

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ GENERAL PSYCHOLOGY, PERSONALITY PSYCHOLOGY



УДК 159.9

Оригинальное эмпирическое исследование

<https://doi.org/10.23947/2658-7165-2026-9-2-79-89>



QWEPER

Мотивационная готовность к профессиональной самореализации: теоретическая интеграция моделей регуляции

Владислав А. Федоров 

Московский гуманитарно-технологический университет – Московский архитектурно-строительный институт»
(МГТУ–МАСИ), г. Москва, Российская Федерация

✉ liptonoid@mail.ru

Аннотация

Введение. В условиях стремительной цифровизации, распространения гибридных форматов занятости и интеграции искусственного интеллекта профессиональная среда претерпевает фундаментальные изменения. Эти процессы формируют контекст высокой неопределенности, где традиционные карьерные сценарии теряют эффективность, а на первый план выходит способность личности к автономной навигации в профессиональном пространстве. Несмотря на очевидную актуальность темы, существующие психологические подходы рассматривают мотивационные и регуляторные механизмы самореализации изолированно, что создает существенный пробел в понимании динамики выбора стратегий поведения. Отсутствие интегративных моделей затрудняет объяснение того, как внутренние ресурсы трансформируются в готовность к действию в условиях внешних ограничений. **Цель.** Теоретически обосновать интегративную модель мотивационной готовности, которая синтезирует модель баланса «хочу–могу–надо» и теорию самодетерминации для описания процесса самореализации в условиях неопределенности

Интегративная модель мотивационной готовности: от сравнительного анализа к компонентной структуре. Выявлены точки интеграции модели «хочу–могу–надо» и теории самодетерминации. Предложена четырехкомпонентная структура мотивационной готовности, включающая мотивационно-смысловую («хочу», «надо») и регуляторно-инструментальную блоки («могу», «принятие решения»). Дифференцирован компонент «надо» как континуум форм регуляции – от экстернальной до интегрированной, что позволяет объяснить, при каких условиях внешние требования становятся ресурсом, а не барьером самореализации.

Связь типов мотивационной готовности со стратегиями самореализации. Выделены два типа мотивационной готовности – автономный и контролируемый, – и теоретически обоснована их связь со стратегиями самореализации.

Обсуждение результатов. Интеграция моделей позволяет перейти от описания статичных свойств личности к анализу динамического процесса выбора стратегий самореализации. Дифференциация компонента «надо» объясняет условия, при которых внешние требования становятся ресурсом, а не барьером. Ключевым условием продуктивной самореализации выступает качество автономной интеграции внешних требований в сочетании с развитым регуляторным потенциалом личности. Предложенная модель создает теоретическую основу для эмпирических исследований и разработки программ психологического сопровождения профессионального развития в условиях высокой автономии и неопределенности.

Ключевые слова: самореализация личности, мотивационная готовность, теория самодетерминации, стратегии самореализации, профессиональная деятельность, автономная интеграция, саморегуляция, смысложизненные ориентации

Для цитирования. Федоров, В. А. (2026). Мотивационная готовность к профессиональной самореализации: теоретическая интеграция моделей регуляции. *Инновационная наука: психология, педагогика, дефектология*, 9(2), 79–89. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2026-9-2-79-89>

Motivational Readiness for Professional Self-Realization: Theoretical Integration of Regulatory Models

Vladislav A. Fedorov Moscow University of Humanities and Technology – Moscow Institute of Architecture and Civil Engineering (MSTU-MASI),
Moscow, Russian Federation✉ liptonoid@mail.ru

Abstract

Introduction. In the context of rapid digitalization, the spread of hybrid employment formats and the integration of artificial intelligence, the professional environment is undergoing fundamental changes. These processes form a context of high uncertainty, where traditional career scenarios lose effectiveness, and the individual's ability to navigate independently in the professional space comes to the fore. Despite the obvious relevance of the topic, existing psychological approaches consider motivational and regulatory mechanisms of self-realization in isolation, which creates a significant gap in understanding the dynamics of choosing behavior strategies. The lack of integrative models makes it difficult to explain how internal resources are transformed into readiness for action in the face of external constraints.

Objective. Theoretically substantiate the integrative model of motivational readiness, which synthesizes the “want-can-need” balance model and the theory of self-determination to describe the process of self-realization in conditions of uncertainty

Integrative model of motivational readiness: from comparative analysis to component structure. The points of integration of the “I want–I can–I must” model and the theory of self-determination are revealed. A four-component structure of motivational readiness is proposed, including motivational-semantic (“I want”, “I need”) and regulatory-instrumental blocks (“I can”, “decision-making”). The “need” component is differentiated as a continuum of forms of regulation – from external to integrated, which makes it possible to explain under what conditions external requirements become a resource, and not a barrier to self-realization.

Relationship of types of motivational readiness with self-realization strategies. Two types of motivational readiness are identified – autonomous and controlled-and their connection with self-realization strategies is theoretically justified.

Discussion. Integration of models makes it possible to move from describing static personality traits to analyzing the dynamic process of choosing strategies for self-realization. Differentiation of the “need” component explains the conditions under which external requirements become a resource, not a barrier. The key condition for productive self-realization is the quality of autonomous integration of external requirements in combination with the developed regulatory potential of the individual. The proposed model provides a theoretical basis for empirical research and development of psychological support programs for professional development in conditions of high autonomy and uncertainty.

Keywords: personal self-realization, motivational readiness, theory of self-determination, strategies of self-realization, professional activity, autonomous integration, self-regulation, life-meaning orientations

For Citation. Fedorov, V. A. (2026). Motivational readiness for professional self-realization: theoretical integration of regulation models. *Innovative science: psychology, pedagogy, defectology*, 9(2), 79–89. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2026-9-2-79-89>

Введение

Современный этап развития общества претерпевает радикальные изменения в условиях жизнедеятельности личности. Цифровизация, распространение удаленных и гибридных форм труда, фрагментация карьерных траекторий, а также стремительное внедрение технологий искусственного интеллекта приводят к ослаблению традиционных внешних регуляторов поведения – организационных рамок, четких временных границ и привычных карьерных лестниц (Абрамов и Быков, 2021; Wang et al., 2021; Vazine et al., 2025). В сложившихся обстоятельствах ответственность за конструирование смысла деятельности, организацию повседневной жизни и поддержание целостности «Я» перемещается с внешней среды на саму личность.

Парадокс современной ситуации заключается в том, что одни люди успешно раскрывают свой потенциал в условиях автономии, сохраняя субъективное благополучие и устойчивость профессиональной идентичности, тогда как другие, обладая сопоставимыми профессиональными компетенциями и работая в схожих условиях, сталкиваются с выгоранием, регрессом идентичности и потерей смысла деятельности (Kantola & Keller, 2025; Gagné et al., 2022; Ярская-Смирнова и Ярская-Смирнова, 2022; Попкова и Балабанова, 2021). Этот феномен заставляет искать глубинные психологические механизмы, опосредующие влияние внешних условий на выбор человеком собственной стратегии. Однако существующие научные подходы не дают исчерпывающего ответа на вопрос, почему идентичные внешние вызовы приводят к разнонаправленным результатам самореализации.

Эволюция научного понимания самореализации имеет выраженную хронологическую динамику. Фундаментальные представления о самореализации как процессе актуализации потенциала и поиска смысла заложены в середине XX века гуманистическим (А. Маслоу) и экзистенциальным (В. Франкл) подходами. Вместе с тем, эти

подходы оставили понятие слабо операционализированной для эмпирического исследования. Во второй половине XX века деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн, Д.А. Леонтьев) преодолел этот недостаток, определив самореализацию как процесс реализации сущностных сил личности через предметную деятельность (Леонтьев, 1997; Рубинштейн, 2003). Однако в условиях высокой неопределенности классического деятельностного подхода недостаточно для объяснения вариативности стратегий поведения.

В современной науке выделили три ключевые линии анализа, каждая из которых обладает как эвристическим потенциалом, так и ограничениями в контексте поставленной проблемы.

Во-первых, модель баланса «хочу–могу–надо» (Коростылева, 2001) теоретически обосновала существование разных стратегий самореализации на основе структурного соотношения компонентов. Ключевая проблема данной модели заключается в недифференцированности компонента «надо», который трактуется преимущественно как внешнее давление, без учета механизмом интериоризации: как именно личность перерабатывает внешние требования, превращая их в ресурс или барьеры, остается за рамками модели (Коростылева, 2001).

Во-вторых, теория самодетерминации (Ryan & Deci, 2008) предложила рассматривать мотивацию как континуум по степени автономии, что позволило выйти за рамки дихотомии «внутренняя-внешняя» (McAnally et al., 2024; Ryan et al., 2021). Согласно теории, внешние требования могут усваиваться по-разному: от вынужденного подчинения до глубокой интеграции в собственную систему ценностей. Современные исследования уточняют, что для благополучия критически важно не только наличие удовлетворения потребностей, но и отсутствие их фрустрации (Olafsen & Marescaux, 2025), а высокий и стабильный уровень удовлетворения выполняет защитную, гомеостатическую функцию (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2024). Однако теория самодетерминации преимущественно исследует регуляцию поведения в конкретных контекстах и задачах, тогда как для понимания самореализации как устойчивого жизненного процесса необходим анализ стабильных конфигураций мотивационных тенденций – мотивационной готовности личности (McAnally et al., 2024; Ryan et al., 2021). Кроме того, в исследованиях, опирающихся на теорию самодетерминации, часто упускается полная цепочка влияния: от характеристик среды через удовлетворение базовых потребностей к качеству мотивации и поведенческим результатам в долгосрочной перспективе (Laguerre & Barnes-Farrell, 2024).

В-третьих, параллельно разрабатывается концепция протеанской карьеры, характеризующаяся самонаправленностью и ориентацией на личные ценности (Hall et al., 2018), интерес к которой существенно возрос в исследованиях последних 5–7 лет в контексте цифровизации. Эта модель рассматривается как оптимальный ответ на вызовы цифровой эпохи (Bazine et al., 2025), а исследования показывают роль внутренней мотивации в формировании такой ориентации (Jiang & Chen, 2026). Однако связь этих современных карьерных ориентаций с глубинными мотивационными структурами личности остается недостаточно изученной: концепция описывает желательный тип поведения, но не вскрывает его мотивационных детерминант.

Таким образом, в современной литературе сохраняется важная теоретическая лакуна. С другой стороны, модель «хочу–могу–надо» позволяет увидеть мотивационную готовность как систему взаимосвязанных компонентов, но не раскрывает механизмов автономной интеграции внешних требований. С другой стороны, теория самодетерминации подробно описывает механизмы регуляции, но не дает структурной модели, объясняющей, каким образом сочетание внутренних желаний, способностей и внешних требований влияет на выбор стратегий самореализации в профессиональной среде. В результате остается неясным, каким образом конфигурация компонентов «хочу», «могу» и «надо» преобразуется в различные типы мотивационной готовности и как именно эти типы определяют стратегии самореализации в условиях профессиональной автономии и неопределенности.

Преодоление этого разрыва требует интеграции системной логики модели «хочу–могу–надо» с континуальной моделью регуляции теории самодетерминации. Научная значимость работы заключается в разработке целостной концептуальной схемы, которая вводит в научный оборот новую типологию мотивационной готовности и механизмы ее влияния на профессиональную самореализацию. Это позволит создать целостное представление о детерминации стратегий самореализации, где структурный баланс компонентов наполняется механизмами автономной регуляции.

Цель статьи: теоретически обосновать интегративную модель мотивационной готовности, синтезирующую модель «хочу–могу–надо» и теорию самодетерминации, как основы детерминации стратегий самореализации.

Задачи исследования:

1. Провести сравнительный анализ модели «хочу–могу–надо» и теории самодетерминации для выявления точек их интеграции с опорой на актуальные эмпирические исследования.
2. Разработать компонентную структуру интегративной модели мотивационной готовности, раскрыв психологическое содержание ее элементов через конструкторы теории самодетерминации.
3. Определить типы мотивационной готовности (автономный и контролируемый), вытекающие из новой модели.
4. Теоретически обосновать связь выделенных типов готовности со стратегиями самореализации.
5. Предложить способы операционализации модели для будущих эмпирических исследований, опираясь на валидированный методический инструментарий.

Исследование носит теоретический характер и опирается на комплекс методов научного познания: теоретический анализ и синтез научных подходов, сравнительный анализ психологических моделей, метод теоретического

моделирования и систематизации данных. Работа была организована в несколько взаимосвязанных этапов, последовательность которых соответствует поставленным задачам.

На первом этапе осуществлен сравнительный анализ теоретических моделей мотивационной регуляции. Ключевыми объектами анализа выступили модель баланса «хочу–могу–надо» (Коростылева, 2001) и теория самодетерминации (Ryan & Deci, 2008). В ходе анализа выявлены точки интеграции данных подходов, позволяющих преодолеть дихотомию «внутренняя–внешняя мотивация» и содержательно раскрыть механизма интериоризации внешних требований в структуре мотивационной готовности.

На втором этапе методом теоретического моделирования разработана компонентная структура интегративной модели мотивационной готовности. На основе выявленных точек интеграции определено психологическое содержание элементов модели, выделены типы мотивационной готовности и теоретически обоснованы их связь со стратегиями самореализации в условиях профессиональной неопределенности.

На третьем этапе проведена систематизация существующего методического инструментария для последующей операционализации разработанной модели. При подборе методик учитывались соответствие измеряемого конструкта компонентам модели, наличие подтвержденной психометрической надежности (в том числе в российских и кросс-культурных исследованиях) и возможность дифференциации мотивов по степени автономной интеграции. В частности, рассмотрены шкалы для измерения удовлетворения базовых потребностей (W-BNS), типов мотивации (MWMS), саморегуляции и смысложизненных ориентаций. Проведенная систематизация подтверждает принципиальную возможность эмпирической проверки предложенной модели и задает направления для будущих исследований.

Интегративная модель мотивационной готовности: от сравнительного анализа к компонентной структуре

В ходе сравнительного анализа модели «хочу–могу–надо» и теории самодетерминации выявлены следующие точки интеграции, определяющие структуру предлагаемой модели.

Первая точка интеграции связана с содержательным наполнением компонента «хочу». В модели Л. А. Коростылевой данный компонент описывается как совокупность желаний и интересов, но не раскрывает их источник. Теория самодетерминации позволяет операционализировать этот компонент через базовые психологические потребности в автономии, компетентности и связанности, которые выступают энергетической основой внутренней мотивации. Таким образом, компонент «хочу» в предлагаемой модели понимается как системное образование, включающее как направленность (интересы, ценности), так и потребностный источник активности.

Вторая точка интеграции касается компонента «надо». В исходной модели он трактуется преимущественно как внешнее требование, часто противостоящее внутренним желаниям. Теория самодетерминации вводит понятие автономной интеграции, позволяющее дифференцировать внешние требования по степени их принятия личностью. Это дает основание рассматривать компонент «надо» не как однородный, а как континуум форм регуляции: от экстернальной (полное внешнее принуждение) до интегрированной (требования стали частью Я-концепции). Это позволяет снять жесткую оппозицию «хочу–надо» и позволяет объяснить, почему в одних случаях внешние требования блокируют самореализацию, а в других выступают ее ресурсом.

Третья точка интеграции выявлена на уровне регуляторных механизмов. В модели «хочу–могу–надо» компонент «могу» отвечает за способности и саморегуляцию, но остается слабо структурированным. Теория самодетерминации, особенно ее прикладные разработки в области профессиональной мотивации, предлагает конкретные регуляторные конструкты (целеполагание, планирование, совладание с трудностями), которые могут быть включены в данный компонент, усиливая его объяснительный потенциал. Таким образом, интеграция регуляторных конструктов теории самодетерминации дает основание для рассмотрения «могу» как динамического ресурса, обеспечивающего устойчивость мотивационной готовности во времени.

Выявленные точки интеграции легли в основу компонентной структуры предлагаемой модели. Модель включает четыре базовых компонента, которые группируются в два блока: мотивационно-смысловой (компоненты «хочу» и «надо») и регуляторно-инструментальный (компоненты «могу» и «принятие решения»).

Компонент «хочу» традиционно связывается с внутренней мотивацией и аутентичными желаниями (Коростылева, 2001). В рамках нашей модели этот компонент дополняется положением теории самодетерминации о базовых потребностях (автономия, компетентность, связанность), которые выступают источниками внутренней мотивации (Ryan et al., 2021). Тем самым «хочу» приобретает не только содержательную, но и энергетическую составляющую.

Компонент «надо» претерпевает наиболее существенную трансформацию. Мы предлагаем рассматривать его не как однородное внешнее давление, а как континуум форм регуляции (экстернальная, интроецированная, идентифицированная, интегрированная). Ключевым фактором становится качество интеграции: чем выше степень автономного принятия внешних требований, тем меньше они воспринимаются как чужеродное давление.

Компонент «могу» включает регуляторный потенциал личности (саморегуляция, волевой контроль, аутопсихологическая компетентность). В контексте теории самодетерминации он соотносится с потребностью в компетентности, но также включает механизмы обеспечения устойчивости мотивационной сферы во времени.

Компонент «принятие решения» выделен как самостоятельный, поскольку именно здесь происходит трансформация мотивационных тенденций в конкретные поведенческие акты. Он включает процессы целеполагания,

планирования, антиципации и готовность к выбору в ситуациях неопределенности, выступая связующим звеном между мотивационно-смысловым блоком и стратегиями самореализации.

Важно подчеркнуть, что модель описывает не просто набор частей, а систему отношений. Степень автономной интеграции компонента «надо» влияет на баланс с компонентом «хочу»: при высоком уровне интеграции внешние требования не вступают в конфликт с внутренними желаниями, а могут их усиливать. При низком уровне интеграции возникает дисбаланс, ведущий к доминированию контролируемой мотивации. Компоненты «могу» и «принятие решения» выступают регуляторными ресурсами, опосредующими реализацию мотивационных тенденций. Сводная характеристика компонентов представлена в Таблице 1.

Таблица 1

Компоненты интегративной модели мотивационной готовности

Компонент	Психологическое содержание	Теоретическое основание
«ХОЧУ»	Аутентичные желания, интересы, ценности; степень удовлетворения базовых психологических потребностей в автономии, компетентности и связанности, выступающая энергетической основой внутренней мотивации.	Теория самодетерминации (базовые психологические потребности) (Ryan et al., 2021); современные исследования необходимости удовлетворения потребностей для благополучия (Olafsen & Marescaux, 2025).
«НАДО»	Восприятие внешних требований и обязательств, дифференцированное по степени автономной интеграции в Я-концепцию: от экстернальной и интроецированной до идентифицированной и интегрированной регуляции.	Теория самодетерминации (континуум автономии) (Ryan et al., 2021); исследования влияния качества интеграции на мотивацию (Laguette & Barnes-Farrel, 2024).
«МОГУ»	Регуляторный потенциал личности: способность к саморегуляции, волевой самоконтроль, целеполагание, планирование, а также аутопсихологическая компетентность. Обеспечивает устойчивость мотивационной сферы во времени.	Концепция саморегуляции; исследования динамики потребностей и гомеостатической функции высокого уровня удовлетворения (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2024).
«ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ»	Процессы трансформации мотивационных тенденций в конкретные поведенческие акты: целеполагание, планирование, антиципация, готовность к выбору в условиях неопределенности. Связующее звено между мотивационно-смысловым блоком и стратегиями самореализации.	Теории целеполагания и принятия решений; концепция проактивного поведения (Bazine et al., 2025).

Типы мотивационной готовности. Разработанная компонентная структура позволяет выделить два принципиально различных типа мотивационной готовности, которые являются следствием различных конфигураций компонентов и их связей.

Автономный (проактивный) тип характеризуется гармоничным балансом компонентов «хочу» и «надо». Внутренняя мотивация («хочу») выражена ярко и опирается на высокий уровень удовлетворения базовых потребностей. Внешние требования («надо») представлены преимущественно идентифицированной и интегрированной регуляцией. Компоненты «могу» и «принятие решения» развиты достаточно, чтобы обеспечивать эффективную реализацию мотивационных тенденций. Для носителей данного типа характерна устойчивость мотивационной сферы.

Контролируемый (реактивный) тип проявляется в дисбалансе структуры. Компонент «хочу» может быть ослаблен либо фрустрирован. В компоненте «надо» доминируют экстернальная и интроецированная регуляция, что создает постоянное внутреннее напряжение. Регуляторные компоненты часто задействованы не для реализации целей, а для совладения с внешним давлением. Поведение личности носит преимущественно реактивный характер.

Связь типов мотивационной готовности со стратегиями самореализации

Выделенные типы мотивационной готовности задают принципиально различные векторы выбора стратегий самореализации. Обоснование связей стратегий с компонентами модели представлено ниже.

Для автономного типа характерны стратегии проактивной самореализации:

Стратегии проактивного роста (инициация изменений, job crafting). Вытекают из высокого уровня внутренней мотивации и удовлетворенной потребности в автономии: человек не ждет, пока среда предложит ему возможности, а создает их сам (компонент «хочу»).

Стратегии управления ресурсами и границами (сохранение психоэнергетического потенциала, баланс между работой и личной жизнью, гибкое переключение между задачами). Обусловлены развитой саморегуляцией (компонент «могу»), позволяющей распределять ресурсы без истощения.

Коммуникативно-презентационные стратегии (построение профессиональной сети контактов, презентация себя и своих достижений, в том числе в цифровой среде). Связаны с удовлетворенной потребностью в связанности и автономной интеграцией профессиональных требований (компонент «надо»).

Стратегии смыслопорождения (поддержание осмысленности деятельности, связывание текущих задач с долгосрочными ценностями и целями). Является следствием согласованности мотивационно-смыслового блока в целом.

Описанные стратегии обнаруживают сходство с характеристиками протеанской карьеры. Это позволяет рассматривать автономный тип мотивационной готовности как психологическую основу для развития протеанской карьеры в условиях цифровой трансформации.

Для контролируемого типа, напротив, характерны стратегии, которые можно определить, как реактивные или адаптивные в узком смысле слова. К ним относятся:

1. Стратегии избегания (уклонение от сложных задач, новых вызовов, ситуаций неопределенности).
2. Стратегии внешнего соответствия (ориентация на формальные требования, ожидания руководства, социально одобряемые образцы поведения).
3. Стратегии экономии ресурсов (минимизация усилий, отказ от дополнительной активности, не предписанной извне).
4. Стратегии пассивного смыслопорождения (поиск смысла не в самой деятельности, а во внешних атрибутах – статусе, доходе, одобрении).

Эти стратегии являются следствием доминирования контролируемой мотивации: внешние требования не интегрированы автономно, они воспринимаются как давление, вызывают напряжение и побуждают либо к защитным реакциям, либо к частичному, поверхностному принятию. Сводная характеристика типов и соответствующих им стратегий представлена в Таблице 2.

Таблица 2

Типы мотивационной готовности и соответствующие стратегии самореализации

Параметр	Автономный (проактивный) тип	Контролируемый (реактивный) тип
Конфигурация компонентов	Гармоничный баланс «хочу» и «надо»; высокая автономная интеграция	Дисбаланс; доминирование экстернальной и интроецированной регуляции
Состояние потребностей	Высокий уровень удовлетворения базовых потребностей	Фрустрация или низкий уровень удовлетворения
Регуляторный потенциал	Развит, обеспечивает устойчивость	Задействован для совладания с давлением
Стратегии самореализации	Проактивный рост, управление ресурсами, коммуникативные, смыслопорождение	Избегание, внешнее соответствие, экономия ресурсов, пассивное смыслопорождение

Полученные данные теоретического моделирования подтверждают рабочую гипотезу о том, что интеграция системной логики модели «хочу-могу-надо» с континуальной моделью регуляции позволяет объяснить вариативность стратегий самореализации. Выделенные типы и стратегии представляют собой результат теоретического анализа и требуют дальнейшей эмпирической верификации.

Обсуждение результатов

В настоящем исследовании предложена интегративная модель мотивационной готовности, основанная на синтезе системной логики модели «хочу-могу-надо» (Коростылева, 2001) и континуальной концепции регуляции теории самодетерминации (Ryan & Deci, 2008). Ключевым теоретическим результатом стало переосмысление компонента «надо» как континуума форм регуляции – от экстернальной к интегрированной, что позволило выйти за пределы традиционного противопоставления внутренних и внешних детерминант активности (Коростылева, 2001; Ryan et al., 2021).

Предложенная модель уточняет существующие представления о взаимодействии личностных стремлений и требований среды. В отличие от классических трактовок, где компонент «надо» рассматривается преимущественно как источник внешнего давления (Коростылева, 2001), в разработанной концепции он приобретает динами-

ческий характер: требования среды могут как ограничивать активность, так и становиться ее ресурсом – в зависимости от степени их автономной интеграции. Это положение согласуется с современными исследованиями, демонстрирующими, что для благополучия критически важно не только наличие удовлетворения потребностей, но и отсутствие их фрустрации (Olafsen & Marescaux, 2025), а качество интериоризации внешних требований опосредует связь между HR-практиками и мотивационными результатами (Laguerre & Barnes-Farrell, 2024).

По сравнению с теорией самодетерминации, фокусирующейся преимущественно на механизмах интериоризации и ситуативной регуляции (Gagné et al., 2022; McAnally et al., 2024), представленная модель добавляет структурный уровень анализа. Она связывает соотношение компонентов «хочу», «могу» и «надо» с типами мотивационной готовности и далее – со стратегиями самореализации. Благодаря этому формируется объяснительный переход от внутренней организации мотивационной системы к стратегическому поведению личности в профессиональной среде. Иными словами, модель позволяет рассматривать мотивацию не только как процесс регуляции активности, но и как основание для выбора устойчивых поведенческих траекторий в условиях неопределенности.

Разработанная модель порождает ряд проверяемых теоретических следствий, открывающих новые направления исследований:

1. Гипотеза медиации: качество автономной интеграции внешних требований (компонент «надо») выступает медиатором связи между характеристиками профессиональной среды (автономия, поддержка, обратная связь) и субъективным благополучием личности. Это предположение расширяет положения теории самодетерминации о роли удовлетворения потребностей, добавляя структурный контекст мотивационной готовности.

2. Гипотеза устойчивости идентичности: автономный тип мотивационной готовности будет связан с более высокой устойчивостью профессиональной идентичности в условиях цифровизации и фрагментации карьерных траекторий (Абрамов и Быков, 2021; Bazine et al., 2025), а также с большей вариативностью стратегий самореализации при сохранении их внутренней согласованности.

3. Гипотеза регуляторного ресурса: компонент «могу», понимаемый как регуляторный потенциал личности, будет опосредовать связь между мотивационной готовностью и эффективностью проактивного поведения в гибридных форматах труда (Wang et al., 2021; Kantola & Keller, 2025).

4. Гипотеза культурной модерации: процессы автономной интеграции внешних требований могут варьировать в зависимости от культурного контекста: в культурах с высокой нормативной регуляцией баланс компонентов мотивационной системы может формироваться по иным закономерностям, что требует кросс-культурной верификации модели.

Эти гипотезы вписывают модель в более широкий контекст современной психологии личности и мотивации, где центральными становятся вопросы субъектности, проактивности и адаптации к трансформирующимся условиям труда (Gagné et al., 2022; Журавлев, 2018; Леонтьев & Осин, 2014).

Разработанная модель имеет ряд ограничений, определяющих контекст ее валидного применения:

1. Профессиональный контекст: модель построена преимущественно в контексте профессиональной самореализации в условиях высокой автономии и неопределенности. В жестко регламентированных организационных структурах, где пространство индивидуального выбора существенно ограничено, вклад мотивационной готовности в детерминацию стратегий самореализации может быть снижен.

2. Субъектная предпосылка: Модель опирается на представления о субъекте как активном агенте собственной жизнедеятельности, что предполагает определенный уровень личностной зрелости и рефлексивности (Ярская-Смирнова и Ярская-Смирнова, 2022; Рубинштейн, 2003). В профессиональных группах с низкой субъектной автономией или на ранних этапах профессионального становления механизмы автономной интеграции внешних требований могут проявляться иначе.

3. Культурная специфика: Процессы интериоризации внешних требований существенно варьируют в зависимости от организационного и культурного контекста (Gagné et al., 2022). В культурах с различной нормативностью автономии или различной степенью иерархичности профессиональной среды баланс компонентов мотивационной системы может формироваться по иным закономерностям. Это ограничивает универсализацию модели без проведения дополнительных кросс-культурных исследований.

4. Динамический аспект: Модель описывает относительно устойчивые конфигурации мотивационной готовности, тогда как реальные мотивационные процессы подвержены ежедневным колебаниям (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2024). Для учета динамики требуется интеграция модели с подходами, изучающими краткосрочные изменения мотивационных состояний.

Таким образом, модель обладает объяснительным потенциалом прежде всего в контекстах высокой индивидуальной ответственности за профессиональную траекторию и может потребовать модификации при применении в иных социокультурных условиях или профессиональных группах с низкой автономией.

Предложенная концепция предполагает дальнейшую эмпирическую проверку. Ее операционализация возможна через использование диагностических инструментов, позволяющих оценить: удовлетворенность базовых психологических потребностей (W-BNS; (Grunwald et al., 2024)); формы мотивационной регуляции (MWMS, ОПМ-2; (Осин и Кошелева, 2020; Осин и др., 2017)); уровень саморегуляции и аутопсихологической компетентности (Гордеева, 2010; Мандрикова, 2010); характеристики профессиональных стратегий и протеканской ориентации (Bazine et al, 2025).

Эмпирическая верификация позволит уточнить предложенную типологию мотивационной готовности, проверить устойчивость выявленных связей и определить условия, при которых модель демонстрирует наибольшую объяснительную силу. Особый интерес представляет лонгитюдный дизайн, позволяющий отследить динамику перехода между типами готовности в ответ на изменения профессиональной среды (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2024).

В более широкой перспективе разработанная модель может стать основой для разработки интервенций, направленных на поддержку автономной интеграции внешних требований и развитие проактивных стратегий самореализации в условиях цифровой трансформации труда (Gagné et al., 2022; Jiang & Chen, 2026). Это открывает возможности для прикладного использования модели в организационной психологии, карьерном консультировании и программах профессионального развития.

Заключение. Проведенное теоретическое исследование позволяет сформулировать несколько основных результатов.

1. Предложена интегративная модель мотивационной готовности, синтезирующая идеи модели баланса «хочу–могу–надо» (Коростылева, 2001), теории самодетерминации (Ryan & Deci, 2008) и современных представлений о протеанской карьере. Модель включает четыре компонента – «хочу», «надо», «могу» и «принятие решения» – и описывает устойчивые мотивационные диспозиции, определяющие выбор человеком стратегий самореализации в профессиональной деятельности.

2. Ключевым теоретическим результатом стала дифференциация компонента «надо». В отличие от исходной модели, где внешние требования трактовались как однородное давление, в предлагаемой модели они рассматриваются как континуум форм регуляции – от экстернальной до интегрированной. Качество автономной интеграции внешних требований выступает решающим фактором, определяющим, станет ли «надо» барьером для самореализации или ее ресурсом. Этот вывод согласуется с современными исследованиями, показывающими, что для благополучия критически важны не только удовлетворение потребностей, но и отсутствие их фрустрации (Olafsen & Marescaux, 2025), а также что воспринимаемые средовые воздействия по-разному влияют на мотивацию в зависимости от их направленности (Laguerre & Barnes-Farrell, 2024).

3. Выделены два типа мотивационной готовности – автономный и контролируемый. Автономный тип характеризуется гармоничным балансом «хочу» и автономно интегрированного «надо», высоким уровнем удовлетворения базовых потребностей и развитым регуляторным потенциалом. Контролируемый тип проявляется в дисбалансе компонентов, доминировании экстернальной и интроецированной регуляции, фрустрации потребностей и реактивном характере поведения. Выделение этих типов открывает возможность для эмпирического изучения устойчивых мотивационных профилей и их связи с карьерными стратегиями.

4. Теоретически обоснована связь типов мотивационной готовности со стратегиями самореализации. Автономный тип выступает психологической основой для стратегий проактивного роста, управления ресурсами, смыслопорождения и коммуникации. Контролируемый тип ведет к стратегиям избегания, внешнего соответствия и пассивного смыслопорождения. Обнаружено содержательное сходство автономного типа с моделью протеанской карьеры, характеризующейся самонаправленностью и ценностной ориентацией (Hall et al., 2018). Это позволяет рассматривать автономную мотивационную готовность как внутренний механизм, обеспечивающий формирование протеанской карьеры в условиях цифровой трансформации, что находит эмпирические подтверждения в исследованиях роли внутренней мотивации и доверия к технологиям (Bazine et al., 2025; Jiang & Chen, 2026).

5. Разработаны основы для эмпирической верификации модели. Предложен методический комплекс, включающий валидированные опросники для диагностики всех компонентов модели, а также намечены перспективы лонгитюдных и кросс-культурных исследований, позволяющих проверить устойчивость выделенных типов и их связь с реальными карьерными траекториями.

6. Практическая значимость исследования заключается в возможности использовать разработанную модель в системе психологического сопровождения профессионального развития – для диагностики рисков дисбалансных стратегий самореализации, для формирования навыков автономной интеграции внешних требований, а также для разработки программ профилактики выгорания и кризисов профессиональной идентичности у специалистов, работающих в условиях высокой автономии и неопределенности.

Тем самым мотивационная готовность рассматривается не как сумма отдельных мотивационных характеристик, а как динамическая система регуляции, определяющая вероятностное поле стратегий самореализации личности.

Предложенная интегративная модель расширяет теоретическое понимание механизмов профессиональной самореализации и задает концептуальные основания для последующих эмпирических исследований мотивационной готовности личности.

Список литературы

- Абрамов, Р. Н., и Быков, А. В. (2021). Мир профессий в контексте труда и занятости: пандемическое и цифровое вертиго. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, (3), 4–20. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.2001>
- Гордеева, Т. О. (2010). Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории. *Психологические исследования*, 3(12). <https://doi.org/10.54359/ps.v3i12.906>

- Журавлев, А. Л. (2018). *Психология профессиональной самореализации личности*. Институт психологии РАН.
- Коростылева, Л. А. (2000). *Самореализация личности*. Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена.
- Леонтьев, Д. А. (1997). Самореализация и сущностные силы человека. В *Психология с человеческим лицом* (с. 156–175). Смысл.
- Леонтьев, Д. А., и Осин, Е. Н. (2014). Рефлексия «хорошая» и «дурная»: от объяснительной модели к дифференциальной диагностике. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 11(4), 110–135.
- Мандрикова, Е. Ю. (2010). Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД). *Психологическая диагностика*, 2, 59–83.
- Осин, Е. Н., Горбунова, А. А., Гордеева, Т. О., Иванова, Т. Ю., Кошелева, Н. В., и Овчинникова, Е. Ю. (2017). Опросник профессиональной мотивации (ОПМ-2): адаптация и валидизация методики. *Психологический журнал*, 38(4), 88–101. <https://doi.org/10.7868/S0205959217040089>
- Осин, Е. Н., и Кошелева, Н. В. (2020). Тест смысложизненных ориентаций: новые данные о структуре и валидности. *Вопросы психологии*, 6(4), 150–163.
- Попкова, К. В., и Балабанова, Е. С. (2021). Мотивация труда творческих работников: нормативные представления и реальность трудовой жизни. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, (3), 290–315.
- Рубинштейн, С. Л. (2003). *Бытие и сознание. Человек и мир*. Питер.
- Ярская-Смирнова, Е. Р., и Ярская-Смирнова, В. Н. (2022). Жизненный мир помогающей профессии в период пандемии: переосмысление символических границ. *Социологические исследования*, (11), 112–122. <https://doi.org/10.31857/S013216250021064-3>
- Bazine, N., Battistelli, A., & Lagabrielle, M.-C. (2025). Protean career orientation as a compass for career development in the digital age. *Career Development International*, 30(4), 297–317. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2023-0384>
- Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., & Parent-Rocheleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1(7), 378–392. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>
- Grunwald, K. C., Van den Broeck, A., Colledani, D., Lerner, E., Falvo, R., & Hudecek, M. F. C. (2024). Validation of the German work-related basic need satisfaction scale (W-BNS-G). *Current Psychology*, 43, 36315–36332. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06927-0>
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 129–156. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631>
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Morin, A. J. S., Thomas, J., & Gillet, N. (2024). The daily dynamics of basic psychological need satisfaction at work, their determinants, and their implications: An application of Dynamic Structural Equation Modeling. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 294–309. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2276534>
- Jiang, J., & Chen, J. (2026). AI trust and protean career among university students: The mediating role of intrinsic motivation and the moderating role of job insecurity. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1749655. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1749655>
- Kantola, J., & Keller, M. (2025). “I miss those chance encounters”: Innovative work behavior in hybrid and remote work. *Computers in Human Behavior Reports*, 17, Article 100823. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2025.100823>
- Laguerre, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2024). Bringing self-determination theory to the forefront: Examining how human resource practices motivate employees of all ages to succeed. *Journal of Business and Psychology*, 40, 1–37. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09951-w>
- McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-determination theory and workplace outcomes: A conceptual review and future research directions. *Behavioral Sciences*, 14(6), Article 428. <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- Olafsen, A. H., & Marescaux, B. (2025). The bare necessities: A necessary condition analysis of the dual role of basic psychological need satisfaction and frustration on wellbeing at work. *Motivation and Emotion*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s11031-025-10113-5>
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). Building a science of motivated persons: Self-determination theory’s empirical approach to human experience and the regulation of behavior. *Motivation Science*, 7(2), 97–110. <https://doi.org/10.1037/mot0000194>
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139–170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

References

- Abramov, R. N., & Bykov, A.V. (2021). The world of professions in the context of work and employment: pandemic and digital vertigo. *Economic and Social Changes Journal (Public Opinion Monitoring)*, (3), 4–20. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.2001>
- Bazine, N., Battistelli, A., & Lagabrielle, M.-C. (2025). Protean career orientation as a compass for career development in the digital age. *Career Development International*, 30(4), 297–317. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2023-0384>

- Gordeeva, T. O. (2010). Self-determination theory: Present and future. Part 1: Problems of theory development. *Psychological Research*, 3(12). (In Russ.) <https://doi.org/10.54359/ps.v3i12.906>
- Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., & Parent-Rocheleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1(7), 378–392. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>
- Grunwald, K. C., Van den Broeck, A., Colledani, D., Lerner, E., Falvo, R., & Hudecek, M. F. C. (2024). Validation of the German work-related basic need satisfaction scale (W-BNS-G). *Current Psychology*, 43, 36315–36332. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06927-0>
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 129–156. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631>
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Morin, A. J. S., Thomas, J., & Gillet, N. (2024). The daily dynamics of basic psychological need satisfaction at work, their determinants, and their implications: An application of Dynamic Structural Equation Modeling. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 294–309. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2276534>
- Jiang, J., & Chen, J. (2026). AI trust and protean career among university students: The mediating role of intrinsic motivation and the moderating role of job insecurity. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1749655. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1749655>
- Korostyleva, L. A. (2000). *Self-realization of the individual*. Publishing House of the Herzen State Pedagogical University. (In Russ.)
- Kantola, J., & Keller, M. (2025). “I miss those chance encounters”: Innovative work behavior in hybrid and remote work. *Computers in Human Behavior Reports*, 17, Article 100823. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2025.100823>
- Laguerre, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2024). Bringing self-determination theory to the forefront: Examining how human resource practices motivate employees of all ages to succeed. *Journal of Business and Psychology*, 40, 1–37. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09951-w>
- Leontiev, D. A. (1997). Self-realization and essential human powers. In *Psychology with a human face* (pp. 156–175). Meaning. (In Russ.)
- Leontiev, D. A., & Osin, E. N. (2014). Reflection “good” and “bad”: from an explanatory model to differential diagnosis. *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 11(4), 110–135. (In Russ.)
- Mandrikova, E. Y. (2010). Development of a self-organization activity questionnaire. *Psychological diagnostics*, 2, 59–83. (In Russ.)
- McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-determination theory and workplace outcomes: A conceptual review and future research directions. *Behavioral Sciences*, 14(6), Article 428. <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- Osin, E. N., Gorbunova, A. A., Gordeeva, T. O., Ivanova, T. Yu., Kosheleva, N. V., & Ovchinnikova, E. Yu. (2017). Professional Motivation Questionnaire (OPM-2): adaptation and validation of the methodology. *Psychological Journal*, 38(4), 88–101. (In Russ.) <https://doi.org/10.7868/S0205959217040089>
- Osin, E. N., & Kosheleva, N. V. (2020). Test of life-meaning orientations: new data on structure and validity. *Questions of psychology*, 6(4), 150–163. (In Russ.)
- Olafsen, A. H., & Marescaux, B. (2025). The bare necessities: A necessary condition analysis of the dual role of basic psychological need satisfaction and frustration on wellbeing at work. *Motivation and Emotion*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s11031-025-10113-5>
- Popkova, K. V., & Balabanova, E. S. (2021). Motivation of creative workers ‘ work: normative representations and reality of working life. *Monitoring Public Opinion: Economic and Social Changes*, (3), 290–315. (In Russ.)
- Rubinstein, S. L. (2003). *Being and consciousness*. Man and the world. Piter. (In Russ.)
- Yarskaya-Smirnova, E. R., & Yarskaya-Smirnova, V. N. (2022). The Life World of a Helping Profession in the Pandemic: Rethinking of Symbolic Boundaries. *Sociological Studies*, (11), 112–122. (In Russ.) <https://doi.org/10.31857/S013216250021064-3>
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). Building a science of motivated persons: Self-determination theory’s empirical approach to human experience and the regulation of behavior. *Motivation Science*, 7(2), 97–110. <https://doi.org/10.1037/mot0000194>
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139–170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Zhuravlev, A. L. (2018). *Psychology of professional self-realization of a person*. Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences. (In Russ.)

Об авторе:

Владислав Александрович Федоров, аспирант кафедры психолого-педагогических дисциплин, Московский гуманитарно-технологический университет – Московский архитектурно-строительный институт» (МГТУ-МАСИ) (Российская Федерация, 109316, г. Москва, Волгоградский проспект, 32/11), [ORCID](#), Liptonoid@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

About the Author:

Vladislav Aleksandrovich Fedorov, Postgraduate Student, Psychological and Pedagogical Disciplines Department, Moscow University of Humanities and Technology – Moscow Institute of Architecture and Construction (MGU-MASI) (32/11, Volgogradsky Prospekt, Moscow, 109316, Russian Federation), [ORCID](#), Liptonoid@mail.ru

Conflict of Interest Statement: the author declares no conflict of interest.

The author has read and approved the final version of manuscript.

Поступила в редакцию / Received 11.12.2025

Поступила после рецензирования / Reviewed 22.01.2026

Принята к публикации / Accepted 03.02.2026