

Мукачівський державний університет
Гуманітарний факультет
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота

05 – Соціальні та поведінкові науки / 053 – Психологія
«Психологічні чинники розвитку професійної мотивації
економістів»

Студентки 2-го курсу П-2м групи
напряму підготовки «Психологія»
спеціальності 053 «Психологія»

Розман Є.В.

(прізвище та ініціали)

Керівник Ямчук Т.Ю.

(прізвище та ініціали)

Рецензент Соломка Е.Т.

(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ.	7
1.1.Методологічні засади вивчення мотивації у психології.	7
1.2. Структура професійної мотивації.....	15
1.3. Психологічні детермінанти розвитку професійної мотивації.	22
Висновки до першого розділу.....	26
РОЗДІЛ 2	27
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ	
2.1. Методична організація дослідження.....	27
2.2.Отримані результати та їх аналіз.....	33
Висновки до другого розділу.....	57
РОЗДІЛ 3	
ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ЕКОНОМІСТІВ.	58
<u>3.2. Практичні рекомендації для економістів щодо вдосконалення розвитку їх професійної мотивації.....</u>	<u>71</u>
Висновки до третього розділу	75
ВИСНОВКИ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81
ДОДАТКИ.....	87

ВСТУП

Актуальність дослідження. Різні аспекти мотивації є предметом дослідження низки наук, як природних, так і гуманітарних. Природне вивчення окремих сторін мотивації у межах фізіології вищої нервової діяльності, фізіології людини, психофізіології, загальної психології, соціальної психології, психології професійної діяльності готує основу цілісного аналізу та побудови загальної теорії.

Сьогодні у психології професійної мотивації, та загалом психології професійної діяльності дедалі більше уваги приділяється саме дослідженню психологічних чинників професійної мотивації. Зазначається, що стійка професійна мотивація є настільки ж важливою, як і професійна підготовка фахівця в цілому. Рівень професійної мотивації багато в чому впливає на ефективність професійної діяльності працівника, якість вирішення різних завдань та психологічний клімат на підприємстві.

Соціально-психологічний аспект мотивації працівника зв'язаний з особливостями його соціально-комунікативного досвіду, вже сформованими соціальними установками, оцінкою себе та своєї роботи та виявляється в особливостях управлінських відносин.

Проблема професійної мотивації привернула увагу вчених із кінця ХІХ століття. Її вивченням займалися А. Адлер, Р. Альберті, Е. Берн, Дж. Вольпе, В. Вендланд, П. Ванцвайг, У. Джеймс, Ф. Зімбардо, Д. Дж. Ліберман, А. Лазарус, А. Маслоу, Ф. Перлз, К. Роджерс, М. Еммонс, Р. Ентоні та інші.

У більшості наукових публікаціях мотивація сприймається, як складне структуроване утворення, як джерело діяльності та в той же час, як система стимулів до будь-якої діяльності. Мотиваційна сфера діє у єдності та взаємодії з іншими особистісними сферами людини.

Складність та багатовимірність проблеми мотивації пояснюється множинністю та великою кількістю зв'язків людини з навколишнім світом.

Основи наукового розуміння мотивації було закладено на початку ХХ століття працями Л.І. Петражицького, О.О. Ухтомського. З того часу

мотивація була і залишається центром уваги вітчизняних та зарубіжних психологів. Результати її вивчення знайшли відображення в роботах багатьох зарубіжних та вітчизняних психологів (Ф.Ю. Тейлор, Е. Еріксон, А. Адлер, Г. Олпорт, К. Роджерс, А. Маслоу, А.М. Леонтьєв, Л.І. Божович та ін.).

Також важливо зазначити, що дослідження мотивації, має важливе теоретичне значення, оскільки з низки аспектів цієї проблеми уявлення та погляду окремих дослідників мають доволі дискусійний характер. Наприклад, у педагогічній психології давно вже обговорюється питання про взаємозв'язок мотивів діяльності та властивостей особистості.

Одні дослідники (К.М. Смирнов, З.І. Бірюкова) вважають, що ті чи інші характеристики особистості, незалежно від мотивів, надають позитивний (чи негативний) вплив на діяльність людини.

Інші ж (П.А. Рудик, Е.А. Калінін), навпаки, підкреслюють «всесилля» мотиву і висловлюють думку, що позитивні мотиви є засобом, завдяки якому долаються «негативні» властивості особистості, що мотив досягнення успіху сам собі значною мірою визначає успіх. Різниця у поглядах на мотивацію визначається насамперед різним розумінням її природи.

У деяких напрямках психології професійна мотивація входить у блок особистісних характеристик; визначено її функції у системі міжособистісних взаємовідносин; описано структуру та умови її розвитку в онтогенезі; розроблено тренінги та методики з її корекції.

Недивлячись на те, що проблеми професійної мотивації стали предметом дослідження багатьох вчених у галузі психології професійної діяльності, натомість ще недостатньо розкрито особливості змісту, структури, умов формування цієї якості у економістів.

Залишаються недостатньо вивченими проблеми формування мотивації у студентів економічних спеціальностей у процесі їхньої професійної підготовки до майбутньої професійної діяльності. Ще не склалася цілеспрямована, науково обґрунтована система формування даної якості у процесі навчання у ВНЗ.

Внаслідок високої актуальності, практичної значущості та недостатньої практичної розробленості проблема психологічних чинників розвитку професійної мотивації економістів є досить значущою, та обумовлює необхідність проведення даного дослідження.

Об'єкт дослідження: професійна мотивація у студентів – майбутніх економістів.

Предмет дослідження: психологічні чинники розвитку професійної мотивації економістів.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному розгляді психологічних чинників розвитку професійної мотивації економістів, і корекційно-мотиваційному плануванні роботи з студентами, для підвищення рівня їх професійної вмотивованості.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати психологічні чинники професійної мотивації та методологічні засади формування професійної мотивації;
2. Провести емпіричне дослідження психологічних чинників розвитку професійної мотивації економістів;
3. Запропонувати шляхи розвитку мотиваційної сфери студентів.

Методи дослідження:

- Теоретичний аналіз, порівняння і систематизація науково-теоретичних та методологічних джерел.
- Емпіричні методи – спостереження, бесіда, опитування, стандартизовані методики:
 1. Опитувальник ситуативної та особистісної тривожності Спілбергера-Ханіна.
 2. Опитувальник «Шкали академічної мотивації» Т.О. Гордєєвої та О.А. Сичова.
 3. Опитувальник мотивації професійної діяльності К. Замфір (у модифікації А. Реана).

4. П'ятифакторний особистісний опитувальник Р. МакКрає – П. Коста. «Велика п'ятірка».
- Методи статистично-аналітичної обробки даних: обробка результатів дослідження проводилася на персональному комп'ютері методами математичної статистики з використанням програмного забезпечення Statistica 5.0, SPSS 10.0.
 - Кореляційний аналіз Спірмена, факторний аналіз та для залежних груп з застосуванням програмного забезпечення.
 - Обробка результатів дослідження проводилася на персональному комп'ютері методами математичної статистики з використанням програмного забезпечення Statistica 5.0, SPSS 10.0.

База дослідження: дослідження проводилося на базі Мукачівського державного університету. Вибірку склали 60 студентів спеціальності «Економіка.Фінансова справа», віком 18-21 рік.

Практичне значення отриманих результатів.

Результати дослідження можуть бути застосовані викладачами закладів вищої освіти та практичними психологами в роботі із студентською молоддю для розкриття та розвитку внутрішньої мотивації та формування професійної мотивації, навчання способам цілеспрямованої поведінки, внутрішнього самоконтролю і стримування негативних імпульсів, а також в процесі психодіагностичної, корекційно-розвивальної, консультативної, просвітницької, освітньої діяльності та розробки різних тренінгових програм.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, що закінчуються висновками, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. Основний зміст викладено на 80 сторінках тексту. Загальний обсяг -99 сторінок.

ВИСНОВКИ

В ході кваліфікаційної роботи ми спробували дослідити та розкрити психологічні чинники, які на пряму впливають на розвиток професійної мотивації у студентів-економістів. Професійна мотивація – це складна якість особистості. У процесі її формування та розвитку змінюється як величина (рівень) професійної мотивації, так і її структура і взаємозв'язок з іншими якостями особистості. Нами визначено, що на розвиток професійної мотивації студента впливають такі психологічні чинники, як високий рівень соціальної активності, лідерські якості, адекватну самооцінку, виявляє ініціативу в соціальних контактах, середній рівень тривожності та гармонійне поєднання особистісних якостей дозволяє йому успішно самореалізуватися.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє стверджувати, що розвиток професійної мотивація з набуттям професійних знань, умінь та навичок у період навчання зростає та укріплюється. Психологічні чинники розвитку ж, змінюються в залежності від курсу. Але найбільше на розвиток мотиваційної сфери впливають такі психологічні чинники, як цілеспрямована робота викладача та студента, сюди входить вплив особистості викладача, особливості самопізнання-формування зрілої особистості, самоосвіти та саморозвитку студентів та зовнішні оцінки, сюди відносимо – ситуацію іпиту, отримані оцінки, комунікативне середовище. Меншою мірою відзначився чинник – особистісної тривожності.

Отже, результати емпіричного дослідження показали необхідність подальшої соціально-психологічної роботи, щодо формування у студентів адекватного рівня професійної мотивації, навчання їх впевненим формам поведінки та спілкування.

Також нами було :

1. Узагальнено та проаналізовано різні методико-психологічні підходи до вивчення та дослідження розвитку професійної мотивації та складових, що впливають на неї.

2. Розглянуто категоріальний зміст поняття «психологічні чинники» та «професійна мотивація».

3. Проаналізовано психологічні чинники, що впливають на розвиток професійної мотивації у студентів-економістів.

4. Для дослідження психологічних чинників розвитку професійної мотивації економістів, було підібрано ряд стандартизованих методик, а саме: Опитувальник ситуативної та особистісної тривожності Спілбергера-Ханіна; Опитувальник «Шкали академічної мотивації» Т.О. Гордєєвої та О.А. Сичова; Опитувальник мотивації професійної діяльності К. Замфір (у модифікації А. Реана); П'ятифакторний особистісний опитувальник Р. МакКрєє – П. Коста. «Велика п'ятірка».

5. В ході отриманих результатів за допомогою кореляційного аналізу Спірмена з використанням програмного забезпечення SPSS отримали наступний зв'язок: найбільше статистично значима залежність виявилася за фактором «зовнішня оцінка», причому негативний взаємозв'язок відзначається з прийняттям свого «Я», професійною мотивацією, позитивний взаємозв'язок виявлено лише з особистісною тривожністю. У третьому факторі «цілеспрямована робота викладача та студента з формування професійної мотивації» виявилася найбільш значуща кореляція з ініціативою у соціальних контактах. На основі даного аналізу, ми можемо зробити висновок, що підпорядкування всієї системи навчання та виховання студентів завданням формування зрілої особистості та активної участі в цьому процесі самого студента сприяє розвитку рівня професійної мотивації, необхідного для професійної діяльності економіста. Також нами був використаний факторний аналіз. В результаті було визначено, що шкали використовуваних нами методик можна об'єднати в 3 фактори, значення коефіцієнтів кореляцій інших параметрів виявилися невисокими і не дозволяють зробити висновок про їх взаємозв'язки та вплив на професійну мотивацію.

6. Результати емпіричного дослідження показали необхідність подальшої соціально-психологічної роботи, щодо формування у студентів-

економістів адекватного рівня розвитку професійної мотивації, покращення та оптимізацію мотиваційної сфери.

З урахуванням результатів емпіричного дослідження та на основі проаналізованих теоретичних положень, ми підібрали корекційно-розвивальну програму занять, спрямовану на покращення мотивації у студентів-економістів, оптимізацію їх мотиваційної сфери та підвищення професіоналізму та продуктивності життєдіяльності, яка складається з 6 занять, тривалістю 1,5 години кожне. Розроблена нами програма загалом розрахована на 10-12 годин.

Корекція професійної мотивації головним чином проводилась у двох напрямках:

- а) оптимізація та покращення мотиваційної сфери студентів;
- б) навчання студентів різним технікам мотивації, за допомогою вправ.

7. Надано практичні рекомендації направлені на розвиток професійної мотивації працівників-економістів у їх подальшій професійній діяльності, адже мотивація співробітників є ключем до успіху організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрійчук В.Г. Менеджмент: прийняття рішень і ризик : [навч. посіб.] / В.Г. Андрійчук, Л. Бауер. – К., 2008. – 313 с.
2. Бадмаева Н. Ц. Влияние мотивационного фактора на развитие умственных способностей : монография / Н.Ц. Бадмаева. Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ. – 2004. – 280 с.
3. Баксалова О.М. Формування ефективної системи мотивації праці на підприємстві / О.М. Баксалова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 6, Т. 3. – С. 194-197.
4. Бовыкин В. И. Новый менеджмент. Решение проблем управления. Повышение в десятки раз темпов роста капитала. М.: Экономика, 2004. 368 с.
5. Богацька Н.М. Мотивація як основний чинник підвищення ефективності праці на підприємстві [Електронний ресурс] / Н.М. Богацька // Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. – Режим доступу до журн. : <http://global-national.in.ua/archive/3-2015/43.pdf>
6. Богоявленська Ю.Б. Економіка та менеджмент праці / Ю.Б. Богоявленська, Є.І. Ходаківський. – К. : Кондор, 2009. – 332 с.
7. Большаков А.С. Менеджмент: Золотые алгоритмы / А.С. Большаков. – СПб. : Литера, 2008. – 173 с.
8. Бубряк Т. Ю. Проблема мотивації вибору професії «психолог». Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 19. – С. 64-75.
9. Ващенко Н. В. Развитие торгового предприятия на основе формирования и реализации инновационного потенциала персонала: теория и методология : монография -. / Н. В. Ващенко. – Донецк : ДонНУЭТ. – Краматорск : Каштан, 2015. – 505 с.
10. Выготский Л.С. Психология развития человека. / Л.С. Выготский. – Москва : Изд- во Смысл ; изд-во Эксмо, 2005. – 1136 с.

11. Гриньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія / В.М. Гриньова, І.А. Грузіна. – Харків : ІНЖЕК, 2007. – 184 с.
12. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами : монографія / В.М. Гриньова, О.М. Ястремська. – Харків : ХНЕУ, 2006. – 192 с.
13. Губарев Р.В. Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда / Р.В.Губарев // Вестник УГУЭС. Наука. Образование. Экономика. Серия : Экономика. – 2014. – № 1(7). – С.239-246.
14. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля / О.М.Гуцан // Вісник Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут». – 2017. – № 24(1246). – С.26-30.
15. Данюк В.М. Концептуальні особливості дослідження ефективності мотивації персоналу / В.М. Данюк, О.О. Чернушкіна // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ. – 2006. – № 11 (105). – С. 55-62.
16. Дороніна М.С. Протиріччя в мотивації управлінського персоналу промислових підприємств / М.С. Дороніна, Т.С. Черкашина // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. – 2013. – № 1. – С. 4-15.
17. Дубчак І.В. Мотивація персоналу як складова ефективного функціонування транснаціональних корпорацій в сучасному економічному середовищі / І.В. Дубчак // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 7 (37). – С. 170-176.
18. Занюк С. С. Психологічні закономірності керування мотивацією учіння студентської молоді : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. / С.С. Занюк Київ. – 2004. – 20 с.

19. Иванов О. Компенсация, направленная на мотивацию персонала / О. Иванов // Управление продажами. – 2010. – № 5 (18). – С. 18–28.
20. Капустянський П.З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект) : монографія / П.З. Капустянський. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2007. – 155 с.
21. Карнегі Д. Як виробити впевненість у собі й впливати на людей, виступаючи публічно / Д. Карнегі; пер. з англ. – Рибінськ : Рибінський Будинок друку, 2007. – 205 с.
22. Клименко І.А. Мотивація праці та її ефективність в управлінні трудовими ресурсами / І.А. Клименко, Н.М. Богацька [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/8_NMIW_2008/Economics/25070.doc.htm
23. Климчук О., Михайлов А.М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності / О. Климчук, А.М. Михайлов // Маркетинг і менеджмент інновацій. 2018. №1. – С.218-234.
24. Леонтьев А.Н. Психологические механизмы мотивации учетной деятельности / Леонтьев А.Н.// Учеб. пособие. – Новосибирск: Изд-во НГПИ, 1986. – 92 с.
25. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.А. Литвинюк. Теория и практика. Учебник. – М.: Юрайт 2014. - 398 с.
26. Любичкая В.А. Развитие мотивации труда персонала на основе индивидуализации инструментов стимулирования: монография / В.А. Любичкая, В.А. Бородин. Барнаул: АлтГТУ. – 2014. – 155 с.
27. Мазур Н.О. Роль стимулів у системі мотивації персоналу / Н.О. Мазур // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць Київського національного економічного університету. Спецвип. до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління

людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Київ : КНЕУ. – 2005, Т. 2. – С. 173-182.

28. Маслоу А.Г. Мотивация и личность/ А.Г. Маслоу [пер. с англ. – 3-е изд]. – СПб.: Питер., 2003. – 392 с.

29. Міхеєва Л. В. Формування мотивації вивчення педагогічних дисциплін майбутніми вчителями праці і професійного навчання: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. / Л.В. Міхеєва. Вінниця. – 2005. – 230 с.

30. Наумко Ю.С. Основные принципы мотивации труда и их воздействие на деятельность предприятия / Ю.С.Наумко // Глобальные и национальные проблемы экономики. –2016. - № 11. – С.641-644.

31. Нікітіна І. В. Формування професійної мотивації студента як детермінанти його творчого розвитку і працевлаштування / І.В. Нікітіна. Вісник НТТУ-КПІ. Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010.- Вип. 1. – С. 206-211.

32. Орлов А.Б. Две ориентации в исследовании мотивации за рубежом / Орлов А.Б.// Вестн. МГУ. Сер.14, Психология. – 1979. – № 2. – С. 65–78.

33. Пицур Я.С. Мотивация труда и ее стимулирование в управлении персоналом / Я. С. Пицур, А. Л. Черченко // Економічний вісник. – 2018. – №1. – С.153-158.

34. Поварич И. П., Прошкин Б. Г. Основы теории и практики стимулирования труда: учебное пособие. Кемерово: КемГУ. – 2005. – 88 с.

35. Подольчак Н.Ю. Розробка R-теорії мотивації та механізмів її реалізації за допомогою поєднувального аналізу / Н.Ю. Подольчак // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 11. – С. 134-144.

36. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии/ Рубинштейн С.Л.// В 2 т. Т.1. – М.: Педагогика, 1989. – 485 с.

37. Садова Т. А. Розвиток мотивації пізнавальної діяльності студентів в умовах кредитно-модульного навчання / Т.А. Садова. Наука

і освіта : наук.-практичний журнал Південного наукового Центру АПН України. – 2011. № 4. – С. 364-367.

38. Сивицька І.Г. Мотиваційна стратегія як провідна детермінанта оптимізації управління персоналом / І.Г. Савицька // Економіка і організація управління . 2019. № 3 (35). – С. 92-100.

39. Студ А.В. Сутність поняття мотивація. [Електронний ресурс]/ А.В. Студ // Науковий вісник НЛТУ. України. – 2010. – №20. – С.226-232. – Режим доступу до журн.

40. Терентьев П. Система премиального вознаграждения персонала в рамках внедрения сбалансированной системы показателей / П.А. Терентьев, А.В. Путилин // Логистика сегодня. – 2010. – № 3 (21). – С. 154–163.

41. Усатенко О.В. Оцінка мотивації виробничого персоналу підприємства / // СХІД. Аналітично-інформаційний журнал. 2010. № 1 (101). С. 24–27.

42. Фищук Г. В. Совершенствование материального стимулирования труда наемных работников: на примере угольных разрезов Кузбасса: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Кемерово, 2004. 195 с.

43. Черняк Н. Формування мотивації студентів до навчання у ВНЗ / Н. Черняк. Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2013. № 38-39. – С. 388-393.

44. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник / В.Б. Шапар. Харків : Прапор, - 2005. - 640 с.

45. Шапиро С. А. Влияние удовлетворенности трудом на эффективную мотивацию персонала // Путеводитель предпринимателя. 2012. № 16.

46. Braver T.S., Krug, M.K., Chiew, K.S., Kool, W., Clement, N.J., Adcock, A., Barch, D.M., Botvinick, M.M., Carver, C.S., Cols, R., Custers, R., Dickinson, A.R., Dweck, C.S., Fishbach, A., Gollwitzer, P.M., Hess,

T.M., Isaacowitz, D.M., Mather, M., Murayama, K., Pessoa, L., Samanez-Larkin, G.R., & Somerville, L.H. Mechanisms of motivation-cognition interaction/ Braver T.S// Challenges and opportunities. *Cognitive, Affective, & Behavioral Neuroscience*. 2014. - № 14. - 443-472.

47. Cattell R.B. Warburton F.W. Objective personality and motivation test / Cattell R.B. – Urbana et al.: Univer. Of Illinois Press, 1967.

48. Kruglanski A., Chernikova, M., & Kopetz, C. Motivation science. In R. Scott & S. Kosslyn (Eds.), / Kruglanski A.// Emerging trends in the social and behavioral sciences. New York: Wiley. – 2015.

49. Levin K. A dynamic theory of personality/ Levin K. - N.Y., 1935.

50. Murayama K., Pekrun, R., Lichtenfeld, S., & vom Hofe, R. Predicting long-term growth in students' mathematics achievement/ Murayama, K. // The unique contributions of motivation and cognitive strategies. *Child Development*. - 2013. 84(4). - 1475-1490.

51. Reeve J. A self-determination theory perspective on student engagement. / Reeve, J. // In Handbook of research on student engagement. Springer US. – 2012. – 149-172.

52. Tolmen E. A psychological model / Tolmen E.// T. Partridge Mass. – Havard Uni. Press, 1951.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>