

УДК 377: 316.6

## Целевые признаки креативных молодых специалистов для работы в сфере науки и высшего образования<sup>1</sup>

Александр А. Литвинюк<sup>1</sup>, Светлана А. Леднева<sup>2</sup>, Екатерина В. Кузуб<sup>3</sup>

<sup>1</sup> *Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия*

*E-mail: litvinyuk.aa@rea.ru*

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5468-3666>

<sup>2</sup> *Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Москва, Россия*

*E-mail: Ledneva.sa@rea.ru*

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8856-2512>

<sup>3</sup> *Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Москва, Россия*

*E-mail: Kuzub.ev@rea.ru*

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1597-7450>

DOI: 10.26907/esd.17.1.13

*Дата поступления: 10 мая 2020; Дата принятия в печать: 30 ноября 2020*

### Аннотация

В статье рассматривается проблема омоложения кадрового состава научных организаций и высших учебных заведений: критерии отбора талантливых молодых специалистов, способы их мотивации к построению карьеры в сфере науки, высоких технологий и высшего образования. Авторы дают развёрнутую характеристику целевых признаков, необходимых для успешной работы в креативной среде. На основе оригинальных методик, построенных на базовых положениях теории мотивационного комплекса трудовой деятельности, и применения диагностического теста ММРІ они определяют эталонный вариант личностного и мотивационного профиля научного работника и сопоставляют его с реальными профилями студентов и аспирантов, желающих или не желающих продолжить своё обучение в аспирантуре и впоследствии трудоустроиться в высшее учебное заведение или научную организацию. Путём логического сопоставления эталонного и реальных профилей были сделаны парадоксальные выводы, связанные с тем, что лица, предрасположенные к научной деятельности, не имеют стремления к поступлению в аспирантуру, а лица, профессионально непригодные к научной деятельности, наоборот, стремятся продолжить своё обучение в аспирантуре. Анализ причин подобной ситуации позволил авторам сделать ряд предложений по совершенствованию системы профессионального отбора и мотивации талантливых молодых специалистов. В основном рекомендации связаны с разработкой диагностических тестов для профориентации и использования института постдокторантуры. Реализация этих предложений, по мнению авторов, будет реально способствовать омоложению и укреплению кадрового потенциала высших учебных заведений и научных организаций в Российской Федерации.

**Ключевые слова:** талантливая молодёжь, мотивация, профессиональная ориентация, профессиональное развитие, психодиагностика, наука, аспирантура.

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках научного проекта № 19-010-00168\19.

## Target Characteristics of Creative Young Professionals in the Field of Science and Higher Education

Alexander A. Litvinyuk<sup>1</sup>, Svetlana A. Ledneva<sup>2</sup>, Ekaterina V. Kuzub<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

E-mail: litvinyuk.aa@rea.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5468-3666>

<sup>2</sup> Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

E-mail: Ledneva.sa@rea.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8856-2512>

<sup>3</sup> Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

E-mail: Kuzub.ev@rea.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1597-7450>

DOI: 10.26907/esd.17.1.13

Submitted: 10 May 2020; Accepted: 30 November 2020

### Abstract

The article deals with the problem of rejuvenation of the staff potential in scientific organizations and higher educational institutions through the selection and motivation of talented young specialists to build their career trajectory in the field of science, high technology and higher education. The authors provide a detailed description of the target characteristics necessary for successful work in a creative environment. Based on original methods and building on the basic provisions of the theory of motivational complex work activities and use of the MMPI diagnostic test, they define the reference variant personality, and motivational profile of the scientist and compare it with the real profiles of undergraduate and graduate students wishing or not wishing to continue their graduate education with subsequent employment in a higher school or scientific organization. By logical comparison of the reference and real profiles, the article came to the paradoxical conclusion that people who are predisposed to scientific activity do not have aspirations to enter graduate school. Those who are professionally unfit for scientific activity, on the contrary, tend towards graduate school. Based on the analysis of the causes of this situation, a number of proposals for improving the system of professional selection and motivation of talented young professionals are formulated and justified. They are mainly related to the development of diagnostic tests for career guidance and the use of the postdoctoral institute. The authors suggest that the implementation of these proposals will contribute to the rejuvenation and strengthening of the human resources of higher educational institutions and scientific organizations in the Russian Federation.

**Keywords:** talented youth, motivation, professional orientation, professional development, psychodiagnostics, science, postgraduate study.

### Введение

Нет необходимости доказывать, что воспроизводство кадрового потенциала науки и высшего образования является в современную эпоху приоритетной функцией как государства в целом, так и научного сообщества нашей страны. Ближе к концу XX века в России проявилась тревожная тенденция – старение научных кадров и профессорско-преподавательского состава вузов. В своих исследованиях (Vadmaeva et al., 2016, pp. 47-49; Litvinyuk, Okhremenko, & Kuzub, 2019) мы констатировали, что снижение интереса талантливых молодых специалистов к научно-преподавательской деятельности вызывается такими барьерами, как:

– низкий уровень материальных вознаграждений на старте профессиональной карьеры;

– профессиональная невостребованность, вызванная перманентными сокращениями кадрового состава и проектным подходом к формированию научных коллективов;

- большой временной лаг профессионального развития;
- ограниченные возможности карьерного роста и др.

Однако устранение этих барьеров лишь отчасти снимает остроту проблемы, но не решает ее полностью. Важным моментом здесь является не только привлечение молодых специалистов в науку и высшее образование, но и качественный состав контингента.

В настоящее время задача выявления талантливой и креативной молодёжи с последующим привлечением и удержанием её в сфере науки и высшего образования встала с особой остротой. Зачастую сюда идут молодые специалисты, которые по своему потенциалу не способны эффективно заниматься подобного рода деятельностью. Следовательно, прежде чем актуализировать процессы омолаживания кадрового состава в науке и высшем образовании, необходимо решить вопрос, какие именно специалисты нужны в этой сфере профессиональной деятельности.

В первую очередь, высокоинтеллектуальные и креативные. В отечественной науке понятие «креативность» (от лат. creatio – созидание) пришло из английской психологической школы и практически во всех случаях используется как синоним термина «творческое мышление», рассматриваемое как один из важных элементов структуры одарённости человека. Впервые понятие «креативность» ещё в 1922 г. использовал британский психолог Д. Симпсон, который сводил это явление к способности индивидуума не использовать в реальной жизни стереотипные подходы к мышлению (Litvinyuk, Kuzub, Kleshchevsky, & Ledneva, 2019).

Поводом к появлению креативности в фокусе научного исследования послужило лонгитюдное исследование, осуществлённое под руководством американского психолога Л.Термена и его учеников в первой половине XX века (Terman, 1904). Суть его состояла в наблюдении за развитием и жизненными достижениями двух групп участников на протяжении 30 лет. В первой группе были собраны респонденты с высоким коэффициентом интеллекта, во второй – участники со средним уровнем этого показателя. В результате эксперимента было убедительно доказано, что представители первой группы значительно, почти в тридцать раз, превосходили своих сверстников из второй группы по уровню «Outstanding Achievement».<sup>2</sup>

Оказалось, что высокий уровень интеллекта очень важен для достижения успеха в науке и высшем образовании. Однако его недостаточно для успешности в творческой деятельности, для которой требуется какое-то качественно иное психологическое новообразование. Им была признана креативность, связанная со способностью создавать новые, нестандартные идеи, находить нетрадиционные стратегии и тактические способы разрешения проблемных ситуаций. С этого момента она, по мнению Л.Турстоуна, стала полноправным элементом одарённости в структуре личности человека и предиктором успешности в том или ином виде деятельности (Thurstone, 1927). К аналогичными выводам пришёл и Дж. Гилфорд в рамках своей теории «структуры интеллекта» (Guilford, 1950).

Наиболее стройной концепцией творчества и креативности, по нашему мнению, следует считать модель Дж. Торранса (Torrance, 1968). В своей теории он выделяет три основных компонента, выступающих во взаимосвязи в акте креативного поведения: творческие способности, творческие умения и творческую мотивацию.

<sup>2</sup> Outstanding Achievement – англоязычный термин, который включает в себя такие жизненные успехи индивидуума, как получение научных степеней и званий, количество написанных книг и сделанных изобретений и др.

Все зарубежные теории творчества и креативности были подробно обобщены в работе В. В. Мороз (Mogoz, 2016) и останавливаться на них в рамках короткой статьи не имеет смысла.

Как отмечают А. И. Савенков и С. И. Карпова (Savenkov & Karпова, 2012), в отечественной науке проблема выявления различий между содержаниями понятий *интеллект* и *креативность* также имела место, но не была так выражена, как в США или Западной Европе. Однако в конце XX века эта ситуация явилась предметом внимания целого ряда известных российских психологов (Druzhinin, 2011; Matyushkin, 2014; D. Bogoyavlenskaya & Bogoyavlenskaya, 2005).

Кроме всего вышесказанного, наши исследования в этой области убедительно показали, что уровень креативности индивидуума тесно связан с одним из компонентов мотивационного комплекса трудовой деятельности, а именно низким уровнем влияния мотивов энергосбережения на характер организационного поведения человека (Litvinyuk et al., 2019). Именно эта группа мотивов трудовой деятельности и формирует установки к эмоциональной привлекательности креативного поведения у любого индивидуума.

В итоге отметим, что, несмотря на отдельные нюансы, при оценке перспективности молодых специалистов для работы в сфере науки и высшего образования, на наш взгляд, следует принимать во внимание три составляющих их целевых признаков: профессиональные способности, уровень креативности и особенности мотивационного профиля, создающие возможность для успешного профессионального развития в сфере науки и высшего образования.

### Методика исследования

В качестве методического инструментария для определения целевых признаков молодых специалистов, которые потенциально могли бы успешно работать в науке и высшем образовании, нами были использованы авторские наработки в области развития «Теории мотивационного комплекса трудовой деятельности» (Litvinyuk, 1998) и тест ММПИ, который можно достаточно эффективно использовать в системе психодиагностики личностных качеств респондентов (Tellegen et al., 2008). Тестирование структуры мотивационного комплекса респондентов было проведено с применением одного из вариантов цифровой версии диагностической методики А. А. Литвинюка (Litvinyuk, Smirnova, & Shirvanov, 2018).

Респондентами были более 300 научных работников и преподавателей в возрасте до 35 лет, около 100 успешных в профессиональном плане преподавателей и научных работников в возрасте старше 35 лет без ограничений по верхней границе этого параметра, молодые специалисты из административно-управленческого состава в возрасте до 35 лет, аспиранты и студенты ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова», включая его Волгоградский, Кемеровский и Смоленский филиалы, а также студенты старших курсов (магистранты) и аспиранты ряда других вузов Москвы, Волгограда и Кемерово. Общий объем выборки составил 620 человек. Все респонденты были разбиты на несколько групп:

– успешные преподаватели и научные работники в возрасте от 35 лет без ограничения верхней планки по возрасту (категория А)<sup>3</sup>;

<sup>3</sup> Успешность преподавателей и научных работников определялась по мнению их непосредственных руководителей и значению h-индекса (не менее 10). Как правило, при определении структуры их мотивационного комплекса трудовой деятельности высоким показателям h-индекса соответствовало отрицательное значение силы действия на их организационное поведение мотивов энергосбережения. Коэффициент ассоциации ( $K_a$ ), по результатам проводимых нами исследований, всегда находился в диапазоне ( $-1 < K_a \leq -0,6$ ).

- молодые преподаватели и научные работники (категория В) ;
- аспиранты и студенты, желающие выстраивать карьерную траекторию своего развития в науке и высшем образовании (категория С);
- студенты, не желающие продолжать свое образование в аспирантуре (категория D);
- студенты, не определившиеся с выбором своей карьерной траектории (категория E);
- молодые специалисты в возрасте до 35 лет из административно-управленческого состава (категория F).

## Результаты

Структура мотивационного комплекса трудовой деятельности для каждой категории респондентов имела свои характерные особенности (Таблица 1).

Таблица 1. Структура мотивационного комплекса трудовой деятельности для респондентов групп А-F (в условных баллах)

Наименование групп мотивов трудовой деятельности <sup>4</sup>	Категории респондентов					
	A	B	C	D	E	F
Приобретения	0	+3	+5	+3	+6	+1
Удовлетворения	+4	+6	+3	+5	+3	+2
Безопасности	+5	+4	+3	+4	+4	+2
Подчинения	-2	0	+1	+1	-2	+2
Энергосбережения	-1	-2	-1	-5	-3	0

Источник: данные авторов

Рассмотрим степень отклонения мотивационных профилей групп респондентов от мотивационного профиля категории А, которому мы приписываем свойства подтверждённого практикой эталона, поскольку результатами своей научно-педагогической деятельности они полностью доказали свой высокий уровень профессиональной пригодности (Таблица 2). В качестве методики расчёта степени отклонений используем авторский алгоритм, приведённый в работе (Litvinyuk, 2018, р. 232).

Таблица 2. Степень отклонения структуры мотивационного комплекса трудовой деятельности различных категорий респондентов от структуры категории А

Категория респондентов	B	C	D	E	F
Степень отклонения в условных единицах	1,9494	2,8284	2,0494	2,8983	2,4800

Источник: расчёты авторов

Выводы, которые можно сделать из данных, приведённых в Таблице 2, носят частично предсказуемый и частично парадоксальный характер:

- наиболее схож с эталоном профиль категории В;
- наименьшее сходство с эталоном имеет мотивационный профиль респондентов категории E;

<sup>4</sup> Подробная дефиниция мотивов трудовой деятельности приведена в работе: Litvinyuk, 2018, pp. 146-215).

– мотивационный профиль респондентов категории С в меньшей степени похож на эталонный, чем профили респондентов категории D и F.

Иными словами, аспиранты и студенты, желающие выстраивать карьерную траекторию своего развития в науке и высшем образовании, как раз по структуре своего мотивационного профиля в наименьшей степени подходят к подобного рода деятельности.

Рассмотрим, что конкретно отличает их трудовое поведение от трудового поведения успешных преподавателей и научных работников (категория А):

– избыточная сила воздействия на их трудовое поведение мотивов приобретения, т. е. желания выполнять трудовые операции ради материальных поощрений. В перспективе, согласно основным положениям теории мотивационного комплекса, это может привести к развитию сбоя в трудовой деятельности по типу эмоконфликтов – саморазвивающихся эмоциональных конфликтов, разрушающих рабочие группы и команды (Litvinyuk, 2018, p. 228).

– меньший эмоциональный интерес к результатам и процессу научной и преподавательской деятельности;

– более низкий уровень исполнительской дисциплины;

– склонность к участию в неформальных структурах и занятию непрофильной деятельностью в рабочее время.

Общий вывод: это лица, которые в сфере науки и высшего образования будут мотивированы только материальными вознаграждениями, а их трудовое поведение будет выстраиваться только в этой плоскости. Любая деятельность, которая не будет приносить быстрого финансового результата, станет рассматриваться ими как лично им ненужная и выполняться не ради достижения результата, а ради отчёта о результате.

Этот вывод даёт нам возможность констатировать, что текущие попытки государственного регулирования процесса омоложения научных и преподавательских кадров путём предоставления молодым специалистам неконкурентных материальных преимуществ (научные гранты, в которых участие лиц в возрасте свыше 35 лет зачастую не только ограничивается, но и является невозможным; социальные субсидии на приобретение жилья и др.) приведёт нас к тому, что подобный персонал будет любыми путями добиваться от своей профессиональной деятельности не научного, а финансового результата. Для прикладных научных разработок это может быть и неплохо. Но это неизбежно приведёт к стагнации фундаментальных исследований и тех сфер научной и педагогической деятельности, которые по своему содержанию не могут привести к значимым финансовым результатам, но необходимы для гармоничного развития личности и общества – это культуроведение, философия, педагогика и т. п.

Ни в коем случае мы не утверждаем, что хороший учёный — это бесребреник. Материальные блага в нашем обществе достаточно много значат для осознания своей успешности. Но научная и педагогическая деятельность в вузе не должна ориентироваться на зарабатывание денег. Она должна быть престижной и хорошо оплачиваемой, но мотивироваться при этом – ответственностью научного работника и преподавателя за результаты профессиональной деятельности, а не погоней за внебюджетными средствами, не «распиливанием» бюджетных средств, не рейтинговыми критериями успешности, построенными на финансовых показателях.

Рассмотрим, чем отличаются по базовым профилям ММРП респонденты категорий А и С (Таблица 3).



Таблица 3. Значения основных клинических шкал теста ММРІ студентов, желающих продолжить обучение в аспирантуре, с эталонными значениями успешных преподавателей и научных работников (Т-баллы)

Стандартная кодировка клинических шкал <sup>5</sup>	Категория А	Категория С	Размах вариации (А - С)
H <sub>s</sub> (Hypochondriasis)	48,46	49,31	-0,85
D (Depression)	63,14	56,94	+6,20
H <sub>y</sub> (Hysteria)	49,15	59,07	-9,92
P <sub>d</sub> (Psychopathic Deviate)	64,40	71,54	-7,14
MF (Masculinity/Femininity)	61,08	75,30	-14,22
P <sub>a</sub> (Paranoia)	62,06	56,56	+5,50
P <sub>t</sub> (Psychasthenia)	57,88	67,32	-9,44
S <sub>c</sub> (Schizophrenia)	62,08	69,08	-7,00
M <sub>a</sub> (Hypomania)	54,43	50,29	+4,14
S <sub>i</sub> (Social Introversion)	54,00	59,88	-5,88

Источник: расчёты авторов

По данным Таблицы 3, наибольшие различия в клинических шкалах ММРІ наблюдается по позициям MF, P<sub>t</sub> и H<sub>y</sub>. Рассмотрим содержание этих отклонений, опираясь на их описание в работе Tellegen, Ben-Porath et al, 2008.

**Шкала M<sub>f</sub> (Masculinity/Femininity).** Согласно полученным результатам, у лиц категории С наблюдаются большие отклонения в ролевом поведении от типичных для их гендера. Для мужчин это означает гуманистическую направленность личных интересов, избыточную сентиментальность, тонкое нюансирование потребностей и ценностей, художественно-эстетическую ориентацию их поступков и действий, потребность в дружелюбных, гармоничных и глубоких отношениях, эмоциональную чувствительность, повышенную ранимость. А для женщин – мужественность, независимость, стремление к эмансипации, самостоятельность в принятии решений. Все это неизбежно в будущем приведёт, при временной стабильности сложившейся ситуации, к усилению позиций женщин в принятии управленческих решений в вузах и научных организациях.

**Шкала P<sub>t</sub> (Psychasthenia).** Рост показателей по этой шкале определяет нарастание в трудовом поведении таких черт, как нерешительность и отсутствие уверенности в себе. Характерной особенностью подобного варианта организационного поведения является неразвитая способность к вытеснению негативных эмоций и повышенный уровень концентрации на их внутреннем переживании. Как следствие, подобные индивидуумы пытаются удержать под контролем даже самые незначительные события, запоминать неважную для них информацию и пытаться избегать даже маловероятных травмирующих ситуаций. Для них характерно состояние хронической тревожности и неуверенности в своих возможностях. Тенденция избегания неуспеха трансформируется в склонность разрабатывать систему жёсткой регламентации и бюрократических правил, избавляющую от необходимости принимать самостоятельное и тем более креативное решение в каждом конкретном случае. Такая система правил обычно переносится и на профессиональные сферы деятельности. В науке и высшем образовании это актуализирует бюрократию, стремление регламентировать все формы трудового поведения научных сотрудни-

<sup>5</sup> Содержание клинических шкал теста ММРІ достаточно подробно изложено в работе: Tellegen et al., 2008.

ков и преподавателей, неодобрение креативных форм поведения и решений. В конечном счёте подобная ситуация будет модифицировать трудовую деятельность в научных организациях и вузах в офисную, где зачастую соблюдение регламента является гораздо более значимым показателем, чем творческий характер деятельности персонала.

*Шкала H<sub>y</sub> (Hysteria)*. Рост показателей по этой шкале актуализирует признаки эмоциональной незрелости с определенным инфантилизмом и иждивенческими тенденциями. Такие лица, как правило, не могут быстро принимать управленческие решения, пытаются постоянно искать внешнюю защиту, прагматическое восприятие ситуации заменяют эмоциональным.

Отклонения по основным шкалам показывает, что замещение относительно возрастных учёных и преподавателей теми молодыми специалистами, которые изъявляют явное желание развиваться в науке и высшем образовании, будет провоцировать следующие, по мнению авторов, негативные тенденции в трудовом поведении персонала:

- дальнейшее снижение доли мужчин в составе ППС и научных работников российских вузов;
- рост бюрократизма и регламентации в HR-менеджменте;
- снижение элементов креативности и творчества в трудовой деятельности.

С подобными выводами хорошо коррелируют и результаты других исследований, посвящённых аналогичным проблемам (Irina, 2017; Ledneva & Ivanova-Shvets, 2018). Очень похожая ситуация сложилась и в других странах, образованных на базе союзных республик бывшего СССР (Denisova, 2018).

## Заключение

Результаты нашего исследования, направленные на выявление целевых признаков молодых специалистов, которые дают им объективную возможность выстраивать успешную карьерную траекторию в сфере науки и высшего образования, позволяют нам сформулировать следующие выводы и предложения:

- для проектирования оптимальной системы мотивации труда в науке и высшем образовании в нашей стране следует ввести институт постдокторантуры, предполагающей долгосрочный вариант работы молодого специалиста под руководством опытного ученого (преподавателя) для совместного выполнения научных исследований и ведения учебного процесса.<sup>6</sup> Это позволит молодому специалисту быстро адаптироваться к работе в новой среде, обрести необходимые навыки и связи, обеспечить преемственность научных и педагогических достижений;

- необходимо в средствах массовой информации развернуть кампанию по повышению престижности работы в сфере науки и высшего образования, что позволит представителям талантливой молодёжи гордиться своим выбором, а не воспринимать себя как аутсайдеров;

- имеет смысл отказаться от процедуры краткосрочного конкурсного отбора и проектного принципа формирования научных коллективов. Молодые специалисты, трудоустраивающиеся в сфере науки и высшего образования, именно благодаря широкому применению подобной системы занятости воспринимают свое положение как нестабильное. Более того, постоянное сокращение штатов в вузах и научных организациях часто происходит с использованием такого закамуфлированного критерия, как возраст. Подобная «оптимизация» численности персонала

<sup>6</sup> Описание этого института и оценка эффективности его функционирования достаточно подробно рассмотрена в работе: Miller & Feldman, 2015.



ясно даёт понять молодым специалистам, что ждёт их в будущем после достижения зрелого возраста, даже если они останутся вполне дееспособными работниками;

– при оценке кандидатов на поступление в аспирантуру следует проводить строгий отбор преспективных индивидуумов, а не просто заполнять имеющиеся бюджетные и внебюджетные места. Уже на первом и втором курсах бакалавриата или специалитета следует выявлять потенциально талантливых и креативных студентов и формировать у них внутреннюю мотивированность к поступлению в аспирантуру. При этом надо ориентироваться на следующие мотивационные признаки: высокая сила воздействия на поведение мотивов удовлетворения; выраженная сила действия мотивов приобретения; низкая сила действия мотивов подчинения и энергосбережения<sup>7</sup>;

– необходимо внести и определённые коррективы в традиционную систему материального стимулирования труда научно-педагогических работников. По нашему мнению, научному сообществу имеет смысл рассмотреть следующие пути решения этой проблемы: отказ от использования в системе оплаты труда оценочных показателей, связанных с наличием учёных степеней и званий и использование научных степеней и званий только в системе карьерного развития специалистов; усиление роли сдельных элементов в оплате труда учёных и преподавателей путём их привязки к реальными научно-педагогическими достижениями только за последние пять лет; снижение разрыва между уровнем оплаты труда учёных и преподавателей и материальным вознаграждением административно-управленческих работников, так как нынешнее положение дел часто подталкивает молодых специалистов к выстраиванию карьерной траектории не в креативном, а в административно-управленческом функционале; геймификация системы материального стимулирования труда на основе использования корпоративных социальных сетей и полная прозрачность подобной информации, что, по нашему опыту, положительно воспринимается талантливой российской молодёжью и способствует её саморазвитию.

### Список литературы

- Бадмаева, С. В., Бобков, В. Н., Гаврилов, М. М., Кузуб, Е. В., Леднева, С. А., Литвинюк А. А., Рожков В. Д., Черных, Е. А. Российская молодёжь на рынке труда: экономическая активность и проблемы трудоустройства. – М.: ООО Русайнс, 2016. – 228 с.
- Богоявленская, Д. Б., Богоявленская, М. Е. Психология одарённости: понятие, виды, проблемы. – М.: МИОО. – 2005. – 127 с.
- Денисова, Н. Ф. Прафесії вучоного і викладчика вищої школи ў ацэнках паданнях адоранай моладзі // Веснік Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы. Серыя 5: Эканоміка. Сацыялогія. Біялогія. – 2018. – № 8(3). – С. 104-112.
- Дружинин, В. Н. Экспериментальная психология. – СПб.: Издательство Питер. – 2011. – 347 с.
- Ильина, Е. Н. Молодёжь в науке: взгляд на проблему в условиях современного существования регионального вуза // Вестник Вологодского государственного университета. Серия: гуманитарные, общественные, педагогические науки. – 2017. – № 4(7). – С. 5-7.
- Леднева, С. А., Иванова-Швец, Л. Н. Привлечение и удержание молодых специалистов в составе научно-педагогических работников вуза // Вестник Российского экономического университета им. Г.В.Плеханова. – 2018. – № 3(99). – С. 114-122.

<sup>7</sup> Методика отбора молодых талантливых студентов младших курсов для их мотивации к поступлению в аспирантуру и последующему трудоустройству в сфере науки и высшего образования разрабатывается автором в рамках работы над проектом № 19–010–00168\19 при финансовой поддержке РФФИ. Пилотный проект уже успешно апробирован в РЭУ им. Г. В. Плеханова. До уровня практического применения он будет доведён в конце 2020 года и размещён в сети Internet на условиях Open access.

- Литвинюк, А. А. Организационное поведение. – М.: Московский государственный коммерческий университет, 1998. – 100 с.
- Литвинюк, А. А. Организационное поведение. – М.: Юрайт. – 2018. – 527 с.
- Литвинюк, А. А., Кузуб, Е. В., Клещевский, Ю. Н., Леднева, С. А. Мотивация трудоустройства молодёжи в сфере науки, высоких технологий и высшего образования. – М.: Креативная экономика, 2019. – 246 с.
- Литвинюк, А. А., Охременко, И. В., Кузуб, Е. В. Особенности мотивации креативных специалистов в России // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1533-1544. DOI: 10/18334/et.6.4.40958.
- Литвинюк, А. А., Смирнова, М. Е., Ширванов Р. А. О методике прогнозирования организационного поведения персонала организации // Инновации в менеджменте. – 2018. – Т. 16. – № 2. – С. 42-57.
- Матюшкин, А. М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении. – М.: Директ-Медиа, 2014. – 274 с.
- Мороз, В. В. Обзор зарубежных теорий креативности // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2016. – № 12 (200). – С. 35-40.
- Савенков, А. И., Карпова, С. И. Детская одарённость в педагогике и психологии как предиктор учебной и жизненной успешности в педагогике XX века // Вестник Московского городского педагогического университета. – 2012. – № 2(20). – С. 53-66.
- Guilford, J. P. Creativity // American Psychologist. – 1950. – No. 5(9). – P. 444-454. DOI:10.1037/H0063487.
- Miller, J. M., Feldman, M. P. Isolated in the lab: Examining dissatisfaction with postdoctoral appointments // The journal of higher education. – 2015. – Vol. 86. – No. 5. – P. 697-724.
- Tellegen, A., Ben-Porath, Y. S., McNulty, J. L., Arbisi, P. A., Graham, J. R., Kaemmer, B. The MMPI-2 Restructured Clinical scales: Development, validation, and interpretation. – Minneapolis: University of Minnesota Press, 2008. – 304 p.
- Terman, L. M. A preliminary study in the psychology and pedagogy of leadership // The Pedagogical Seminary. – 1904. – Vol. 11. – No. 4. – P. 413-483. DOI: 10.1080/08919402.1904.10534107.
- Thurstone, L. L. A law of comparative judgement // Psychological Review. – 1927. – Vol. 34. – No. 4. – P. 278-286. DOI:10.1037/H0070288.
- Torrance, E. P. A longitudinal examination of the fourth-grade slump in creativity // Gifted Child Quarterly. – 1968. – Vol. 12. – No. 4. – P. 195-199.

## References

- Badmaeva, S. V., Bobkov, V. N., Gavrillov, M. M., Kuzub, E. V., Ledneva, S. A., Litvinyuk, A. A., Rozhkov, V. D., & Chernyh, E. A. (2016). *Russian youth in the labor market: Economic activity and employment problems*. Moscow: OOO Rusayns.
- Bogoyavlenskaya, D. B., & Bogoyavlenskaya, M. E. (2005). *Psychology of giftedness: Concept, types, problem*. Moscow: MIOO.
- Denisova, N. F. (2018). The profession of a scientist and a teacher of higher education in the assessments and representations of gifted youth. *Vesnik Grodzenskaga dzyarzhajna universiteta imya YAnki Kupaly. Seryya 5: Ekanomika. Sacyyalogiya. Biyalogiya - Bulletin of Yanka Kupala Grodno state University. Series 5: Economics. Sociology. Biology*, 8(3), 104-112.
- Druzhinin, V. N. (2011). *Experimental psychology*. St. Petersburg: Piter.
- Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5(9), 444-454.
- Ilina, E. N. (2017). Youth in science: A look at the problem in the conditions of modern existence of a regional university. *Vestnik Vologodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: gumanitarnye, obshchestvennye, pedagogicheskie nauki - Bulletin of Vologda State University. Series: Humanities, social Sciences, Pedagogical Sciences*, 7(4), 5-7.
- Ledneva, S. A., & Ivanova-Shvets, L. N. (2018). Attracting and retaining young specialists in the university faculty. *Vestnik Rossijskogo ekonomicheskogo universiteta im. G.V. Plekhanova - Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*, 99(3), 114-122.
- Litvinyuk, A. A., Okhremenko, I. V., & Kuzub, E. V. (2019). Features of motivation of creative professionals in Russia. *Ekonomika truda – Russian Journal of Labour Economics*, 6(4), 1533-1544. doi:10.18334/et.6.4.40958

- Litvinyuk, A. A. (1998). *Organizational behavior*. Moscow: Moskovskiy gosudarstvennyy kommercheskiy universitet.
- Litvinyuk, A. A. (2018). *Organizational behavior*. Moscow: Yurait.
- Litvinyuk, A. A., Kuzub, E. V., Kleshchevsky, Yu. N., & Ledneva, S. A. (2019). *Motivation of youth employment in the field of science, high technology and higher education*. Moscow: Kreativnaya ekonomika.
- Litvinyuk, A. A., Smirnova, M. E., & Shirvanov R. A. (2018). On the methodology for predicting organizational behavior of the organization's personnel. *Innovacii v menedzhmente - Innovations in management*, 16(2), 42-57.
- Matyushkin, A. M. (2014). *Problem situations in thinking and learning*. Moscow: Direkt-Media.
- Miller, J. M., & Feldman, M. P. (2015). Isolated in the lab: Examining dissatisfaction with postdoctoral appointments. *The Journal of Higher Education*, 86(5), 697-724.
- Moroz, V. V. (2016). Review of foreign theories of creativity. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta - Bulletin of the Orenburg State University*, 200(2), 35-40.
- Savenkov, A. I., & Karpova, S. I. (2012). Child's giftedness as a predictor of educational and life successfulness in pedagogy and psychology of the XXth century. *Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta - MCU Journal of Pedagogy and Psychology*, 20(2), 53-66.
- Tellegen, A., Ben-Porath, Y. S., McNulty, J. L., Arbisi, P. A., Graham, J. R., & Kaemmer, B. (2008). *The MMPI-2 Restructured Clinical scales: Development, validation, and interpretation*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Terman, L. M. (1904). A preliminary study in the psychology and pedagogy of leadership. *The Pedagogical Seminary*, 11(4), 413-483. doi:10.1080/08919402.1904.10534107
- Thurstone, L. L. (1927). A law of comparative judgement. *Psychological Review*, 34(4), 278-286. doi:10.1037/H0070288
- Torrance, E. P. (1968). A longitudinal examination of the fourth-grade slump in creativity. *Gifted Child Quarterly*, 12(4), 195-199.