. А. Особенности взрослых обучающихся / Е. А. Казанцева, В. Н. Ханин // Психология обучения. – 2020. – № 5. – С. 45–52.
16. Колб, Д. А. Экспериментальное обучение: Опыт как источник обучения и развития / Д. А. Колб ; пер. с англ. — Москва : Издательство «Олимп-Бизнес», 2021. — 288 с.
17. Кораблева, Г. Б. Профессия как социальный институт: теоретико-методологические аспекты / Г. Б. Кораблева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 180 с.
18. Кормакова, В. Н. Андрагогика воспитания: соотношение социального и профессионального / В. Н. Кормакова // Образование в изменяющемся обществе: новый взгляд на теорию и практику (Девятые Лозинские чтения) : Материалы Международной научно-методической конференции, Псков, 29–30 апреля 2021 года. Том Часть II. – Псков: Псковский государственный университет, 2021. – С. 117–121.
19. Крупнов, К. Г. Общая и частная удовлетворенность трудом: структура и диагностика / К. Г. Крупнов, И. Г. Столляр // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2019. – Т. 16, № 2. – С. 245–262.
20. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Смысл, Академия, 2012. – 640 с.

21. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов/ А. А. Литвинюк.- 2-е изд.- Москва: Издательство Юрайт, 2025.- 269 с.
22. Личутина, М. Г. Основы мотивации слушателей при прохождении обучения: теоретический аспект / М. Г. Личутина // Вопросы современной науки и практики. – 2024. – № 1(10). – С. 85-87.
23. Лобанова, Т. Н. Управление персоналом. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Т. Н. Лобанова. -2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2025. -275 с.
24. Лысова, Е. А. Отношение к труду как социально-психологический феномен / Е. А. Лысова // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2020. – № 3. – С. 112–125.
25. Мостовая, И. В. Профессиональная стратификация в современной России / И. В. Мостовая // Социологический журнал. – 2017. – № 4. – С. 78–95.
26. Мурутар, А. А. Удовлетворенность трудом: оценка и детерминанты / А. А. Мурутар, П. А. Вихалемм // Социологические исследования. – 2019. – № 11. – С. 67–78.
27. Мясищев, В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясищев. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2011. – 400 с.
28. Ноулз, М. Ш. Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики / М. Ш. Ноулз ; пер. с англ. — Москва : Издательство «Манн, Иванов и Фербер», 2020. — 320 с.
29. Ощепков, А. Ю. Доходы и профессиональная стратификация / А. Ю. Ощепков // Вопросы экономики. – 2022. – № 5. – С. 110–130.
30. Педагогика взрослых: организация профессионального обучения граждан старшего возраста/ Л. И. Воронина, Т. И. Касьянова, Т. Е. Радченко [и др.] ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н.

Ельцина. – Екатеринбург : Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, 2020. – 248 с.

31. Педагогическая инноватика и непрерывное образование в ХХI веке: сборник научных трудов III Международной научно-практической конференции, Вятский государственный агротехнологический университет, 14 мая 2025 года. – Киров: Вятский государственный агротехнологический университет, 2025. – 453 с.

32. Пересечан, М. Е. Проблемы мотивации обучения взрослых людей / М. Е. Пересечан, В. В. Андриенко, И. Н. Пилат // ТЕОРИЯ и ПРАКТИКА МОДЕРНИЗАЦИИ научной деятельности : Сборник статей Международной научно-практической конференции, Оренбург, 26 мая 2019 года / Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. Том 2. – Оренбург: Общество с ограниченной ответственностью "ОМЕГА САЙНС", 2019. – С. 225-228.

33. Петрухнова, К. В. Непрерывное обучение / К. В. Петрухнова // Студенческий вестник. – 2024. – № 34-1(320). – С. 33-35.

34. Подмарков, В. Г. Профессиональные группы в социальной структуре / В. Г. Подмарков // Социологические исследования. – 2008. – № 5. – С. 34–42.

35. Полани, М. Личностное знание: На пути к посткритической философии / М. Полани ; пер. с англ. — Москва : Издательство «Прогресс», 1985. — 344 с.

36. Полякова, А. И. Разработка системы корпоративного обучения в условиях цифровизации / А. И. Полякова, Е. В. Котова // Современное педагогическое образование. – 2022. – № 12. – С. 175-181.

37. Попова, И. П. Профессия и социальный статус в меняющемся обществе / И. П. Попова // Общественные науки и современность. – 2016. – № 4. – С. 48–62.

38. Профессиональные группы в процессе модернизации социальной структуры России / В. А. Мансуров, А. С. Голубева, Ю. В. Ермолаева [и др.] // Россия реформирующаяся. – 2019. – № 17. – С. 376-403.

39. Процессы профессионализации в контексте модернизации социальной структуры российского общества / Ю. В. Ермолаева, Е. Ю. Иванова, Е. М. Колесникова [и др.] // Россия реформирующаяся. – 2020. – № 18. – С. 80-104.

40. Радаев, В. В. Социальная стратификация и профессии / В. В. Радаев, О. И. Шкаратан // Социологический ежегодник. – 2015. – С. 145–169.

41. Репринцева, Н. Е. Профессиональная социализация инженера как фактор успешной подготовки современного специалиста / Н. Е. Репринцева // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий : материалы III Международной научно-практической конференции: в 2-х томах, Екатеринбург, 21–22 апреля 2017 года / Министерство образования и науки Российской Федерации; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; Научный редактор А. П. Багирова. Том 1. – Екатеринбург: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2017. – С. 239-242.

42. Сегал, И. Ю. Теоретические аспекты мотивации учебной деятельности в зрелом возрасте / И. Ю. Сегал // Психолого-педагогические исследования – Тульскому региону : Сборник материалов II Региональной научно-практической конференции магистрантов, аспирантов, стажеров, Тула, 18 мая 2022 года / МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого», Региональное отделение Федерации психологов образования России. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда», 2022. – С. 122-124.

43. Седельников, С. В. Система корпоративного обучения как стратегия профессионального личностного роста / С. В. Седельников, М. А.

Алиева, В. Г. Дмитренко // Мир науки, культуры, образования. – 2024. – № 6(109). – С. 414–417.

44. Сорокин, П. А. Социальная стратификация и мобильность / П. А. Сорокин // Человек. Цивилизация. Общество. – М.: Политиздат, 1992. – С. 295–424.

45. Социология труда : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Р. В. Карапетяна. -Москва : Издательство Юрайт, 2025. -325 с.

46. Суровицкая, Ю. Ю. Понятие о мотивации в психологии / Ю. Ю. Суровицкая, М. Н. Мадимухаметов // Наука и реальность. – 2023. – № 1(13). – С. 36–40.

47. Тихонова, Н. Е. Средний класс в современной России: границы и специфика / Н. Е. Тихонова, М. К. Горшков // Социологические исследования. – 2021. – № 1. – С. 25–36.

48. Черныш, М. Ф. Профессиональная деятельность и социальный капитал / М. Ф. Черныш // Социологический журнал. – 2019. – № 2. – С. 185–203.

49. Шугаевов, Д. Р. Онлайн-обучение: преимущества и недостатки / Д. Р. Шугаевов // Вестник Набережночелнинского государственного педагогического университета. – 2023. – № S2-1(45). – С. 75-77.