

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА

Факультет менеджмента
Кафедра психологии

«Допустить к защите»
Заведующий кафедрой психологии
к.э.н., доцент
Васякин Богдан Сергеевич

_____ 2020 г.
«_____» _____

Выпускная квалификационная работа

Направление 37.03.01 «Психология»

Профиль «Психология управления»

ТЕМА «Психологические особенности мотивационной структуры личности у
сотрудников государственных организаций»

Выполнила студентка Столярова Анастасия Николаевна

Группа 25ДП-01/16

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
д.ф.н., доцент, профессор

Шукшина Л.В. _____

Автор _____

Москва – 2020

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

АННОТАЦИЯ

выпускной квалификационной работы

Столяровой Анастасии Николаевны

на тему «Психологические особенности мотивационной структуры личности
у сотрудников государственных организаций»

Актуальность темы обусловлена тем, что в современных условиях жесткой конкурентной борьбы ситуация на рынке труда меняется очень быстро и не только в частных организациях, но и на государственных предприятиях. Поэтому очень важно разрешать вопросы, связанные с мотивированием деятельности персонала ещё на стадии приёма на работу.

Целью ВКР выступает изучение психологических особенностей мотивационной структуры личности сотрудников государственных организаций. В этой связи, объектом настоящего исследования выступают мотивационная структура личности, предметом – психологические особенности мотивационной структуры личности.

Структура ВКР обусловлена поставленными целью и задачами и состоит из введения, основной части, разделённой на две главы, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объём ВКР работы составляет 86 стр. (из них приложения – 18 стр.), на которых представлен различный иллюстративный материал (17 рис. и 6 табл.).

Во введении обоснована актуальность темы, поставлена цель написания ВКР, определены объект и предмет исследования, поставлены задачи.

В первой главе ВКР рассмотрены теоретические основы мотивационной структуры личности, выявлены влияние возраста и стажа работы на формирование мотивационной структуры личности.

Во второй главе дана общая характеристика методик и выборки исследования, проводимого на сотрудниках РЭУ им. Г.В. Плеханова и НИЦ «Курчатовский институт», проведен анализ компонентов мотивационной структуры личности сотрудников государственных организаций, а также рассмотрены механизмы взаимосвязи возраста, стажа работы и особенностей мотивационной структуры.

Заключение содержит основные выводы и обоснование полученных результатов.

Автор ВКР

А.Н. Столярова

**The Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation
Federal State Budgetary Institution of Higher Education
Plekhanov Russian University of Economics**

ABSTRACT

graduation qualification work

Stolyarova Anastasiya Nicolaevna

on the topic " Psychological features of the motivational structure of personality among
employees of state organizations "

The urgency of the topic is due to the fact that in the current conditions of fierce competition, the situation on the labor market is changing very quickly and not only in private organizations, but also in state enterprises. Therefore, it is very important to resolve issues related to the motivation of staff activities at the stage of recruitment.

The aim of the GQW is to study the psychological characteristics of the motivational structure of the personality of employees of state organizations. In this regard, the object of this study is the motivational structure of the personality, the subject is the psychological characteristics of the motivational structure of the personality.

The structure of the GQW is determined by the goals and objectives and consists of an introduction, the main part, divided into two chapters, conclusion, list of used literature and applications. The volume of GQW work is 86 pages (of which the applications are 18 p.), on which various illustrative material is presented (17 figures. and 6 tables.).

In the introduction, the relevance of the topic is substantiated, the goal of writing the WRC is set, the object and subject of the study are defined, the tasks are set.

In the first chapter of the GQW, the theoretical foundations of the motivational structure of the personality are considered, the influence of age and length of service on the formation of the motivational structure of the personality is revealed.

The second chapter gives a general description of the methods and sampling of the study conducted on the staff of REU G.V. Plekhanov and NRC "Kurchatov Institute", an analysis of the components of the motivational structure of the personality of employees of state organizations, as well as mechanisms of the relationship of age, length of service and characteristics of the motivational structure.

The conclusion contains the main conclusions and justification of the results.

The author

A.N. Stolyarova

Содержание

	Стр.
Введение	3
Глава 1. Теоретическое изучение мотивационной структуры личности	6
1.1. Сущность и психологическое содержание мотивационной структуры личности	6
1.2. Возраст, как фактор, влияющий на мотивационную структуру личности сотрудников	15
1.3. Влияние стажа работы сотрудников на мотивационную структуру личности	26
Глава 2. Эмпирическое исследование мотивационной структуры личности у сотрудников государственных организаций	40
2.1. Организация и методы исследования	40
2.2. Результаты исследования	44
2.3. Анализ результатов	54
Выводы	59
Заключение	60
Список литературы	62
Приложения	67

Введение

Актуальность исследования. Изучение мотивационной структуры личности сотрудников в государственных организациях заключается в том, что в современных условиях жесткой конкурентной борьбы ситуация на рынке труда меняется очень быстро и не только в частных организациях, но и на государственных предприятиях. Поэтому очень важно разрешать вопросы, связанные с мотивированием деятельности персонала ещё на стадии приёма на работу. При этом руководителю необходимо изучить характер сотрудников и понимать причины их поступков для получения максимальной отдачи в процессе работы и перенаправлении личных качеств каждого из них на такой род деятельности, который даст наибольшую эффективность в работе организации и при этом создаст комфортные условия для самого сотрудника. Комплексные меры помогут в получении дальнейшего положительного результата, которого хочет добиться руководитель предприятия.

Эффективное социальное взаимодействие внутри коллектива возможно лишь при условии учёта особенностей мотивационной сферы каждого конкретного сотрудника, особенно в тех сферах деятельности, где объектом труда является сам человек.

Одной из важных проблем в современной психологии является изучение мотивов взрослых людей – в частности их профессиональных мотивов. Таких исследований проведено еще не достаточно, поэтому изучение направленности личности и основных профессиональных мотивов сотрудников государственных организаций позволит уменьшить пробел в этой области.

Различные проявления мотивационной структуры личности изучали такие учёные, как Д. Макклелланд, А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Врум, У. Оучи, Д. Макгрегор, З. Фрейд, К. Хорни, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев,

Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, Л.С. Немов, Д.Н. Узнадзе, Л.И. Божович, Е.П. Ильин, Е.Г. Минков, и многие другие.

Целью данной выпускной квалификационной работы является изучение психологических особенностей мотивационной структуры личности сотрудников государственных организаций.

Объект: Мотивационная структура личности.

Предмет: Психологические особенности мотивационной структуры личности.

Гипотеза: Мотивационная структура личности сотрудников государственных организаций определяется возрастом и стажем работы.

Задачи:

1. Провести теоретический анализ по проблеме мотивационной структуры личности;
2. Выявить психологические особенности мотивационной структуры личности у сотрудников государственных организаций;
3. Изучить связь между возрастом, стажем и мотивационной структурой личности у сотрудников государственных организаций.

Методы исследования: Анализ научной литературы по проблеме исследования, психодиагностические методики (методика «Определение направленности личности» Б. Басс; методика «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчарова; «Методика определения основных мотивов выбора профессии» Е.М. Павлютенков и методика «Диагностика мотивационной структуры личности» В. Э. Мильман), математические методы обработки данных (статистический критерий Колмогорова-Смирнова, подсчёт коэффициента корреляции Пирсона, статистический U-критерий Манна – Уитни).

Практическая значимость: На основании полученных в ходе исследования результатов, можно выработать рекомендации по грамотному подбору персонала, учитывая склонности, интересы и предпочтения сотрудников при выполнении задач производства. Кроме того, они дают

возможность выявить направления деятельности для повышения мотивации, как подчинённых, так и работодателей или направить деятельность предприятия по новому руслу.

Глава 1. Теоретическое изучение мотивационной структуры личности

1.1. Сущность и психологическое содержание мотивационной структуры личности

Мотивационная сфера личности – это иерархическая система мотивов, потребностей и других компонентов личности. Для мотивации свойственна сложная организация структуры и иерархия внутри конкретного вида деятельности. Имея сложную организацию, мотивация создаёт иерархию не только внутри каждого вида деятельности, но и между различными видами. Мотивационная сфера личности – это система всех побуждений [1]. В данную сферу включают такие компоненты, как: потребности, мотивы, мотивация, влечения, желания, установки, мечты, интересы, убеждения, мировоззрение, а также направленность.

В мотивационной сфере личности сотрудников различных организаций выделяют: направленность, внутренние, внешние мотивы и различные профессиональные мотивы. К видам направленности относят: на дело, на себя, на общение, общежитийскую и рабочую направленность.

Внутренние мотивы подразделяют на индивидуальные и социальные, а внешние – на положительные и отрицательные. Профессиональные мотивы сотрудников делятся на: социальные, моральные, эстетические, познавательные, творческие, связанные с содержанием труда, материальные, престижные, утилитарные. Также к таким мотивам относят: жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус, общение, общую активность, творческую активность, социальную полезность.

Возникновение мотивационной сферы невозможно представить без существования потребности в чём-либо. Потребность – состояние нужды в определенных условиях или объектах, которых недостает человеку для нормального существования. Чем более интеллектуально развит организм в

ходе эволюции, тем больше у него потребностей. Физические потребности – не единственный вид потребностей у человека. К другим видам потребностей относят: материальные, духовные и социальные. Основным исследователем потребностей является Абрахам Маслоу, ставший автором пирамиды потребностей.

К видам потребностей относят биологические (витальные) и информационные. Биологические поддерживают жизнедеятельность организма. Информационные подразделяются на познавательные и социальные потребности [14].

Широко известна за рубежом классификация Г. Мюррея, которая делит потребности на висцерогенные и психогенные. Жажду, голод относят к висцерогенным, а все остальные потребности – психогенные, то есть порождаемые теми или другими психическими состояниями или явлениями.

Потребности относят к личностным состояниям, они основаны на чувстве удовлетворенности или неудовлетворенности. Потребности отличают всё живое от неживого, так как имеются только у живых организмов. К отличительным чертам потребностей относят избирательность реагирования организма на определённые раздражители, которые обозначают предмет потребностей необходимый организму в данный момент. Потребности стимулируют активность организма, позволяют ему максимально эффективно сосредоточиться на поиске желаемого и отыскать его [44].

Основные характеристики человеческих потребностей – сила, периодичность возникновения и способ удовлетворения. Основной личностной характеристикой является предметное содержание потребности, т. е. совокупность тех объектов материальной и духовной культуры, которые позволяют удовлетворить данную потребность. Это наличие вне организма, некоего объекта, что позволяет удовлетворить конкретную потребность. Предметность тесно связана с бессодержательностью потребности, где каждая

потребность проявляется виртуально, содержит множество различных предметов, а не фиксированный предмет.

Виртуальная потребность может переходить в актуальную. Специфическое поведение для удовлетворения потребности называют поисковым, его второе название ориентировочное.

Ещё одной особенностью потребностей является положение о том, что потребности развиваются через развитие предметов, их удовлетворяющих. В филогенезе это происходит вследствие того, что усложняется среда, в которой существуют животные. Таким образом, происходит усложнение среды, расширяется круг предметов: а) потенциальных, по возможности, виртуальных; б) актуальных, то есть действительных, удовлетворяющих потребности.

Наличие потребности – необходимое условие всякой деятельности. За деятельностью всегда лежит потребность. Любая потребность направляет и управляет деятельностью, поскольку возникает соответствующее этой потребности побуждение. Побуждение к деятельности называют мотивом.

Мотив – побудительная причина для начала деятельности с целью удовлетворения какой-либо потребности. Мотив это то, что характеризует деятельность, что побуждает деятельность, известные виды деятельности или отдельный конкретный вид деятельности [17].

Наиболее полным является определение мотива, которое предложила ученый Л. И. Божович: «Мотив – это предметы внешнего мира, представления, идеи, чувства и переживания – все то, в чем нашла воплощение потребность. Мотивация – это сложный механизм соотнесения личностью внешних и внутренних факторов поведения, которые определяют возникновение, направления, а также способы осуществления конкретных форм деятельности» [8, с.41-42]. С. Л. Рубинштейн соотносит понятие мотива с переживанием потребности и ее удовлетворением [31].

Таким образом, деятельности классифицируются, упорядочиваются, даже отделяются одна от другой именно по признаку мотива. И как мы не можем

характеризовать потребность иначе, как через указание на ее предмет, то есть на мотив, так мы не имеем возможности характеризовать содержательно и различные виды деятельности, не указывая при этом на мотив этой деятельности.

К классификациям мотивов по различным основаниям относят [10]:

Отношение мотивов к самой деятельности. Внешние мотивы – это мотивы, не связанные с побуждающей деятельностью, Внутренние мотивы – это мотивы тесно связанные с самой деятельностью.

По степени осознаваемости выделяют: осознаваемые и неосознаваемые мотивы, по степени действенности: понимаемые мотивы, которые видят окружающие люди; действующие, те мотивы, из-за которых человек выполняет конкретную деятельность на самом деле.

Внешние мотивы делятся на общественные (альтруистические, мотивы долга) и личностные (мотивы оценки, успеха, благополучия, самоутверждения).

Внутренние мотивы делятся на процессуальные и результативные.

С. Л. Рубинштейн также выделял побудительную и притягательную мотивацию [31, с. 764].

К побудительной мотивации относят такие компоненты как:

Влечение – определяется как бессознательное побуждение, неосознанное или недостаточно осознанное ощущение потребности. Этот компонент относится к переходным состояниям, когда человек начинает осознавать необходимость того или иного действия или выявляет предмет удовлетворения потребности, на который направленно влечение, и это постепенно замещается желанием. Влечение также может переходить в стремления и намерения.

Желание – переживание и осознание возможности чем-либо обладать или что-либо осуществлять. Желания в отличие от влечения обладают конкретной целью и могут реализовываться в соответствии с созданным планом.

Установка – неосознанное психологическое состояние, основанное на уже полученном опыте человека, и на его направленности к конкретному виду

активности в конкретной ситуации. Формируются и развиваются в семье, школе, в рабочем коллективе.

К притягательной мотивации относят:

Мечта – это отсроченное желание, образ желаемого, созданный в представлении. Мечта обозначает нужду человека в объектах или условиях существования, которые в конкретной ситуации отсутствуют, но их можно получить в ходе выполнения деятельности. Мечта всегда направлена в будущее, на перспективы жизни и деятельности человека.

Убеждения – осознаваемый и прочувствованный взгляд, формируются в течение всей жизни субъекта, служат главным мотивом в поведении. Убеждения – осознаваемая потребность личности, позволяющая ей иметь собственные ценности и идеалы. Они позволяют верить в лучшее, формировать мировоззрение человека, создать собственные идеалы, и принципы, которых он придерживается в жизни.

Интерес – форма проявления познавательной потребности субъекта, позволяющая ему сконцентрироваться на определённом объекте или действии, изучить его внимательно.

Побуждающим к деятельности фактором является цель. Цель – определённый результат, к которому стремится человек в процессе выполнения той или иной деятельности, и на достижение которого направлена его активность.

Выделяют цель деятельности и жизненную цель. Такое разделение возникает из-за того, что в течение жизни субъект участвует в самой разнообразной деятельности, и в каждой из них человек достигает и реализовывает конкретную цель. Именно стремление достичь ту или иную цель порождает мотивацию человека к чему-либо.

Мотивация – побуждение или принуждение к действию; способность удовлетворять потребности; психологический и физический процесс, характеризующий поведение человека, его активность, устойчивость.

В ходе многочисленных исследований мотивации было создано множество различных теорий, объясняющих её особенности.

Развитие теории мотивации началось с начала XX века. Выделяют следующие группы теорий мотивации:

1. содержательные теории (Маслоу, Герцберг, Макклелланд и др.);
2. процессуальные теории (Врум и др.);
3. теории, основанные на отношении человека к труду (Макгрегор, Оучи).

Согласно теории А. Маслоу, существует пять основных типов потребностей: физиологические потребности, потребность в безопасности, социальные потребности, потребность в уважении и самоутверждении, потребность в самовыражении [15]. Эти потребности формируют поведение человека, причем потребности высшего уровня не могут быть реализованы, пока не удовлетворены потребности нижнего уровня.

В основе теории Маслоу лежат следующие положения:

потребности образуют пятиуровневую иерархическую структуру, в которой они расположены в соответствии с приоритетом;

поведение человека определяет самая нижняя неудовлетворенная потребность иерархической структуры;

после того как потребность удовлетворена, ее мотивирующее воздействие прекращается [4].

Теория Маслоу получила дальнейшее развитие в теориях Макклелланда и Герцберга.

В развитие классификации Маслоу Д. Макклелланд вводит понятия потребностей власти, успеха и принадлежности к определённой группе или социальной потребности. С его точки зрения, в наши дни актуальны потребности высшего порядка, поскольку потребности низших уровней, как правило, удовлетворены.

В основе теории Ф. Герцберга лежат следующие положения:

потребности делятся на гигиенические (размер оплаты, условия труда, межличностные отношения, характер контроля) и мотивирующие факторы (ощущение успеха, продвижение по службе, признание, ответственность, рост возможностей);

наличие гигиенических факторов не позволяет развиваться неудовлетворению работой;

для достижения мотивации необходимо обеспечить воздействие мотивирующих факторов;

для эффективной мотивации подчиненных руководитель должен сам понимать процесс работы [34].

Основной вклад в развитие процессуальных теорий внес В. Врум. В основе его работы лежит теория ожиданий. Эта теория основана на предположении, что человек направляет свои усилия на достижение какой-либо цели только тогда, когда уверен в большой вероятности удовлетворения своих потребностей [29].

К процессуальным теориям можно также отнести теорию справедливости. Она гласит, что если человек считает свой труд недооцененным, он будет уменьшать затрачиваемые усилия. Справедливость оценки с позиции работодателя и с позиции работника может отличаться. В этом случае нормирование труда, т.е. оценка необходимых усилий для выполнения единицы работы может разрешить проблему справедливости.

Обе эти теории объединены в модели Портера-Лоулера. Эта модель основана на том, что мотивация – это функция потребностей, ожиданий и справедливости вознаграждения. Один из самых важных выводов состоит в том, что результативный труд всегда ведет к удовлетворению работника [28].

Дальнейшее развитие модели Портера-Лоулера привело к созданию теории дерева целей. Согласно ей человек постоянно ставит себе новые и новые цели, как ветки на дереве. Большие и толстые ветки – это главные цели.

Ответвления от них – это маленькие цели, Но чем больше маленьких веток, тем подробнее план и точнее действия по его реализации.

Сущность теории мотивации дерева целей в том, что величина усилий, которые человек готов приложить для достижения целей зависит от общего принципа SMART (конкретный, измеримый, достижимый, актуальный, ограниченный во времени).

Первой теорией, основанной на отношении человека к труду, стала теория Д. Макгрегора. В ней выделяют два типа работников: X и Y.

Основные характеристики работника типа X: от природы ленив, не хочет работать; не хочет нести ответственность, избегает напряжения нервных сил; не инициативен, если к этому его не подталкивать. Поэтому его нужно принуждать к работе путем наказания или поощрения с помощью авторитарного подхода.

Основные характеристики работника типа Y: существует естественная потребность в работе; стремится к ответственности; творческая личность. Поэтому его нужно побуждать к работе, а не принуждать с помощью демократического подхода.

В 1981 году, развивая теорию Макгрегора, У. Оучи разработал теорию Z, согласно которой человек не относится ни к типу X, ни к типу Y. Он относится к типу Z, т. е. в зависимости от сложившейся ситуации человек может себя как X или как Y, соответственно способ мотивации должен определяться в зависимости от ситуации [41].

Другим подходом к отношению человека к труду стала концепция кружков качества. Концепция была разработана в 1962 году в Токио.

В ее основе лежат принципы деятельности кружков качества: активизация поведения человека и его интеллектуальной деятельности в условиях работы в группе людей, а не самостоятельно; количественное ограничение числа работников кружка (3-13 человек); добровольность вхождения в кружок; работа непосредственно на рабочем месте, в привычной

атмосфере; формулирование задач и проблем для каждого производственного кружка; принцип бездефектного труда; личная ответственность каждого кружка; соревновательный характер групп; наличие системы поощрений; политика взаимного обучения; обогащение знаниями.

Среди отечественных ученых наибольших успехов в разработке теории мотивации достигли Л.С. Выготский и его ученики А.Н. Леонтьев и Б.Ф. Ломов. Однако они исследовали проблемы психологии на примере педагогической деятельности, а непосредственно производственные проблемы они не рассматривали. Именно по этой причине их работы не получили дальнейшего развития.

Теория Выготского утверждает, что в психике человека имеются два параллельных уровня развития – высший и низший, которые и определяют высокие и низкие потребности человека. Это означает, что удовлетворение потребностей одного уровня с помощью средств другого невозможно.

В работах А.Н. Леонтьева особое внимание уделено развитию происхождения мотивационной сферы человека в теории деятельности.

Основные положения теории мотивации А.Н. Леонтьева [16]:

Источником человеческой мотивации служат потребности. Потребность – объективная нужда организма в предмете потребности. До встречи с предметом потребность реализуется только в поисковой активности.

Встреча с предметом — опредмечивание потребности – превращает этот предмет в мотив целенаправленной деятельности. Потребности развиваются через развитие их предметов.

Мотив – это предмет, ради которого осуществляется деятельность.

Человеческая деятельность полимотивирована. Это означает, что в одном мотиве находят свой предмет не одна, а несколько потребностей. Благодаря этому смысл мотива является сложносоставным и задается его связями с разными потребностями [18].

Мотивы выполняют функцию побуждения и направления деятельности, а также смыслообразования – придания личностного смысла самой деятельности и ее компонентам.

На этом основании А.Н. Леонтьев различает две категории мотивов – смыслообразующие мотивы, осуществляющие как побуждение, так и смыслообразование, и «мотивы-стимулы», только побуждающие, но лишённые смыслообразующей функции.

Б. Ф. Ломов выделил базовые потребности:

- а) в материальных условиях и средствах жизни,
- б) в общении, познании, деятельности и отдыхе.

Потребности второго порядка, по его мнению, являются производными от базовых [13].

1.2. Возраст, как фактор, влияющий на мотивационную структуру личности сотрудников

Основные характеристики мотивационной сферы личности подразделяются на два типа: структурно-содержательные и динамические. Эти параметры изменяются с возрастом. У молодёжи способность мотивации к динамическим изменениям выше, чем у старшего поколения. Содержательный аспект мотивации также может ухудшаться с возрастом. Наиболее активным периодом, в котором мотивация с лёгкостью может изменяться, является возраст до 25-30 лет.

К структуре и содержанию мотивации относят взаимосвязанные элементы, которые обладают общей направленностью. Динамическая сторона мотивации характеризует изменения, которые претерпевает мотивационная сфера в ходе своего развития. Каждая из этих характеристик мотивационной сферы обладает определенным потенциалом для инициации, поддержания и изменения активности субъекта. Именно благодаря этому все названные компоненты соединяются в составе мотивационной сферы личности.

Содержательный аспект заключается в той или иной репрезентации внешней – отражаемой реальности и выступает чаще всего в форме определенного знания.

Взятые в отношении к деятельности мотивы выполняют очень интересную и очень сложную функцию. Они определяют зону целей, через выбор в этой зоне цели определяется выбор собственно действий. Актуальные цели для каждого возраста свои, они формируются под воздействием различных жизненных ситуаций и выбранного вида профессиональной деятельности [2].

Таким образом, мотивы выполняют функцию активации, включают механизмы активации, толкающие действие к их реализации. Не всякий возникающий мотив является актуально действующим, то есть позволяющим осуществить действие. Поэтому нужно различать мотивы, себя не актуализировавшие, потенциальные, и мотивы актуальные. С возрастом количество актуальных и потенциальных мотивов уменьшается, а количество не актуализировавших себя напротив увеличивается.

К особенностям мотивов относят положение о том, что по отношению к любому действию или системе действий мотивы могут оказаться сосуществующими. То есть за то, или иное действие могут отвечать два или более мотивов. Вторая особенность мотивов заключается в том, что иерархические отношения мотивов, соотношение их в действии приводят к расщеплению функций мотивов [3].

Функции оказываются разделенными между вступившими друг с другом в иерархические отношения мотивами. Некоторые мотивы данного действия может выполнять лишь побудительную функцию, то есть определять динамику действия: включение, поддержание, степень напряженности, то есть динамические характеристики. Они положительно или отрицательно стимулируют действие.

Вторая функция мотивов – это функция смыслообразования. Она заключается в том, что цели, на которые направляются действия, приобретают

то или другое значение для самого субъекта, в зависимости от того, каков мотив той деятельности, в которую отдельное действие, их цепочки, их сложные иерархии, операции, с помощью которых они выполняются, входят [32]. Значение того или иного действия для субъекта изменяется в зависимости от возраста и жизненного стиля.

То обстоятельство, что мотивы имеют смыслообразующую функцию, что они придают личностный смысл целям, действиям, их содержанию, ставит особую задачу – осознание собственных поступков.

К основным особенностям мотивов относят широту и гибкость. Широта – различные аспекты мотивации человека, появление множества мотивов деятельности – от удовлетворения базовых потребностей до желания самореализоваться в той или иной деятельности. Гибкость раскрывается, как возможность удовлетворить потребность различными способами: можно по-разному удовлетворять базовые потребности или познавать окружающий мир [19]. Широта и гибкость мотивов наиболее развиты в возрасте от 20 до 25-30 лет, после чего их показатели постепенно уменьшаются к старости.

К этапам формирования мотива, в любом возрасте, доктор психологических наук Е. П. Ильин относит [14, с. 11]:

1) Формирование первичного мотива. Он обозначает возникновение той или иной потребности и появлению стимула к её удовлетворению. Для того чтобы нужда преобразовалась в потребность личности, человек должен осознать её важность для себя и необходимость её удовлетворения. Для этого требуется, чтобы человек осознавал свою нужду в чём-либо; чтобы чувство голода, жажды достигло критического значения, при переходе через которое человек начинает ощущать дискомфорт и беспокойство. Третьим условием возникновения потребности является осознанная необходимость удовлетворить её.

2) Поисковая внешняя или внутренняя активность. Внешняя поисковая активность осуществляется человеком, когда он сталкивается с

неизвестной обстановкой или ситуацией, не владеет достаточной для принятия верного решения информацией и под влиянием первичного мотива ищет в окружении какой-либо реальный объект, который поможет достичь выполнения потребности. Внутренняя поисковая активность заключается в мысленном обдумывании и выборе конкретных предметов, позволяющих выполнить потребность и условий их получения.

Задачей второго этапа мотивационного процесса является определение субъективной вероятности достижения успеха при различных способах поведения и деятельности. Вероятность достижения успеха, как правило, уменьшается с возрастом.

Другой важной задачей второго мотивационного этапа является прогнозирование последствий выбираемого пути достижения цели. Для её выполнения важны критерии нравственности при совершении того или иного поступка, которые подчёркивают роль морального запрета для реализации созданного плана достижения цели.

3) Выбор конкретной цели и формирование намерения её достичь. Обдумав разные способы выполнения потребности, человеку необходимо выбрать конкретный вариант действий и придумать, как её достичь.

На данной стадии формирования мотива человек решает, как достичь цели, тренирует силу воли, которая раскрывается в целенаправленном побуждении к действию. Выбор конкретной цели и способа её достижения легче даётся молодёжи, а с возрастом анализировать полученную информацию становится сложнее.

Мотивы сами по себе влияют на поступки человека и могут делиться на следующие группы:

Самоутверждение. Стремление к престижу, получению высокого статуса, признания, уважения.

Саморазвитие. Усиленная деятельность, направленная на то, чтобы развиваться физически и умственно, совладать с эмоциями.

Идентификация. Стремление признания личности, чтобы люди хотели следовать за индивидом, походить на него, желание быть авторитетом, кумиром.

Достижение. Получение наилучших результатов, изучение всего нового или овладение определенным навыком.

Власть. Важность стать лидером для использования своего влияния в управлении людьми, трудовым коллективом [38, 39].

Из перечисленных мотивов самоутверждение и достижение свойственны, прежде всего, молодёжи. В то время как остальные мотивы могут ярко проявляться в любом возрасте.

Характеристика мотивационной сферы личности по Р. С. Немову: Мотивационная сфера личности определяется как один из самых значимых разделов психологии, из-за того, что мотивации демонстрируют поведение субъекта в каждой конкретной ситуации, его поведенческую активность, позволяющую спланировать своё поведение и осуществить важные для человека цели, в том числе те, которые обозначают выполнение значимых человеческих потребностей [7].

К основным характеристикам мотивационной сферы личности относят: разнообразие мотивов; множественный характер; гибкий характер; существование определённой иерархии; наличие структуры; устойчивый характер мотивов; динамичность мотивов; мотивационную силу.

Разнообразие мотивов – это многообразие имеющихся в наличии побуждений к действиям. А множественность раскрывает возможность повысить уровень своих потребностей, способов и средств, для удовлетворения подобных нужд. Гибкость мотивации обозначает то, что любой человек, обладающий личностью, может исполнять похожие потребности различными способами и средствами.

Иерархичность мотивов очень важна и обязательна, так как в каждой мотивационной структуре существуют как первичные, самые главные

потребности, а есть такие, которые являются второстепенными, и их выполнение не становится для психологического уровня человека приоритетным. В соответствии с пирамидой потребностей А. Маслоу, потребности удовлетворяются по уровням, начиная с самых низших – физиологических.

Наличие структуры мотивации обязательно, так как несколько потребностей можно объединить в группу, принадлежащую к одной мотивации. Например, органические потребности (это мотив) может содержать в себе несколько потребностей – в еде, воде и другие.

Устойчивый характер обозначает длительное сохранение мотивов, которые не пропадают при выполнении потребностей. Мотивы могут только подвергаться изменениям, приводить к появлению более эффективных способов своего удовлетворения. Например, познавательные мотивы постепенно могут быть выполнены при увеличении количества собственных открытий и внимательном изучении и анализе полученной информации в исследуемой области [6].

Динамичность, в свою очередь, соотносится как изменение силы и приоритетности мотивов, это связано с разными факторами, которые влияют на преобразование внутреннего отношения человека к своим потребностям – некоторые из них становятся ведущими и наиболее значимыми, а другие отходят на второй план и становятся второстепенными [5]. Все эти характеристики также наиболее развиты в возрасте от 20 до 25-30 лет, после чего их показатели постепенно уменьшаются с возрастом.

У каждого человека существует своя уникальная иерархическая структура мотивационной сферы личности, но, в большинстве случаев основные мотивы одинаковы. Это: органические, материальные; социальные; духовные мотивы [35,36].

Если рассматривать мотивационную структуру личности в ходе онтогенетического развития, то можно выявить следующие особенности от младенчества до пожилого возраста:

У младенца младше шести месяцев возникает потребность во внимании и заботе взрослого. Поведение ребенка до года зависит от его доминирующей, в конкретный момент времени, потребности. Его заинтересованность определенным предметом (игрушкой) из множества имеющихся может привести стороннего наблюдателя к восприятию иллюзии сознательного выбора (предпочтения) и наличию целенаправленной мотивации, в то время как, считала доктор психологических наук, профессор Л.И. Божович [8] на самом деле срабатывает необходимость удовлетворения актуальных потребностей.

Развитие детского самосознания до трёхлетнего возраста связано с формированием у ребенка осознания – для чего он совершает то или иное действие. К основным компонентам мотивации ребёнка в два – три года относят: аморфность, отсутствие чёткого осознания потребностей, ценностей и мотивов. Важными мотивами в этом возрасте является насыщенность их желаний различными эмоциями. С.Л. Рубинштейн [31] писал, что каждое их желание похоже по своему действию на аффект.

Уже на третьем году жизни развивается нравственная сфера ребенка. Но в определении что хорошо, а что плохо ребёнок полагается на взрослых, учитывает их мнения, когда оценивает себя и свои поступки. Для ребёнка становится важным сотрудничать и взаимодействовать с взрослыми и добиться их признания и похвалы.

В три-четыре года у ребенка появляется умение оценивать сложность достижения цели, пределы своих возможностей, достигать успеха или неудачи в своих действиях[2].

Игра как способ деятельности помогает формировать мотивационную сферу дошкольника. У детей развивается целенаправленность, появляются

новые интересы и способы их достижения. Появляются лидирующие установки, которые могут быть как эгоистические, так и альтруистическими или нацеленными на достижение успеха, хотя и не у всех детей. Интересы, желания и склонности становятся постоянными. Постепенно развивается индивидуальная мотивационная сфера ребенка. Играя с ровесниками, дошкольники учатся соблюдать установленные правила, даже если они противоречат их собственным желаниям и мнению [42].

Сдерживанию желаний, когда они противоречат правилам, ребёнка обучают взрослые, а также пример сверстников. Старшие дошкольники начинают контролировать себя, даже без непосредственного присутствия взрослых. Ребёнок начинает изучать и усваивать этические нормы, которые учитывает при планировании своих собственных действий.

К концу дошкольного возраста ребенок придерживается установленных правил и норм поведения постоянно, а не время от времени, как раньше. Развиваются новые виды мотивов: достижения успеха, соревнования, соперничества, избегания неудачи. Безразличие к удачам или неудачам своих действий в младшем дошкольном возрасте к среднему дошкольному возрасту сменяется волнением за успех деятельности. При удаче мотив продолжить выполняемое действие усиливается, а при неудаче – ослабевает. В старшем школьном возрасте даже неуспех может стимулировать продолжение выполняемого действия для того, чтобы в дальнейшем добиться успеха.

В младшем школьном периоде мотивационная структура личности ребёнка претерпевает изменения: появляются новые мотивы, изменяется иерархия мотивации. На первый план выходит учебная деятельность, а роль игры в жизни ребёнка заметно уменьшается. В то же время у младших школьников по-прежнему заметно преобладание мотивов над мотивационными установками, т. к. в основном ими ставятся близкие, легко достижимые цели [43].

В среднем школьном возрасте, переходном, под воздействием полового созревания меняются особенности, как физиологии организма ребёнка, так и его психики. Как отмечал Л.С. Выготский [29], это в значительной степени изменяет основные интересы и приоритеты ребенка. В переходном периоде можно выделить две основных фазы в развитии интересов: фаза влечений и фаза интересов. Эти впечатления создают новую уникальную основу для системы интересов. Фаза влечений продолжается около двух лет. Она вызывает резкие колебания и разрушение психологических установок, а также способствует крушению авторитетов. Для неё характерны такие черты характера как пессимизм, разрыв и разрушение коллективных связей, уничтожение отношений между друзьями, стремление к одиночеству, резкое изменение или ухудшение отношения к людям, пренебрежение установленными правилами поведения [29].

Второй фазе изначально свойственно разнообразие интересов. Затем с помощью разделения выбираются основные интересы. Стремления к романтике и фантазиям уступают место реалистичному и прагматичному выбору наиболее значимого интереса, связанного с выбором стиля жизни подростка и определяющего направленность его личности. Важным является также развитие, расширение и укрепление общественных связей.

Подростки во многом придерживаются в своей нравственности и морали тех принципов, которые сами для себя ставят, и теми задачами, целями и желаниями, которые они считают по-настоящему важными. Происходит переход от пассивного подчинения внешним правилам и требованиям к активному и самостоятельному образу жизни, основанному на собственных идеалах и манерах поведения [30]. Для них огромную значимость имеет мнение сверстников, что приводит к колебанию и неустойчивости различных мотивов и значительным изменениям в поведении [42]. Характерным для данного возраста является несоответствие желаний и возможностей, что подчёркивает завышенный уровень притязаний и является причиной многих неудач в

осуществлении задуманных идей. Из-за этого мотивы формируются с учетом собственного мнения молодёжи, что выражается в их упрямстве и непокорности [40].

В подростковом возрасте активно развивается и совершенствуется эмоциональная сфера, поэтому важно анализировать рост эмоциональной напряженности самосознания в этом периоде. Поэтому нередко случаются резкие перепады настроения и переживаний, повышенная возбудимость, несдержанность, смешанные изменчивые чувства. В этом возрасте появляется «комплекс подростковой эмоциональности». Это обозначает резкую смену настроения и эмоций подростка – от внезапного счастья до полного равнодушия без видимых и значимых причин, кроме того это выявление противоположных качеств, таких как жестокость и мягкость, смелость и трусость, внимательность и равнодушие [12].

В юности оканчивается как физиологическое, так и психическое развитие человека. Полностью сформировываются самосознание, мировоззрение. Осуществляется выбор будущей профессии и подготовка к взрослой жизни. Юношество 14 – 18 лет тесно связано с кризисами, которые возникают из-за выбора, как профессии, так и жизненного пути. Развитие кризисов также стимулируют рефлексия, реализация человека в обществе [21]. Важнейшая особенность юношеского возраста – формирование самосознания и собственного мировоззрения, изучение своего внутреннего мира. Определение своей идентичности – сложный и длительный процесс, он связан с развитием самосознания: когнитивной и эмоциональной сферой и с системой саморегуляции личности [5].

Отечественные психологи рассматривают самоопределение как важный психологический этап в младшем юношеском возрасте. Для его развития важны особенности и изменения в интеллектуальной сфере; смена интересов; развитие умственных способностей, направленных на конкретные виды деятельности. Без этих особенностей практически невозможен выбор будущей

профессии и приспособление к взрослой жизни, развитие внутренних механизмов самосознания, определения жизненного стиля и мировоззрения, а также формирование психосексуальных ориентаций [35,36].

Специалист по возрастной психологии И.В. Дубровина описывает, что увлечённости учёбой и получением знаний, совершенствование интеллекта в юношестве тесно связано со стремлением к идеалу – желанием удержать и повысить свой культурный уровень, стать внимательным, интересным и чутким собеседником. Кандидат психологических наук Г.С. Абрамова указывает, что у молодых людей интеллектуальная активность выходит на совершенно новый уровень, что выражается в появлении новых интересов и увлечений, способности грамотно осознавать действительность, умении решать сложные задачи нестандартным способом [29].

Данное мнение разделяет И.С. Кон, обозначая, что у юношей и девушек в старших классах развиваются навыки абстракции, появляется способность к теоретизированию [30]. Л.И. Божович указывает, что в старшем школьном возрасте формирование интеллекта учеников происходит неразрывно с их самоопределением [8].

Совершенствование интеллекта в старших классах происходит не только благодаря новым способностям, навыкам и улучшению свойств интеллекта, но и благодаря созданию своего собственного уникального стиля умственной деятельности. Собственный индивидуальный стиль умственной деятельности как считал Е.А. Климов – это "индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности" [19]. В познавательных процессах он появляется в роли особенностей мышления, восприятия и запоминания. Всё это приводит к разным способам приобретения, накопления, переработки и использования информации.

Мотивы взрослых людей в психологии развития изучены недостаточно. При этом им присущи собственные особенности мотивационной сферы. Спад продуктивной творческой деятельности объясняют изменением в период среднего возраста основных интересов [27]. В эти годы усиливаются семейные и родительские обязанности.

В пожилом возрасте стремление к трудовой занятости падает. Для того чтобы решить эту проблему своё исследование провёл член Совета Федерации РФ, кандидат экономических наук Д.Г. Владимиров. Анализируя зарубежный опыт, на примере разных стран разделил меры по привлечению пожилых людей к трудовой занятости на два большие группы: принудительные меры и поощрительные [9, с.1104].

К первой группе относят повышение пенсионного возраста, сокращение числа лиц, имеющих право на пенсионные пособия в полном объеме, ограничение практики досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста, усиление зависимости размера пенсий от величины и периода взносов работников и работодателей в пенсионные фонды.

Под поощрительными мерами подразумевают предоставление различных льгот в самых разных сферах (активное повышение образования через формат «вольного слушателя» в университетах, программы переквалификации для пожилых людей, выплаты из бюджета тем коммерческим организациям, которые берут на работу пожилых людей, разного рода льготы для пожилых людей, решивших открыть своё дело и т.д.).

1.3. Влияние стажа работы сотрудников на мотивационную структуру личности

Профессиональная направленность описывается как основное психологическое свойство личности, как совокупность мотивов и эмоционально-ценностных отношений, которые демонстрируют отличительные черты профессиональной деятельности, поведения, общения и самооценки

личности специалиста. К ней также относят профессиональные потребности, цели и ценности, мотивы сотрудников, непрерывное профессиональное развитие и стремление к идеалу. Для того чтобы изучить профессиональную направленность, как считают исследователи, важно понимать особенности направленности личности.

Мотивация профессиональной деятельности, или профессиональная мотивация – это побуждения, которые связаны с выбором профессии и выполнением своих профессиональных обязанностей [4], или совокупность сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и обеспечивающих направленность этой деятельности, ориентированную на достижение определенных целей [4].

Компоненты профессиональной направленности, которые В.Н. Мясищев относил к трудовой деятельности, играют важную роль в направленности личности [29]. Профессиональная деятельность помогает сотруднику стать специалистом, выявляет склонности человека к той или иной работе, позволяет развить активность в коллективе и определить главные цели в ходе выполнения рабочих задач. К этому виду деятельности относят ценностно-мотивационную сферу, самоактуализацию и осознание себя как субъекта профессиональной деятельности.

Л.И. Кунц отмечает, что «профессиональная направленность как интегральное явление требует установления системы ее составляющих, а именно: выделение системообразующего фактора и внутрисистемных связей между ними». Как системообразующий фактор она рассматривает связь мотив-цель [28]. Наряду с мотивационным и целевым компонентами в структуру профессиональной направленности Л.И. Кунц включает эмоции и интеллект, расположенные в эмоционально-когнитивном блоке а также волевой и контрольно-оценочный компоненты, являющиеся регулятивным блоком [28].

На основании изложенного, следует отметить, что профессиональная направленность является системным образованием со сложной иерархической

структурой. К её основным компонентам учёные и исследователи относят: профессиональные мотивы, цели, ценности и интересы [24].

Как и другие виды мотивации, профессиональная мотивация подвержена влиянию внешних и внутренних факторов, которые могут быть как постоянными, так и временными. Поэтому профессиональная мотивация одновременно устойчива и способна изменяться, ей свойственна гибкость.

В зависимости от психологических особенностей личности и внешних обстоятельств, профессиональная мотивация одного человека может в целом сохраняться в течение нескольких десятилетий, в то время как у другого субъекта, она может измениться за небольшой интервал времени (направить человека на другую сферу деятельности) [25].

В своем развитии мотивация профессиональной деятельности проходит, несколько этапов, каждый из которых характеризуется своей особой структурой профессиональной мотивации: этап выбора профессии или специальности; этап выбора места работы; этап непосредственно реализации профессиональной деятельности [37].

Реализация трудовой деятельности человека определяется всеми мотивами, которые влияют на всех названных этапах.

Профессиональная мотивация оказывает значимое влияние на эффективность профессиональной деятельности. Важнейшим связанным с профессиональной мотивацией фактором эффективности профессиональной деятельности является сила актуальных мотивов в структуре мотивации. Актуальные мотивы влияют на трудовую деятельность так, что качество деятельности лучше всего проявляется при среднем уровне мотивации и становится хуже при понижении или повышении этого уровня [39].

Если сотруднику не хватает профессиональных умений, то наличие мотивации, может компенсировать многие из подобных недостатков [41]. Однако слабую мотивацию практически невозможно чем-либо компенсировать.

При рассмотрении конкретных случаев следует учитывать, что влияние силы мотивов на эффективность деятельности зависит от сложности задания: для лёгких заданий – это высокий уровень мотивации, а для трудных – низкий и средний уровень [41].

На эффективность профессиональной деятельности влияет соответствие особенностей осуществляемой деятельности особенностям мотивационной сферы личности сотрудника. Так, сотрудники, у которых силен мотив аффилиации (стремление к установлению или поддержанию отношений с другими людьми, стремление к контакту и общению с ними), работают успешнее в дружном коллективе, чем в одиночку [45]. Когда условия профессиональной деятельности позволяют удовлетворять аффилиативную потребность, то наблюдается соответствие особенностей мотивационной сферы личности условиям профессиональной деятельности, что ведет к росту результативности труда.

Наиболее важным и сложным фактором эффективности деятельности со стороны профессиональной мотивации выступает удовлетворенность человека своим трудом [33]. При этом и эффективность деятельности увеличивает степень удовлетворенности трудом, т.е. существует взаимозависимость между этими переменными.

Таким образом, профессиональная мотивация является одним из наиболее значимых факторов эффективности профессиональной деятельности и удовлетворенности человека своим трудом.

Ш. Ричи и П. Мартин выделили двенадцать основных потребностей человека, которые могут быть удовлетворены за счет трудовой деятельности [19].

1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении. При высоких показателях этой потребности для человека первостепенное значение приобретают деньги или иное материальное вознаграждение. Эта потребность зависит от особенностей каждого

конкретного периода жизни, например, непредвиденные расходы, изменение семейного положения, финансовые долги.

Явным плюсом таких людей, для которых важно материальное вознаграждение, является равнодушие к особенностям профессиональной деятельности и условиям труда. Как исторический аналог можно привести «эффект Колондайка», когда первые золотоискатели в период золотой лихорадки проводили целые дни и даже месяцы, намывая золото в самых непригодных условиях.

Руководителю, управляющему такими сотрудниками, важно внимательно проверять профессиональную компетентность сотрудников. Если компетенция недостаточна, то повысить мотивацию очень сложно и может привести к значительным тратам и краху организации. Если для работников деньги на первом месте, то они легко склоняются к противоправным действиям, таким как воровство, если это будет для них выгодно и принесёт им доход.

Добиться от подобных работников слаженной и эффективной работы возможно, если их заработная плата тесно связана с результатами работы. Чем лучше выполнил задания руководства, тем выше заработную плату получил.

Сотрудники, которые предпочитают удовлетворять материальные мотивы, стремятся работать сами за себя, чтобы заработать больше, они не желают работать вместе с коллективом [19].

В то же время такие специалисты легко приспосабливаются к однообразной, монотонной работе. Они готовы терпеть подобные задания в течение длительного периода, отказываться от отдыха, при условии, если им хорошо платят.

2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке. Эта потребность является базовой, и нарушение в её удовлетворении показывает, что условия труда и обстановка на рабочем месте плохо организованы. Обращаясь к теории мотивации Ф. Герцберга, можно выявить, что условия труда являются одним из гигиенических факторов. Такие

факторы могут оказать влияние на успешное выполнение работы только в узких рамках.

3. Потребность в четком структурировании работы, снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы. Эта потребность крайне важна для успешного выполнения трудовых задач. Она позволяет чётко распределить должностные обязанности, установить жёсткое соблюдение правил и рабочего регламента.

Специалисты, обладающие низкой мотивацией к чёткому выполнению работы, обычно успешны в творческой или бизнес среде, где никто не задаёт им жёсткие рамки. Они креативны, легко находят выход из сложных ситуаций, способны совершать выгодные сделки в бизнес среде. Но при этом они ненавидят работать по шаблонам или чей-то указке. Такие сотрудники вначале совершают какие-либо поступки или действия и только после этого вспоминают про правила или инструкции. Для таких людей ведущую роль играет наличие независимости от руководства, свободы, только тогда они достигают хороших показателей труда и результатов своей деятельности.

Те же сотрудники, для которых важна структурированность работы, требуют стабильных условий труда. К признакам структурирования работы относят то, что помогает ограничивать, организовывать и контролировать время и ресурсы. Это регламенты, правила работы, планы, хорошо развитые коммуникации (особенно письменные) [19]. Таким специалистам необходимы правила и инструкции для высокой производительности, так как стабильность существует не всегда. Им важно осознавать, что они правильно выполняют работу, даже если обстоятельства, складывающиеся вокруг, сложные и неоднозначные. Специалисты данной группы предпочитают на работе точность, предсказуемость и чёткий регламент [19].

Для руководителя важно учитывать, что для разных категорий работников с потребностью структурирования работы требуются принципиально разные методы мотивации. При правильной стратегии персонал

будет замотивирован к работе, а при неправильной – мотивация будет слабой или вообще будет отсутствовать.

Для тех специалистов, которым не важна точность инструкций на работе, наличие правил и регламентов вызывает стойкое отторжение и сопротивление. Они склонны идти на конфликт, если их пытаются взять под контроль и заставить что-либо делать. Они работают усерднее и чувствуют себя намного лучше, если их не сковывают ограничениями.

4. Потребность в социальных контактах обозначает, что сотрудник готов общаться и взаимодействовать с большим коллективом, охотно идёт на контакт. Такие сотрудники предпочитают много общаться в коллективе, испытывают яркие положительные эмоции от взаимодействия с коллегами в ходе профессиональной деятельности. Они легко переносят суету и посторонние шумы в рабочем пространстве, которые неизбежно возникают при работе в большом коллективе [19].

Те сотрудники, у которых эта потребность слабо развита, не склонны к общению. Они охотно работают с компьютером, не участвуя в жизни коллектива, им не нравится лишнее общение и пустые разговоры с коллегами.

Для тех специалистов, для которых данная потребность актуальна, характерно желание социальных контактов. Им легко работать в доброжелательной обстановке в коллективе, где легко и приятно общаться с коллегами. Им важно активно работать в группе, а если это невозможно, то они будут общаться с коллегами в ущерб рабочему процессу, что плохо скажется на работе организации.

Руководитель в такой ситуации должен использовать стремление таких специалистов к общению для эффективного решения трудовых задач. Запрещение сотрудникам устанавливать многочисленные социальные контакты приведёт к падению их работоспособности. Для сотрудников, стремящихся к общению, важно устанавливать те трудовые задачи, которые будут эффективно решаться в группе, а не поодиночке. Для материального стимулирования

данных специалистов нужно применять коллективные премии, где награда зависит от общего вклада группы в деятельность.

5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения с коллегами. При изучении трудовой мотивации было обнаружено, что она не является насущной для большинства сотрудников, они могут эффективно работать и без её удовлетворения.

Высокая конкурентность среди современных организаций уменьшает стимул долгосрочных взаимоотношений с коллегами для сотрудника, и превращают этот фактор в неактуальный [19].

6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей обозначает желание внимания и похвалы от коллег, начальства или неформальных лидеров в коллективе. Для таких людей важно получение одобрения за заслуги и достижения.

При сильной потребности в признании сотрудники ждут постоянную поддержку и похвалу со стороны руководства. Но в то же время, избыток этой потребности всегда подчёркивает отсутствие уверенности в себе у специалиста.

Если эта потребность малозначима, то для сотрудника такая особенность является важным конкурентным преимуществом. Им легко не зависеть от мнения других, принимать собственные решения, даже если они не слишком популярны. Они могут быть более объективны, чем зависимые от мнения других коллеги.

Руководитель в такой ситуации должен понимать, что при наличии необходимости в признании, сотрудник будет добиваться его любыми способами. Создавать для таких специалистов актуальные профессиональные мотивы нужно с помощью, значимого и уважаемого для таких людей человека, который будет их поддерживать и одобрять их действия.

Руководителю важно изучить пытаются ли такие сотрудники получить одобрение и признание от клиентов. Если такие попытки имеются, то это поможет поддержать эффективность организации, так как они предлагают

клиентам максимально качественные товары, услуги или сервис. Но при этом необходимо, чтобы сотрудники не ставили желания клиента в приоритете перед интересами компании.

7. Потребность в достижении выражается в предпочтении сотрудника выявлять для себя значимые цели и стремиться к их достижению. Если для сотрудников данный показатель важен, то для работодателя это означает, что такой человек готов работать «за идею», а не ради материальных благ [19].

Если специалист пытается достичь успеха, то он ставит перед собой конкретные цели. Только с их помощью он понимает, в каком направлении нужно трудиться для их достижения. Осуществив приоритетную цель, такой сотрудник испытывает глубокое удовлетворение, но затем он ставит перед собой новую более глобальную цель и пытается достичь уже её. Если человеку важно добиться своего, то он уже хорошо замотивирован к работе и легко соглашается выполнять более сложную или сверхурочную работу и прикладывает все усилия для её эффективного выполнения.

Понять профессиональные мотивы таких работников несложно. Они стремятся к достижению конкретных целей, и именно выполнение цели воспринимают как главную оценку своей деятельности. Такие специалисты не могут быть эффективными руководителями, так как не умеют делегировать полномочия коллегам.

Для руководства важно чётко фиксировать те моменты в ходе работы, когда сотрудник достигает одной цели и не может найти для себя новую. Обращая внимание на действия сотрудника, начальник сможет предложить подчинённому варианты других рабочих проектов, для формирования новой цели [19].

О специалистах, которые склонны к достижению цели, нужно понимать, что, если такие люди предполагают возможную неудачу в работе, то их производительность резко падает. Понимая значительную вероятность неудачи, они ищут любой повод, чтобы отказаться от выполнения данной работы. Еще

одним недостатком таких сотрудников является нелюбовь к рутинной работе [35]. Поэтому специалисту, который согласен работать «за идею», важно иметь конкретную цель.

8. Потребность во власти и влиятельности выражается в желании сотрудника управлять коллегами. Она подчёркивает конкурентоспособность человека, позволяет сравнить себя с другими работниками и научиться управлять ими.

Власть позволяет сотруднику удовлетворить свои потребности с помощью других людей. Способность человека управлять другими людьми, влиять на них – это важное и необходимое качество. Способность сотрудника быть лидером позволяет грамотно собрать и скоординировать таланты других работников в правильном русле, активизировать их деятельность и потенциальные возможности.

Те сотрудники, которые хотят достичь власти, склонны к риску, всегда живут в напряжении и стремятся достичь новых высот. Они могут быть уважаемы коллегами, но в то же время могут вызывать сильную неприязнь.

Руководителям, важно быть максимально внимательными и осторожными с подобным типом людей. Если сотрудник злоупотребляет своей властью и пытается давить на остальной коллектив, то это может разрушить организацию. Такие специалисты могут удержать власть только в том случае, если у них есть необходимые навыки управления [19].

9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции. Потребность в разнообразии и переменах возникает, когда сотрудник хочет новых ощущений, предпочитает разнообразие в работе и ненавидит однообразие и монотонность. Такие люди очень востребованы в тех условиях, когда происходят важные перемены в организации, если нужны новые идеи и подходы.

Они плохо воспринимают жёсткие правила и установки и им сложно выполнить рабочую задачу целиком. Чем важнее для специалиста разнообразие, тем более непредсказуема рабочая среда, только так

деятельность данного сотрудника будет успешна. Главной слабостью сотрудников с доминирующей потребностью в переменах становится лёгкая подверженность скуке при монотонной работе, что может привести к поиску новой работы и вызовет значительные проблемы у любой организации.

При работе с сотрудником, ищущим разнообразия, руководитель будет вынужден решать две проблемы. Первая – мечта сотрудника бросить выполнение надоевшего задания ради нового. Вторая – нелюбовь сотрудника к риску и тщательному обдумыванию целей. Для разрешения таких проблем начальнику придётся приложить много усилий: контролировать выполнение работы, обозначать жёсткие сроки выполнения. При приеме на работу работодатель должен чётко решить для себя подходит ли ему подробный сотрудник [19].

Чтобы добиться от таких работников успешной деятельности, руководитель должен осуществлять выплату премии или иных бонусов только после полностью выполненной рабочей задачи. С другой стороны, склонность к переменам может быть плюсом для организации. Такие сотрудники, особенно если они креативны или склонны к творчеству, могут помочь организации увеличить прибыль, особенно в период активного развития компании.

10. Потребность быть креативным работником, позволяет сотрудникам генерировать новые идеи, тщательно анализировать информацию, подчёркивает их стремление к любопытству, познанию нового и нестандартного мышления. Те, для которых эта потребность является доминирующей, должны быть талантливы в своей области, иначе они могут столкнуться с определенными трудностями. Вознаграждение в случае успешной работы значительно, но с другой стороны к ним предъявляются высокие требования, и они сталкиваются с сильной конкуренцией. Это очень ярко проявляется в бизнесе [19].

Специалисты этой области легко создают новые идеи, с удовольствием проявляют свою креативность. Управление такими людьми для руководителя

очень сложно, из-за их креативности и оригинальности. Креативным личностям требуется простор, продуктивность не однородна, они то достигают огромных успехов за краткий промежуток времени, то проваливаются в пассивность и перестают генерировать идеи.

Для руководителя в таких случаях важно создать все условия для креативности сотрудников и обдумать сферы деятельности, где их таланты могут быть полезны.

11. Потребность в росте и развитии как личности, ярко демонстрирует желание специалиста самосовершенствоваться, работать над собой, быть независимым от руководства. Работники, которым такая потребность свойственна, стимулируют сами себя для получения новых знаний и умения, они достигают значительных успехов в профессиональной деятельности. Мотивация зависит от полученного времени и ресурсов, позволяющих постоянно повышать свой профессиональный уровень [19].

Если эта потребность важна для сотрудников, то они оценивают любую работу, прежде всего с точки зрения, что она может дать человеку для его развития. При крайнем высоком значении данного фактора, работник откажется выполнять свою работу, если не будет видеть в ней возможности саморазвития.

Чтобы замотивировать сотрудников, любящих развиваться и совершенствоваться, руководитель должен соединить стремления подчинённых с целями организации, для того, чтобы достичь максимального успеха. Например, это может быть предоставление сотруднику возможности получить образование и профессиональную подготовку с отрывом от производства или возможности освоить новые навыки в процессе работы [19].

12. Потребность в интересной работе, наполненной, смыслом и значением подчёркивает желание сотрудника приносить общественную и профессиональную пользу на работе. Данных работников следует мотивировать с помощью интересной и общественно полезной работы. Если

сотрудник склонен выбирать работу по интересам, то руководителю следует продемонстрировать подчинённому потенциальную пользу от его работы для организации и общества.

Данная группа специалистов может отказаться работать, если работа им скучна, так как нуждаются в интересной, значимой и полезной работе. Если работодатель выяснит, что предпочитает делать сотрудник и что ему нравится, совместит интересы работника и организации, то он добьётся максимально результативного труда, направленного на достижение интересов организации.

Выделяют следующие признаки высокой мотивации работников [4]:

- специалист надёжно, с высоким уровнем самоотдачи и увлеченности исполняет свои должностные обязанности;
- он готов прилагать дополнительные усилия, например, в сверхурочной работе;
- демонстрирует удовлетворенность работой, не высказывает намерения поменять место работы;
- склонен к проявлению инициативы и отзывчив на инновационные мероприятия.

Преимущества повышения мотивации персонала в организации [37]: заметные улучшения в работе коллектива могут появиться буквально в течение месяца, если начальник применяет грамотные стимулирующие меры.

Результаты будут следующие:

- сотрудники чувствуют большую ответственность к порученной работе;
- производительность труда растет, и свои обязанности люди выполняют более качественно;
- повышаются общие показатели на производстве;
- коллектив становится более сплоченным;
- снижается показатель текучести кадров;
- наблюдается стремительное развитие компании и проч.

Вывод: Мотивационная сфера личности – это иерархическая система мотивов, потребностей и других компонентов личности, которая претерпевает значительные изменения с возрастом, и развивается, начиная с младенческих лет и до самой старости.

В мотивационной сфере личности сотрудников различных организаций выделяют: направленность, внутренние, внешние и различные профессиональные мотивы. К видам направленности относят: на дело, на себя, на общение, общежитийскую и рабочую направленность. Внутренние мотивы подразделяют на индивидуальные и социальные, а внешние – на положительные и отрицательные.

Профессиональные мотивы сотрудников делятся на социальные, моральные, эстетические, познавательные, творческие, связанные с содержанием труда, материальные, престижные, утилитарные. Также к таким мотивам относят: жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус, общение, общую активность, творческую активность, социальную полезность.

Глава 2. Эмпирическое исследование мотивационной структуры личности у сотрудников государственных организаций

2.1. Организация и методы исследования

Целью данной выпускной квалификационной работы является изучение психологических особенностей мотивационной структуры личности у сотрудников государственных организаций.

Объект: Мотивационная структура личности.

Предмет: Психологические особенности мотивационной структуры личности.

Гипотеза: Мотивационная структура личности сотрудников государственных организаций определяется возрастом и стажем работы.

Задачи:

1. Выявить психологические особенности мотивационной структуры личности у сотрудников государственных организаций;
2. Изучить связь между возрастом, стажем и мотивационной структурой личности у сотрудников государственных организаций.

Экспериментальное исследование проводилось на базе кафедры психологии РЭУ имени Г.В. Плеханова. Принимали участие сотрудники РЭУ имени Г.В. Плеханова и НИЦ «Курчатовский институт». Опрос проводился в бумажном и электронном виде. Всего было опрошено 82 человека. Для изучения особенностей мотивационной структуры личности в различном возрасте выборка была поделена на две части: сотрудники возрастом до 25 лет сотрудники возрастом от 25 лет (Рис. 1). Первая выборка составила 47 человек (57,31% опрошенных), вторая – 35 человек (42,69% опрошенных). Стаж работы респондентов составляет от 0,5 до 50 лет. У значительной части опрошенных встречается стаж работы до 5 лет (65,85%) (Рис. 2).

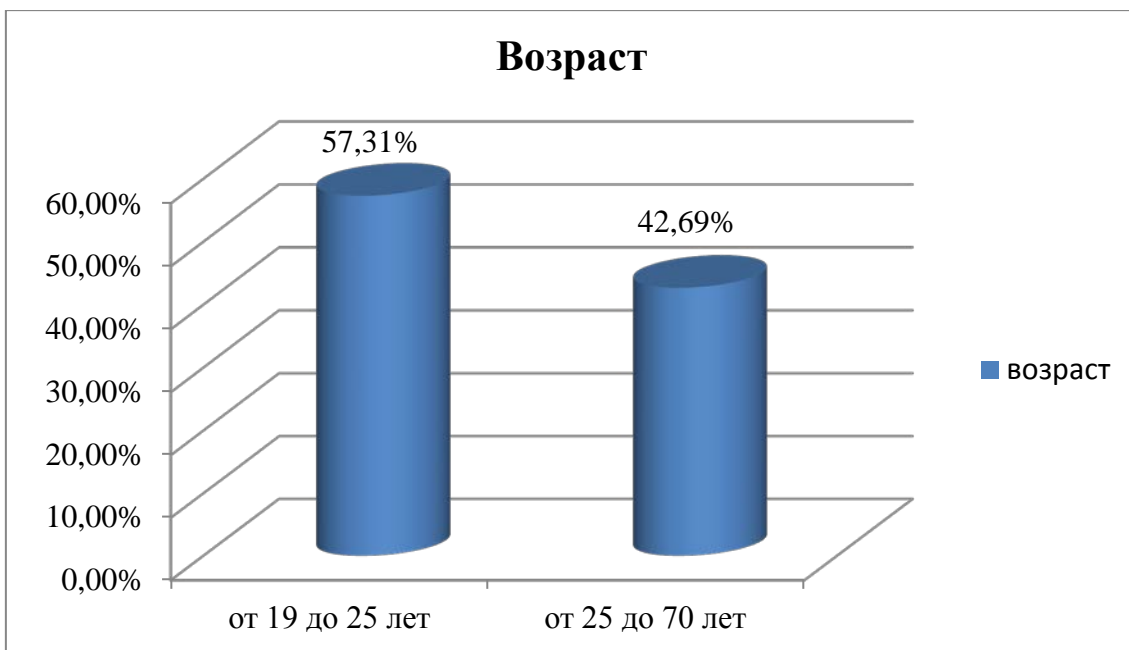


Рис. 1. – Распределение выборки по возрасту

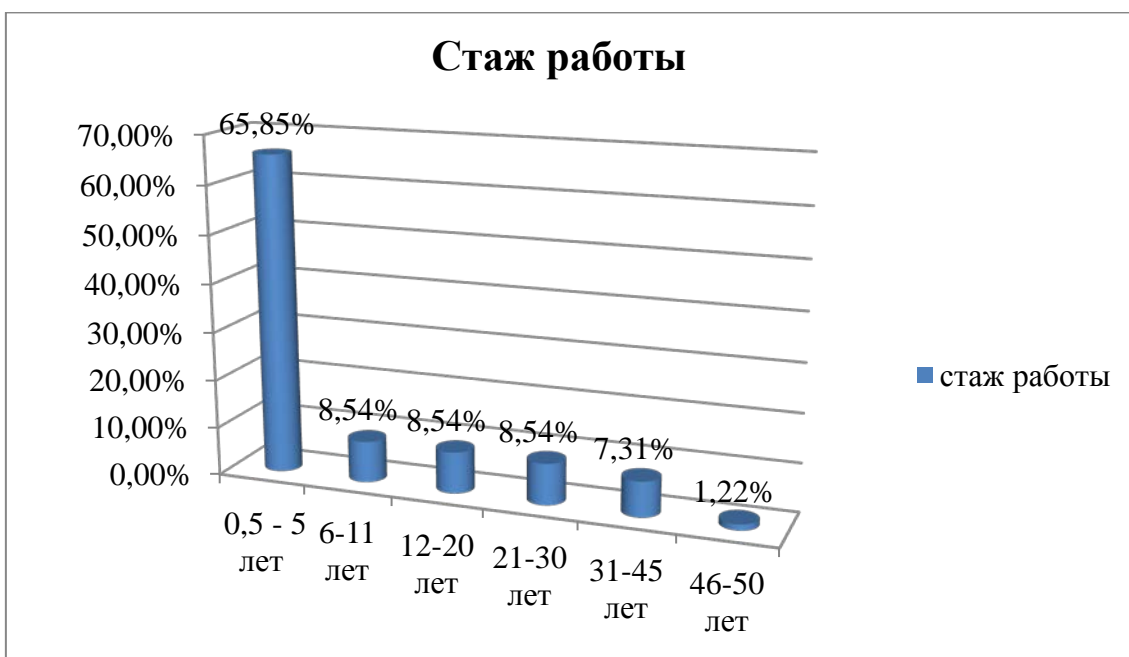


Рис. 2. – Распределение выборки по стажу работы

По профессиям респонденты распределились следующим образом: большая часть опрошенных 52,43% – психологи, 31,71% – научные исследователи, 7,32% – экономисты, 4,88% – преподаватели, оставшиеся – 3,66% – иচারы (Рис. 3).

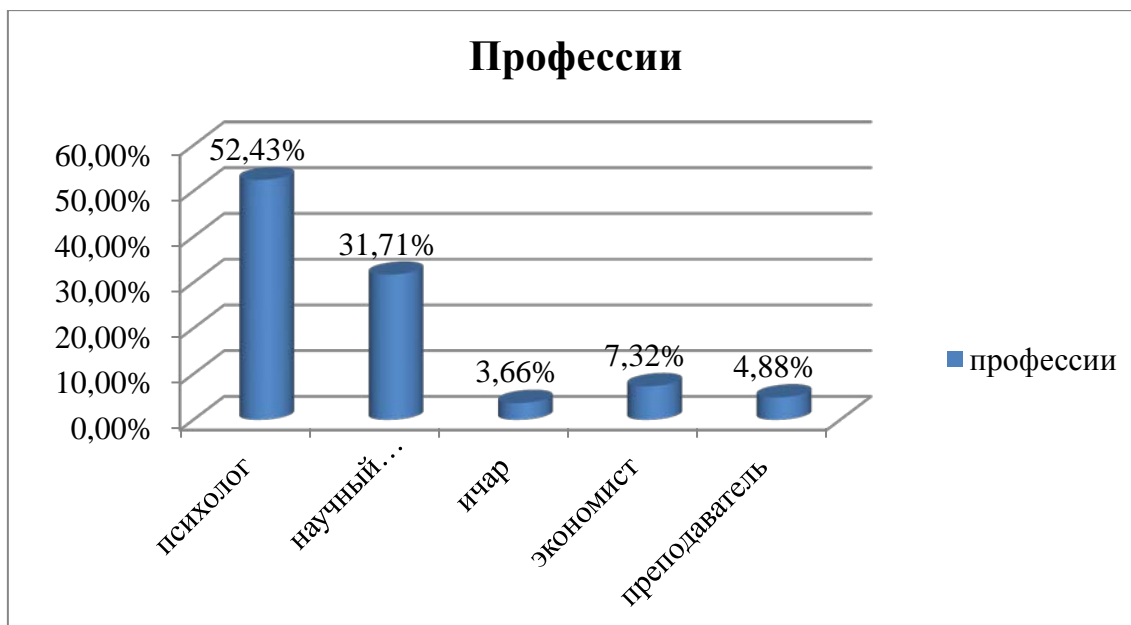


Рис. 3. – Распределение выборки по профессиям

Были использованы следующие методики

- 1) Определение направленности личности (Б. Басса) [20, с.118].

В ходе её проведения респонденту предлагаются два блока по 27 вопросов, в каждом из которых он должен выбрать один из трёх вариантов ответа. В ходе проведения методики выявляются основные направленности личности на себя, на дело или на общение. Те, кто обладает направленностью на дело, заинтересованы в решении деловых проблем и как можно лучше выполнение работы. Они ориентированы на деловое сотрудничество, способны отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели. Те, кто обладают направленностью на себя, склонны рассчитывать на прямое вознаграждение, обладают агрессивностью в достижении статуса, властью, предрасположенностью к соперничеству, раздражительности, тревожности, интровертированности.

Те, кто направлены на общение стремятся при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентируются на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, склонны к социальному одобрению, зависимости от группы, потребности в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

2) Мотивы выбора профессии (Р.В. Овчарова) [23, с. 441].

Данная методика позволяет определить ведущий тип мотивации при выборе профессии. Текст опросника состоит из двадцати утверждений, характеризующих любую профессию. Необходимо оценить, в какой мере каждое из них повлияло на выбор профессии. С помощью методики можно выявить преобладающий вид мотивации (внутренние индивидуально-значимые мотивы, внутренние социально-значимые мотивы, внешние положительные мотивы и внешние отрицательные мотивы).

3) Методика определения основных мотивов выбора профессии (Е.М. Павлютенков) [26, с. 143].

Данная методика позволяет установить роль тех или иных мотивов при выборе профессии конкретным испытуемым. Испытуемому предоставляется опросник, в котором содержится 18 суждений о профессии. Эти суждения выражают 9 групп мотивов. Группы мотивов:

Социальные – желание своим трудом способствовать общественному прогрессу, социальная направленность на высшие общечеловеческие цели и потребности.

Моральные – стремление к совершенствованию своего морального облика, духовного мира, развитию нравственных качеств.

Эстетические – стремление к эстетике труда, его красоте, гармонии, восприятие прекрасного, получение ощущения радости от деятельности.

Познавательные – стремление к овладению специальными знаниями, познание содержания конкретного труда.

Творческие – стремление быть оригинальным в работе, направленность на совершение научных открытий, получение возможностей для творчества.

Связанные с содержанием труда – четкие знания о процессе труда, направленность на умственный и физический труд.

Материальные – стремление получать определенные блага.

Престижные – стремление к профессиям, которые ценятся среди знакомых, позволяют достичь видного положения в обществе, обеспечивают быстрое продвижение по службе.

Утилитарные – стремление руководить людьми, работа в городе, чистота и легкость, труда, ориентация на вуз.

4) Методика диагностики мотивационной структуры личности (В. Э. Мильман) [11, с. 147].

Опрашиваемым предлагается ответить на 14 утверждений, касающихся жизненных устремлений и некоторых сторон образа жизни человека. Им необходимо показать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов. Баллы суммируются по следующим шкалам: "жизнеобеспечение" (Ж), "комфорт" (К), "социальный статус" (С), "общение" (О), "общая активность" (Д), "творческая активность" (ДР), "социальная полезность" (ОД). Те, кто склонны к творческой активности, легко генерируют новые идеи и проявляют креативность. Для тех, кто предпочитают комфорт, прежде всего, важно удовлетворение собственных потребностей.

Работники, предрасположенные к социальной полезности или общению нуждаются в мнении окружающих, они стараются соответствовать общественным стандартам, как в быту, так и на работе, охотно общаются в коллективе. Те, кому важен социальный статус, стремятся достичь наивысшего положения, как в обществе, так и в рабочем коллективе. Склонные к общей активности способны работать в разных сферах, а сотрудники, склонные к жизнеобеспечению, стремятся только к удовлетворению базовых потребностей.

2.2. Результаты исследования

С помощью методики «Определение направленности личности» Б. Басса (Приложение 1) было обнаружено, что большая часть респондентов направлена на дело – 59,76%. Они легко выполняют полученные задания по работе, хорошо ориентируются в бизнесе, склонны к сотрудничеству с

деловыми партнёрами. Такие сотрудники всегда преданы своей работе и готовы защищать как свои собственные идеи, так и общие цель и концепции организации.

Чуть больше четверти опрошенных – 24,39% ориентированы на себя. Им свойствен некоторый эгоизм, для них важно, в ходе выполнения работы, прежде всего, удовлетворение собственных потребностей, свой статус и престиж. Такие люди часто стремятся к лидерству и достижению власти. Предпочитают непосредственную награду за свою работу, подвержены тревожности и излишней возбудимости, склонны к интроверсии.

Оставшиеся – 15,85% респондентов направлены на общение. Они склонны к экстраверсии, легко контактируют с новыми людьми, предпочитают совместную, командную работу, но при этом легко увлекаются разговорами в ущерб качеству выполняемой работы. Для таких сотрудников важна поддержка коллектива, им свойственна высокая эмпатия, они легко привязываются к своему рабочему окружению и зависят от его мнения (Рис. 4).

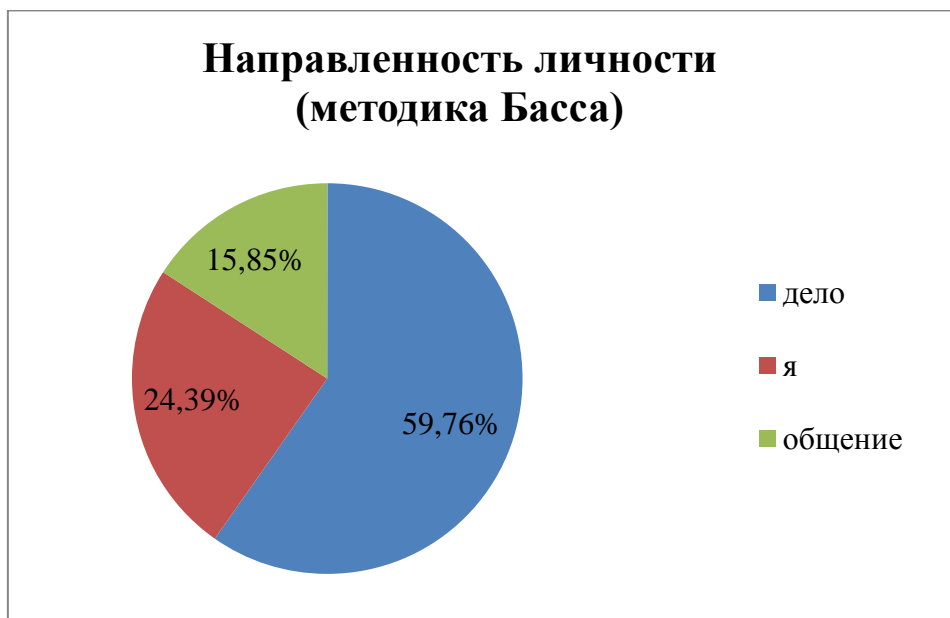


Рис. 4. – Определение направленности личности

Сравнивая показатели преобладающей направленности личности по выборкам до 25 лет и от 25 лет, мы выявили, что молодые сотрудники в 4 раза чаще ориентированы на общение и себя, в то время как разница между

показателями направленности на дело не так значительна. Направленность на дело в большей степени свойственна опытным специалистам от 25 лет, они полностью посвящают себя работе и зациклены на решении профессиональных проблем в большей степени, чем молодёжь до 25 лет (Рис. 5).

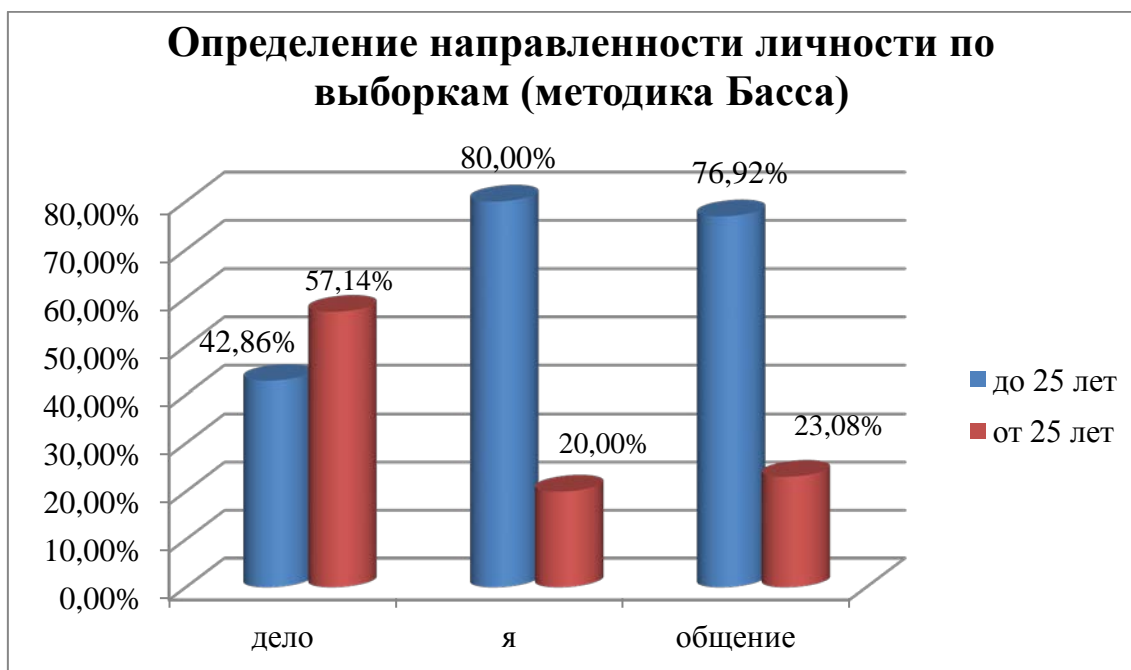


Рис. 5. – Определение направленности личности по выборкам (методика Басса)

В ходе исследования по методике «Мотивы выбора профессии» Р.В. Овчаровой (Приложение 2) было выявлено, что у 59,76% респондентов преобладают внутренние индивидуальные мотивы, у 23,17% – внутренние социальные мотивы. Внутренняя мотивация подчёркивает как личную, так и общественную важность, удовлетворение от проделанной работы, возможность взаимодействовать с коллективом. Внутренняя мотивация основана на потребностях самих сотрудников, поэтому позволяет им искренне любить свою работу и выполнять свои обязанности без принуждения.

10,98% опрошенных склонны к внешним положительным мотивам. Они формируются под воздействием приятных для человека внешних стимулов, таких как материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж.

Оставшиеся 6,09% респондентов подвержены внешней отрицательной мотивации. Такие специалисты могут эффективно работать только при наличии системы наказаний и постоянном внешнем контроле (Рис. 6).

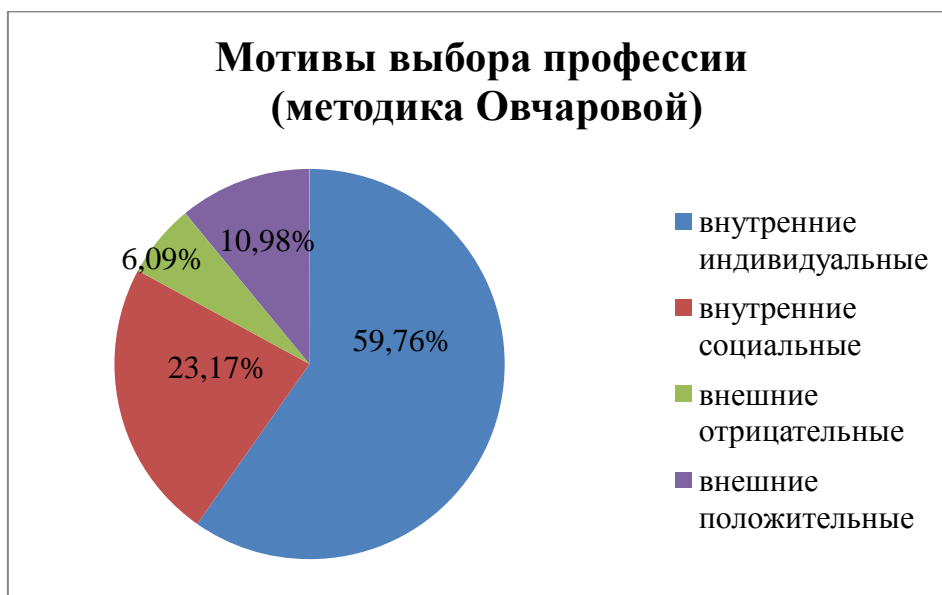


Рис. 6. – Мотивы выбора профессии (методика Овчаровой)

При сравнении показателей профессиональных мотивов между выборками до 25 лет и после 25 лет мы обнаружили, что показатели внешних отрицательных мотивов в выборке молодых сотрудников выше в 4 раза, а внешних положительных – в 2 раза. Это может быть связано с тем, что для формирования положительных мотивов у молодёжи большую роль играет мнение окружающих, размер вознаграждения. А для отрицательных мотивов – это работа только под угрозой наказания, так как молодёжь может работать в нелюбимой сфере деятельности, чтобы получить опыт работы и перейти на другое рабочее место, и они не слишком заинтересованы в успехе своей деятельности (Рис. 7).

Разница между выборками по показателям внутренних индивидуальных и социальных мотивов намного меньше. Всего 6,12% и 15,78%. Из-за разного размера выборок разницы между показателями внутренних мотивов нет.

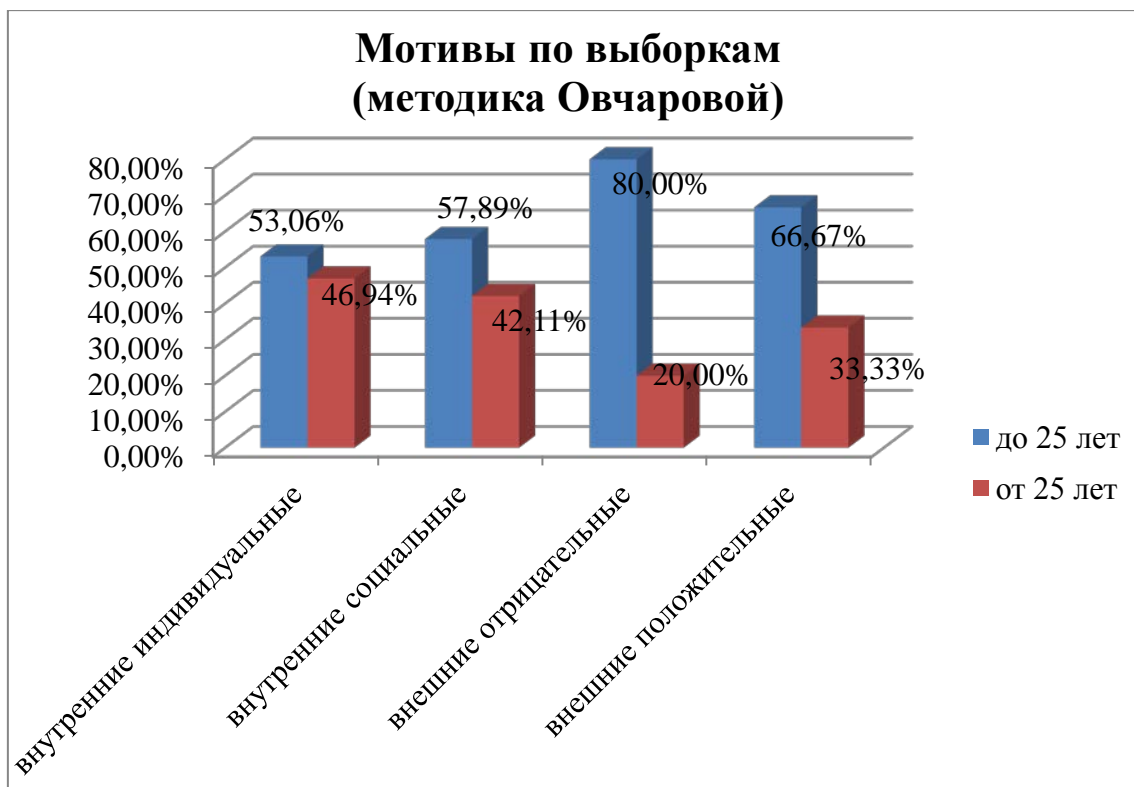


Рис. 7. – Определение мотивов по выборкам (методика Овчаровой)

С помощью методики «Определение основных мотивов выбора профессии» Е.М. Павлютенкова (Приложение 3) было определено, что у 18,29% опрошенных преобладают творческие мотивы. Им свойственны оригинальность идей, стремление к совершению научных открытий, развитие творческих способностей.

У 15,85% респондентов преобладают познавательные мотивы. Они любят изучать и открывать для себя новое в своей работе, стремятся получить специальные, уникальные знания.

По 13,41% респондентов склонны к социальным, утилитарным и эстетическим мотивам. Они предпочитают управлять людьми, работать в крупных городах, получать радость и удовлетворение от выполняемой работы, работать на выполнение общей цели организации, стремиться к саморазвитию, помогать прогрессу предприятия (Рис. 8).

Оставшиеся опрошенные делятся на четыре группы по мотивации. Это такие группы потребностей, как материальные, престижные, моральные

потребности, а также склонность к труду. Респондентам с материальными потребностями важно получать достойную зарплату, тем, кто склонен к морали поддерживать своё нравственное развитие и улучшение морального облика. Группа по престижу стремится к продвижению по карьерной лестнице и к улучшению своего общественного положения. Склонным к импровизации, нравится сам процесс труда, и они достигают высот в изучении и выполнении процессов как физического, так и умственного труда.

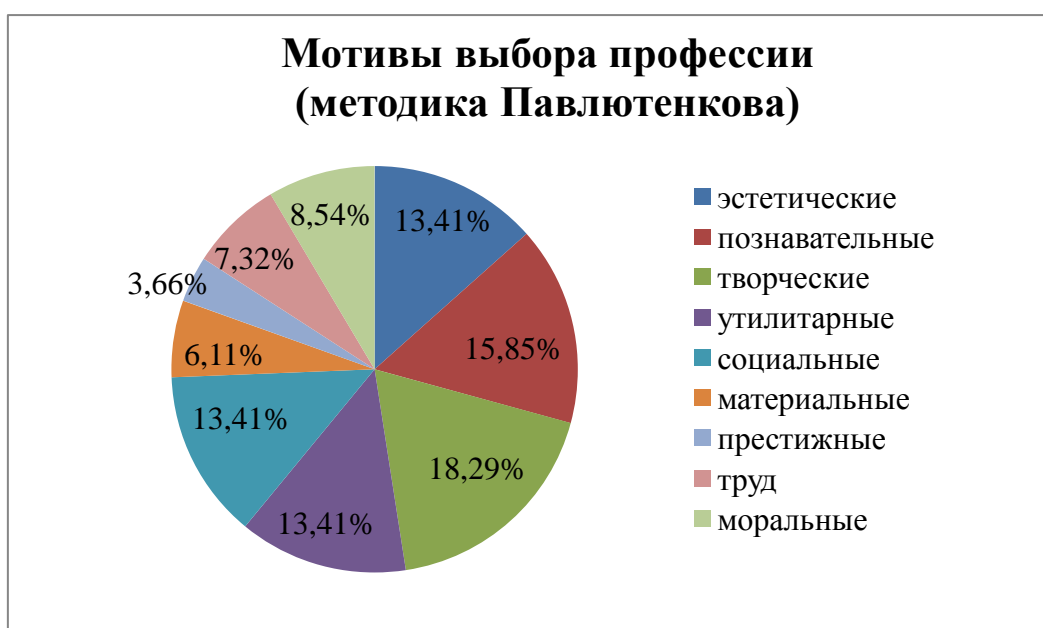


Рис. 8. – Мотивы выбора профессии (методика Павлютенкова)

При сравнении выборок было обнаружено, что у респондентов старше 25 лет полностью отсутствуют престижные мотивы, и им неважно их положение в обществе. Значительная разница в показателях мотивов между выборками до 25 лет и от 25 лет была выявлена в эстетических, творческих, утилитарных, социальных, материальных, моральных мотивах. Все эти показатели, кроме материальных, которые в 1,5 раза выше у сотрудников государственных организаций от 25 лет, значительно преобладают у молодых сотрудников (Рис. 9).

В то же время значимых различий между показателями познавательных мотивов в выборках не выявлено. Показатели склонности к труду абсолютно идентичны у обеих выборок.

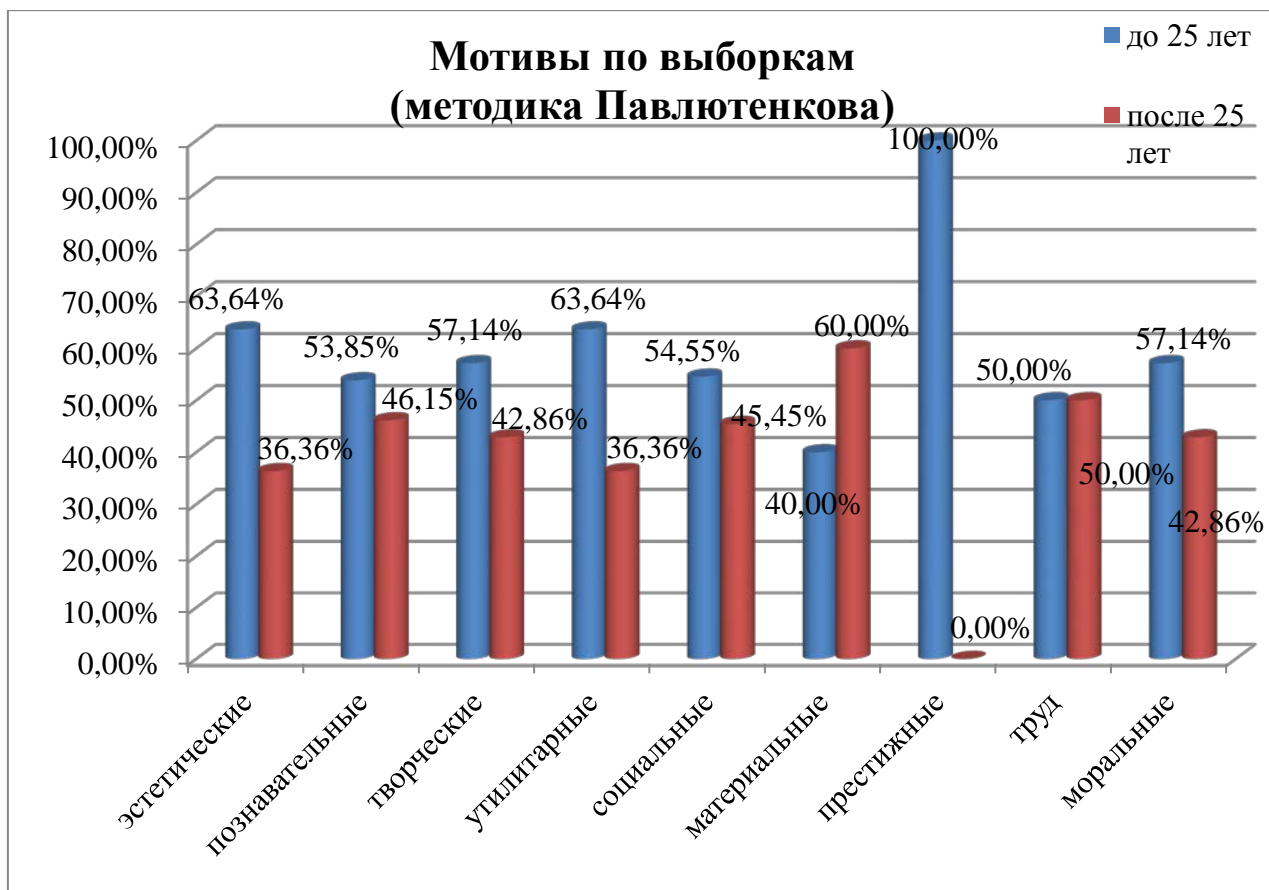


Рис. 9. – Определение мотивов по выборкам (методика Павлютенкова)

В ходе исследования мотивационной структуры личности по В.Э. Мильману (Приложение 4) мы установили, что почти половина опрошенных – 45,12% склонны к творческой активности. Они легко генерируют новые идеи и проявляют креативность. 15,85% предпочитают комфорт, для них, прежде всего, важно удовлетворение собственных потребностей.

По 13 % предрасположены к социальной полезности и общению. Для них важно мнение окружающих, они стараются соответствовать общественным стандартам, как в быту, так и на работе. Для 8,54% респондентов важен социальный статус, они стремятся достичь наивысшего положения, как в обществе, так и в рабочем коллективе. По 2% склонны к общей активности (способны работать в разных сферах) или жизнеобеспечению (стремятся только к удовлетворению базовых потребностей) (Рис. 10).

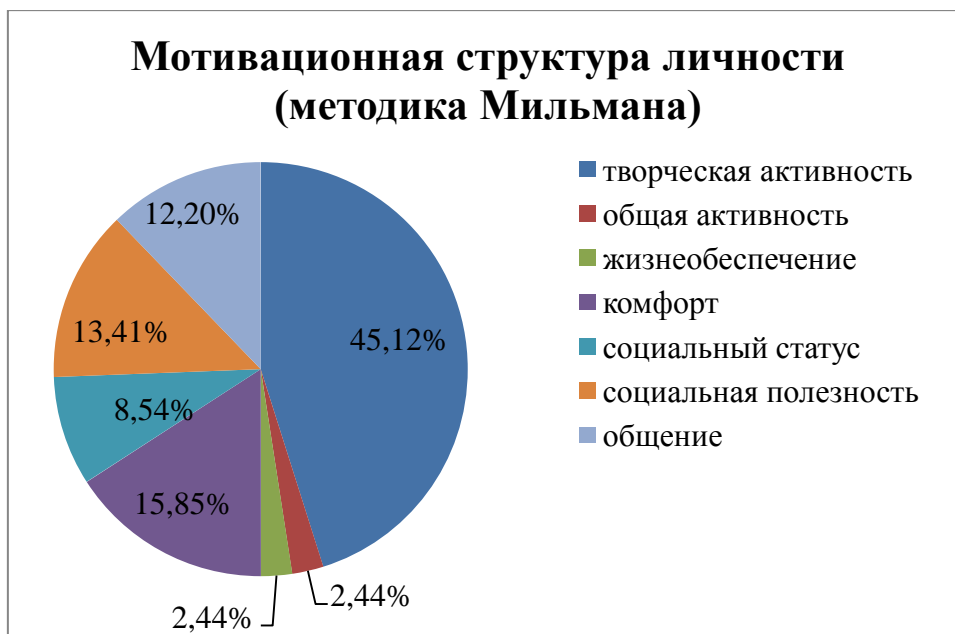


Рис. 10. – Мотивационная структура личности (методика Мильмана)

При сравнении выборок до 25 лет и от 25 лет было выявлено, что для сотрудников государственных организаций старше 25 лет совершенно не важен социальный статус, они привыкли реализовывать себя в работе, а не требовать за неё наград и повышений. У молодых сотрудников показатели по шкале «общение» больше чем в два раза превосходят показатели у специалистов от 25 лет.

Показатели по всем остальным критериям в выборках отличаются незначительно. Показатели по шкалам «социальная полезность», «творческая активность» немного преобладают в выборке от 25 лет, в то время как показатели шкалы «комфорт» немного выше у молодых сотрудников до 25 лет.

Показатели по оставшимся шкалам: «общая активность», «жизнеобеспечение» полностью идентичны в обеих выборках (Рис. 11).

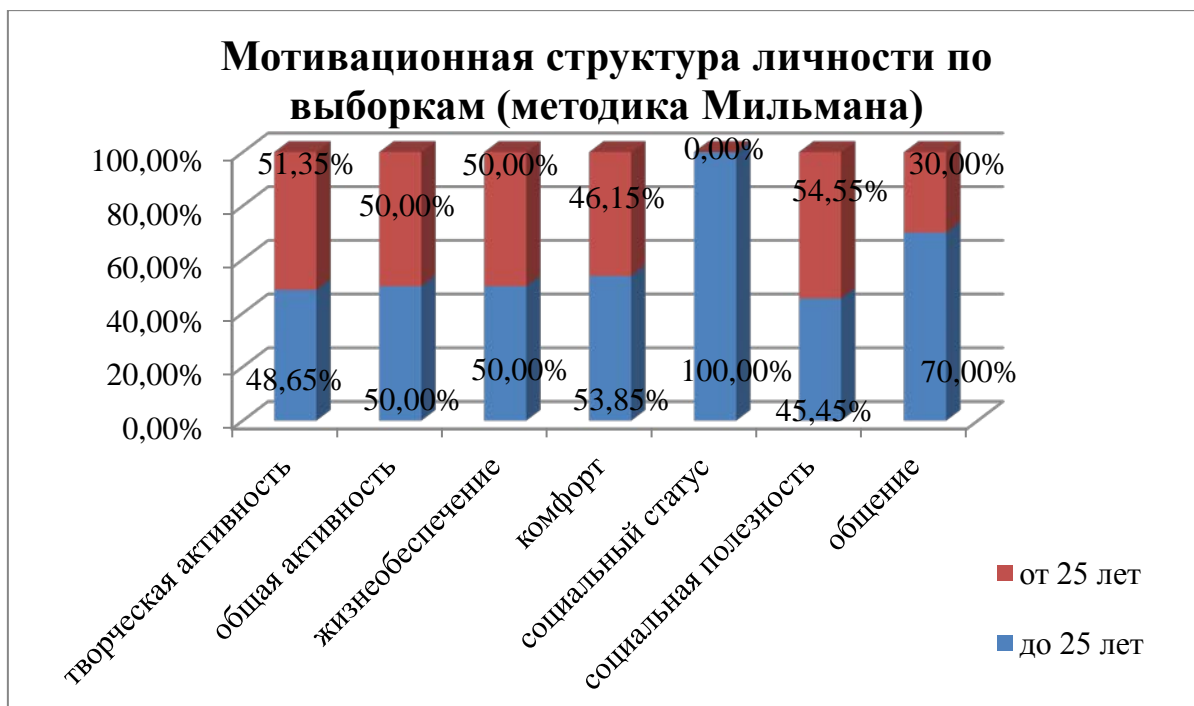


Рис.11. – Мотивационная структура личности по выборкам (методика Мильмана)

По направленности личности большая часть опрошенных (73,17%) относятся к общежитейской направленности и развиваются в разных областях, в то время как 26,83% респондентов склонны к рабочей направленности и пренебрегают остальными сферами жизни (Рис. 12).

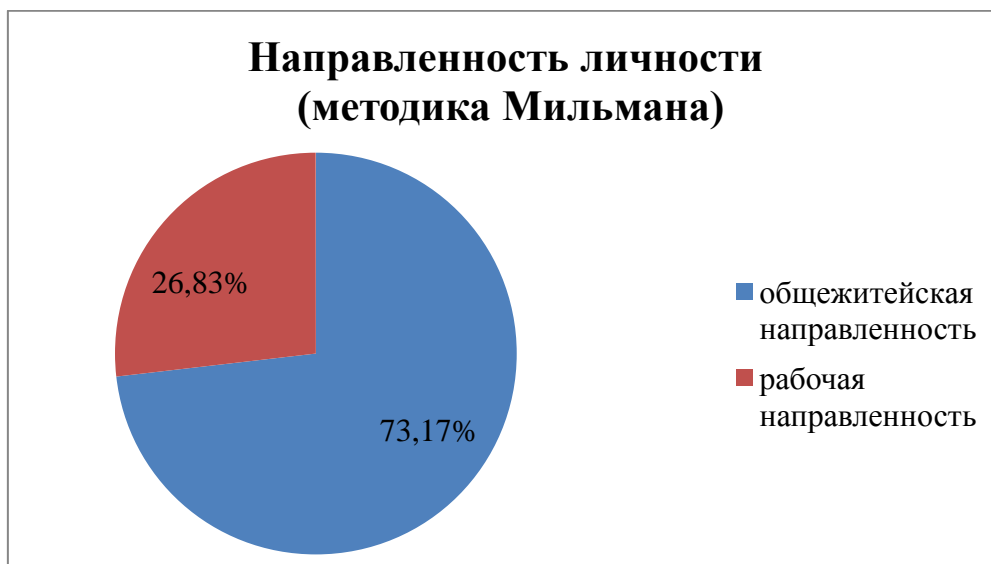


Рис. 12. – Направленность личности (методика Мильмана)

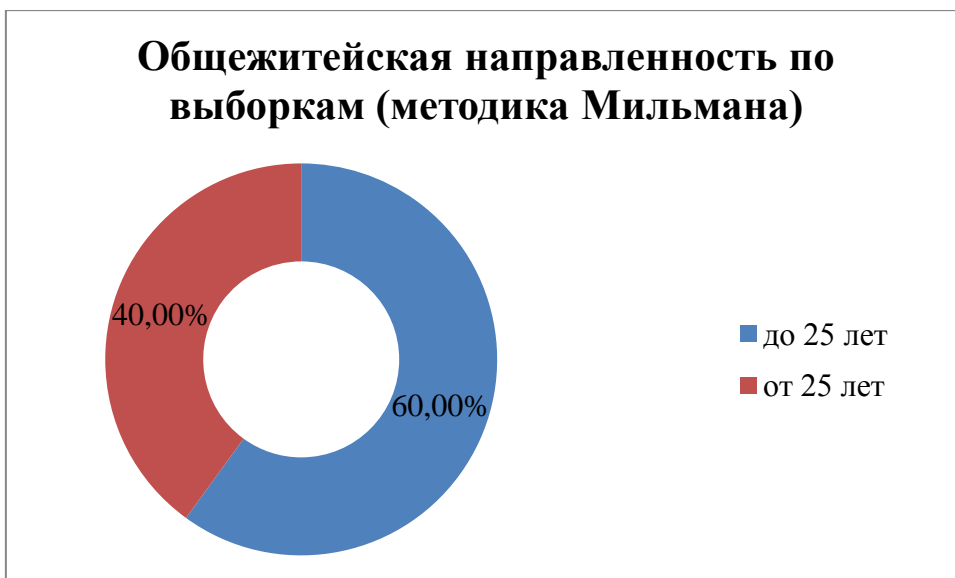


Рис. 13. – Общежитейская направленность по выборкам (методика Мильмана)

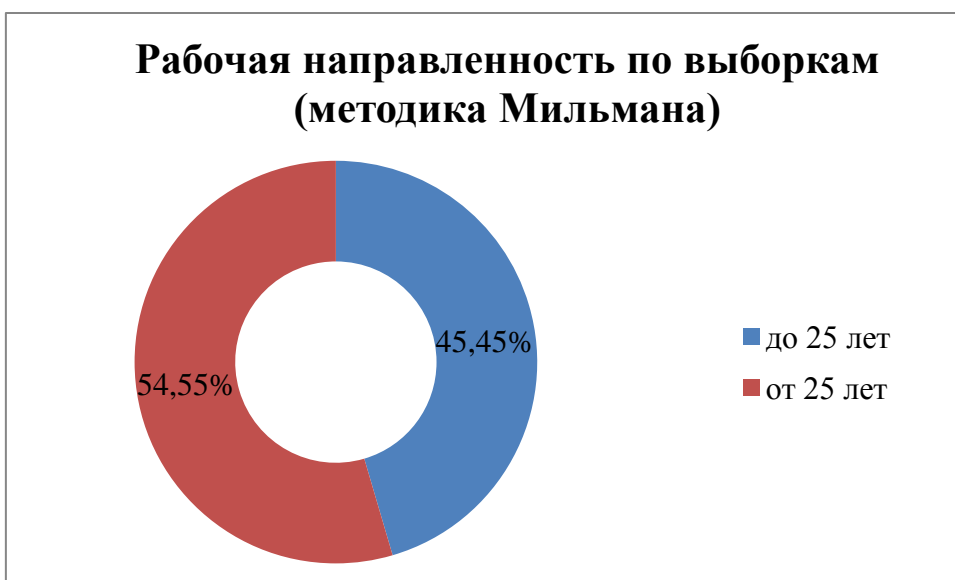


Рис. 14. – Рабочая направленность по выборкам (методика Мильмана)

Рассматривая направленность по Мильману по выборкам было обнаружено, что показатели общежитейской направленности в 1,5 раза выше у молодых сотрудников (Рис. 13).

Показатели рабочей направленности, тем не менее, на 10% чаще встречается у специалистов от 25 лет. Эти демонстрирует, что сотрудники государственных учреждений с возрастом начинают чаще посвящать себя работе, забывая об отдыхе и других увлечениях (Рис. 14).

2.3. Анализ результатов

Для проверки гипотезы: «мотивационная структура личности сотрудников государственных организаций определяется возрастом и стажем работы» общая выборка была поделена нами по возрасту на две – до 25 лет и от 25 лет.

Для выборок по показателям внутренних индивидуальных мотивов респондентов было проведено исследование на их нормальность с помощью критерия Колмогорова-Смирнова в SPSS [22].

Затем мы проверили общую выборку с помощью коэффициента корреляции Пирсона в SPSS для проверки наличия или отсутствия взаимосвязи между показателями внутренних индивидуальных мотивов, возраста и стажа работы.

Также нами был рассчитан коэффициент Манна-Уитни в SPSS, для проверки наличия или отсутствия статистических различий между выборками респондентов до 25 лет и от 25 лет.

Таблица 1.

Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова на выборке до 25 лет

		мотивация
N		47
Нормальные параметры ^{a,b}	Среднее	19,0851
	Стд. отклонение	3,38687
Разности экстремумов	Модуль	0,140
	Положительные	0,070
	Отрицательные	-0,140
Статистика Z Колмогорова-Смирнова		0,957
Асимпт. знч. (двухсторонняя)		0,319

а. Сравнение с нормальным распределением.

б. Оценивается по данным

Таблица 2.

Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова на выборке от 25 лет

		мотивация
N		35
Нормальные параметры ^{a,b}	Среднее	18,0000
	Стд. отклонение	3,17156
Разности экстремумов	Модуль	0,193
	Положительные	0,138
	Отрицательные	-0,193
Статистика Z Колмогорова-Смирнова		1,142
Асимпт. знч. (двухсторонняя)		0,147

a. Сравнение с нормальным распределением.

b. Оценивается по данным.

Показатели по обеим выборкам до 25 лет и от 25 лет по критерию Колмогорова-Смирнова составили 0,3 и 0,1, что превосходит критическое значение 0,05, следовательно, обе выборки относятся к нормальному распределению и к ним могут применяться как параметрические, так и непараметрические критерии (Таблицы 1 и 2).

Таблица 3.

Корреляция мотивов и возраста

		мотивы	возраст
Мотивы	Корреляция Пирсона	1	-0,031
	Знч.(2-сторон)		0,781
	N	82	82
Возраст	Корреляция Пирсона	-0,031	1
	Знч.(2-сторон)	0,781	
	N	82	82

Корреляция мотивов и стажа

		мотивация	стаж
Мотивация	Корреляция	1	-0,012
	Пирсона		
	Знч.(2-сторон)		0,912
	N	82	82
Стаж	Корреляция	-0,012	1
	Пирсона		
	Знч.(2-сторон)	0,912	
	N	82	82

При подсчёте коэффициента корреляции Пирсона было выявлено, что коэффициент корреляции между возрастом и внутренними индивидуальными мотивами составляет (-0,031) (Рис. 15.), а между стажем и внутренними индивидуальными мотивами (-0,012) (Рис. 16.). Таким образом, значимой корреляции в обоих случаях нет (Таблицы 3 и 4).



Рис. 15. – Взаимосвязь возраста и внутренних индивидуальных мотивов



Рис. 16. – Взаимосвязь стажа работы и внутренних индивидуальных мотивов

В работе было проведено исследование на выявление достоверных различий между внутренними индивидуальными мотивами испытуемых до 25 лет, как начинающих сотрудников-специалистов, и после 25 лет как более опытных с помощью критерия Манна-Уитни в статистической программе SPSS (Таблицы 5 и 6).

Таблица 5.

Ранги по критерию Манна-Уитни

Возраст	N	Средний ранг	Сумма рангов
Индмотивы до 25 лет	47	45,18	2123,50
после 25 лет	35	36,56	1279,50
Всего	82		

Статистики критерия^а Манна-Уитни

	Индмотивы
Статистика U Манна-Уитни	
Статистика W Уилкоксона	1279,500
Z	-1,631
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	0,103

а. Группирующая переменная: возраст

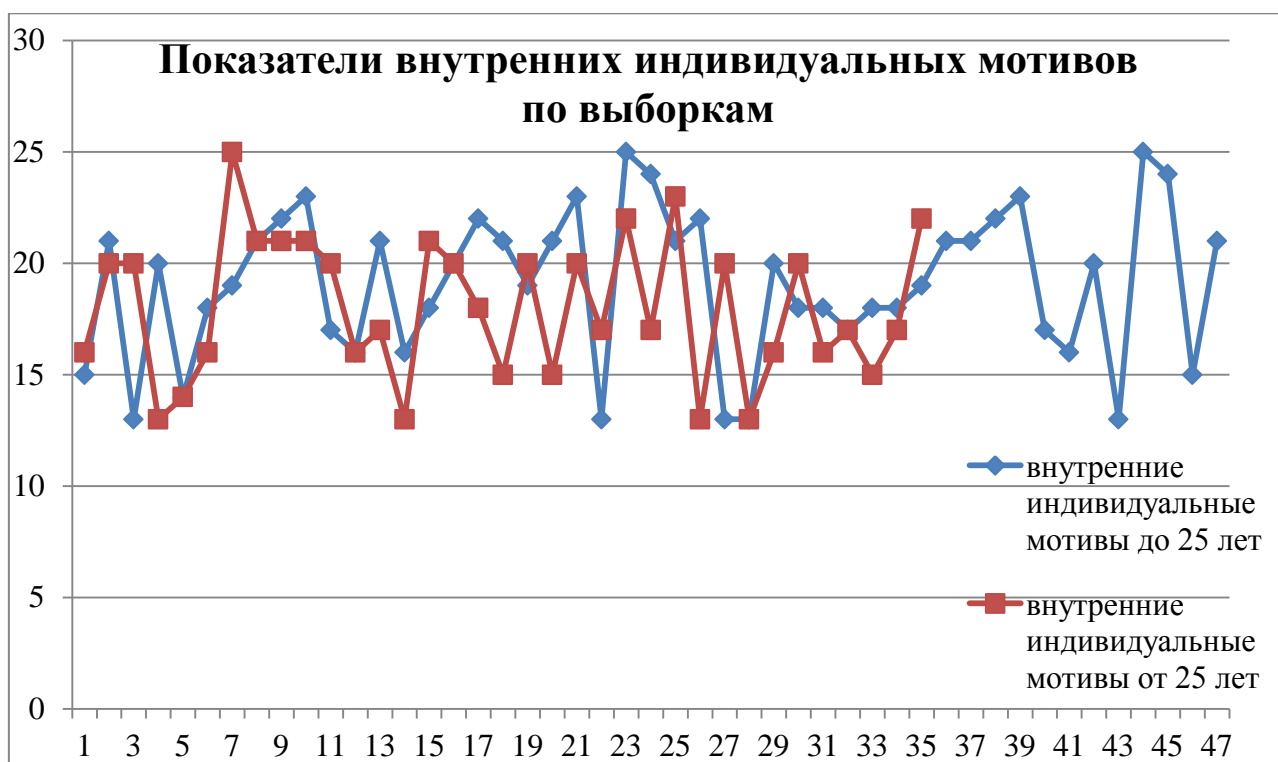


Рис. 17. – Показатели внутренних индивидуальных мотивов по выборкам

По результатам проверки было выявлено, что статистически значимых различий между выборками по возрасту в показателях внутренних индивидуальных мотивов не выявлено, так как показатель критерия Манна-Уитни составил 0,103, что превышает критическое значение 0,05 (Рис. 17).

Выводы

1. К психологическим особенностям мотивационной структуры личности у сотрудников государственных организаций можно отнести направленность на дело, которая преобладает у опытных специалистов старше 25 лет. Кроме того во всех выборках преобладает общежитейская направленность.
2. Подавляющее большинство опрошенных (59,76%) руководствуются преимущественно внутренними индивидуальными мотивами при выборе профессии и профессиональной деятельности, из которых основополагающими являются: творческие мотивы, стремление к познанию нового, достижение максимального комфорта в профессии и стремление помогать обществу.
3. Была изучена связь между возрастом, стажем работы и внутренними индивидуально значимыми мотивами. Гипотеза «мотивационная структура личности сотрудников государственных организаций определяется возрастом и стажем работы» подтвердилась лишь частично, значимой корреляции между возрастом, стажем и внутренними индивидуальными мотивами не выявлено. Значимых различий в выборках по критерию Манна-Уитни также не выявлено. В то же время преобладающая направленность и профессиональные мотивы изменяются в зависимости от возраста. Респонденты в возрасте от 25 лет обладают большей рабочей направленностью и направленностью на дело. Молодые сотрудники до 25 лет предпочитают комфорт и повышение социального статуса, что совершенно не свойственно работникам старших поколений.

Заключение

Проведённое исследование мотивационной структуры личности позволяет уменьшить пробел в области изучения мотивов взрослых людей – в частности их профессиональных мотивов.

Результаты исследования могут помочь работодателям подобрать наиболее соответствующих должности сотрудников, на основании их профессиональных мотивов. Кроме того руководитель сможет улучшить показатели своей организации, учитывая предрасположенности всех членов коллектива, давая им наиболее подходящую работу.

В исследовании преобладала выборка до 25 лет. Стаж работы респондентов составлял от 0,5 до 50 лет. У значительной части опрошенных встречался стаж работы до 5 лет. По профессиям большая часть респондентов – психологи и научные исследователи.

Наиболее распространённым типом направленности личности является направленность на дело и общежитийская направленность. К значимым мотивам выбора профессии для респондентов относятся внутренние индивидуальные мотивы, которые оказывают большее влияние на личность сотрудников государственных организаций любого возраста, преобладая над внешними мотивами (как положительными, так и отрицательными).

Из профессиональных мотивов основополагающими являются: творческие мотивы, стремление к познанию нового, достижение максимального комфорта в профессии и стремление помогать обществу.

Гипотеза «мотивационная структура личности сотрудников государственных организаций определяется возрастом и стажем работы» подтвердилась лишь частично. Значимой корреляции между возрастом, стажем и внутренними индивидуальными мотивами не выявлено. Значимых различий в выборках по критерию Манна-Уитни также не выявлено. Однако существуют различия в преобладающем виде направленности и профессиональных мотивах в зависимости от возраста. При этом направленность на дело и рабочая

направленность чаще встречаются у опытных специалистов. Сотрудникам от 25 лет не свойственно стремление к комфорту и повышению социального статуса в отличие от молодых сотрудников, но очень важны творчество, социальная полезность и материальные потребности.

Полученные результаты позволяют предполагать, что возраст и стаж работы являются не единственными факторами, влияющими на формирование мотивационной структуры личности сотрудников государственных организаций. Таким образом, существует возможность проверить влияние других факторов на формирование мотивационной структуры личности сотрудников государственных организаций в будущих исследованиях. К таким факторам можно отнести: разные условия жизни поколений (разница в существующем государственном строе, экономические и политические различия), влияние семейной атмосферы и способов воспитания, цели, убеждения и мировоззрение самого человека и другие.

Список литературы

1. Адлер, А. Наука о характерах. Понять природу человека / А. Адлер. – СПб.: Академический проект. 2018. – 256 с.
2. Асмолов, А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А.Г. Асмолов. – М.: Издательский центр «Академия». 2007. – 367 с.
3. Айзенк, Г. Исследования человеческой психики / Г. Айзенк, М. Айзенк. – М.: ЭКСМО-Пресс. 2001. – 480 с.
4. Баженов, С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / С.В. Баженов. // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2018. – Том 7. – №4. с. 84-85.
5. Батаршев, А.В. Диагностика способности к общению / А.В. Батаршев. – СПб.: Питер. 2006. — 176 с.
6. Бехтерев, В.М. Феномены мозга / В.М. Бехтерев. – М.: Аст. 2014. – 320 с.
7. Богатова Е.В. Психология XXI века. Российская психология в контексте мировой науки / Е.В. Богатова, В.Е. Василенко. // Материалы международной научной конференции молодых ученых. – СПб.: Скифия-принт. 2016. – 336 с.
8. Божович, Л.И. Избранные психологические труды / Л.И. Божович. Психология формирования личности. – М.: 2004.
9. Бушков, В.С. Мотивация пожилых людей к трудовой занятости / В.С. Бушков. – Екатеринбург // Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина. 2018.
10. Верещагина, Л.А. Психология потребностей и мотивация персонала / Л.А. Верещагина, И.М. Карелина. – М.: Гуманитарный центр. 2012. – 156 с.
11. Водяха, Ю.Е. Психологическая диагностика сферы личности: лабораторный практикум / Ю.Е. Водяха. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т. 2018. – 220 с.

12. Гаджиева, У.Б. Социально-психологические особенности студенческого возраста / У.Б. Гаджиева. // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сборник статей по материалам XXIV международной научно-практической конференции Часть II. – Новосибирск: СибАК. 2013.
13. Жуков, Д.А. Стой, кто ведёт? Биология поведения человека и других зверей т.1. / Д.А. Жуков. – М.: Альпина нон-фикшн, 2018. – 428 с.
14. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы. / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер. 2002. – 512 с.
15. Кныш, О. Мотивация личности. Теория Маслоу. / О. Кныш. – М.: SelfPub. 2019. – 32 с.
16. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А.Н. Леонтьев. – М.: Смысл-Академия. 2005. – 352 с.
17. Литвак, М.Е. Командовать или подчиняться? Психология управления / М.Е. Литвак. – Ростов н/Д: Феникс. 2018. – 380 с.
18. Минков, Е. Г. Мотивация. Структура и функционирование / Е.Г. Минков. – М.: Феникс. 2014. – 416 с.
19. Мычка, С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях / С.Ю. Мычка. // Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях. Сборник материалов международной научно-практической заочной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 2019. с. 74–77
20. Надеждина, В. Практическая психодиагностика. Тесты и методики / В. Надеждина. – Минск: Харвест. 2011. – 640 с.
21. Николаевский, Р.П. Развитие социального интеллекта в студенческом возрасте / Р.П. Николаевский [Электронный ресурс] // Мир науки, культуры, образования. 2012. – №5 (36). – Электрон. Дан. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sotsialnogo-intellekta-v-studencheskom-vozraste/viewer> (дата обращения: 15.06.2020).

22. Овсяник, О.А. Математические методы в психологии: учебное пособие / О.А. Овсяник, Ю.В. Бажданова. – М.: Издатель Афанасьев В.С. 2018. – 128 с.
23. Овчарова, Р.В. Технологии практического психолога образования: учеб, пособие / Р.В. Овчарова. – М.: Сфера. 2001.
24. Олпорт, Г. Становление личности / Г. Олпорт. – М.: Смысл. 2002. – 462 с.
25. Павлов, И.П. Условный рефлекс / И.П. Павлов. – СПб.: Лениздат. 2014. – 224 с.
26. Павлютенков, Е.М. Формирование мотивов выбора профессии / Е.М. Павлютенков. – Киев. 2012. – 80 с.
27. Панченко, Т. Психологические особенности пожилых людей / Т. Панченко [Электронный ресурс] // психологи на b17.ru. – Электрон. Дан. – Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/17924/> (дата обращения: 15.06.2020).
28. Психология личности: т. 1. Зарубежная психология. Хрестоматия. – Самара: Издательский дом «Бахрах-М». 2013. – 512 с.
29. Психология личности: т. 2. Отечественная психология. Хрестоматия. – Самара: Издательский дом «Бахрах-М». 2013. – 544 с.
30. Редькина, О. А. Мотивационный профиль личности студентов-психологов (на примере студентов ВГУЭС, г. Владивосток) / О.А. Редькина, Е.Ю. Тавакалова [Электронный ресурс] // Молодой ученый, 2017. – №23. – с. 277-284. – Электрон. Дан. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/157/44425/> (дата обращения: 15.06.2020).
31. Рубенштейн, С. Основы общей психологии / С. Рубенштейн. – СПб.: Питер. 2015. – 718 с.
32. Руденко, А.М. Психология в схемах и таблицах / А.М. Руденко. – Ростов н/Д.: Феникс. 2016. – 379 с.
33. Трусъ, А.А. Психология управления / А.А. Трусъ. – Минск: Высшая школа. 2014. – 399 с.

34. Финансовый университет при Правительстве РФ. Экономическая психология: проблемы и возможности / Финансовый университет при правительстве РФ. // Материалы панельной дискуссии. – М.: СВИФТ. 2017. – 363 с.
35. Фрейд, З. Психика. Структура и формирование / З. Фрейд. – М.: Академический проект. 2007. – 240 с.
36. Хорни, К. Борьба личности за самоосуществление / К. Хорни. – СПб.: Астер-Х. 2013. – 112 с.
37. Цветкова, И.И. Факторы, оказывающие влияние на формирование системы мотивации персонала / И.И. Цветкова [Электронный ресурс] // Бюллетень науки и практики. 2016. – №1 . – Электрон. Дан. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-okazyvayusche-vliyanie-na-formirovanie-sistemy-motivatsii-personala/viewer> (дата обращения: 15.06.2020).
38. Чалдини, Р. Психология влияния. Как научиться убеждать и добиваться успеха / Р. Чалдини. – М.: Эксмо. 2019. – 416 с.
39. Чигарева, Л.В. Стремление к власти / Л.В. Чигарева [Электронный ресурс] // психологи на b17.ru. – Электрон. Дан. – Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/10782/> (дата обращения: 15.06.2020).
40. Шукшина, Л.В. Особенности толерантного поведения студентов. / Л.В. Шукшина, Ю.В. Бажданова. – Красноярск: Научно-инновационный центр. 2018. – т.9 – №2-2 – 273 с.
41. Щербатых, Ю.В. Психология выборов / Ю.В. Щербатых. – М.: Эксмо. 2010. – 400 с.
42. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон. – М.: Флинта. 2006. – 344 с.
43. Юнг, К.Г. Психологические типы / К.Г. Юнг. – М.: АСТАСТ. 2006. – 768 с.
44. Gladwell, M. Outliers The Story of Success / M. Gladwell. – New York: Little, Brown and Company Hachette Book. 2008.

45. Pink, T. *When: The Scientific Secrets of Perfect Timing* / T. Pink. – Edinburgh: Canongate. 2019. – 262 p.

Определение направленности личности (Б. Басса) [20, с.118]

Для определения личностной направленности в настоящее время используется ориентационная анкета, впервые опубликованная Б. Бассом в 1967 г. Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности. Респондент должен выбрать один ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который, наоборот, наиболее далек от его мнения или же наименее соответствует реальности. Ответ "наиболее" получает 2 балла, "наименее" – 0, оставшийся невыбранным – 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно.

С помощью методики выявляются следующие направленности:

1. Направленность на себя (Я) – ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.
2. Направленность на общение (О) – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.
3. Направленность на дело (Д) – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Инструкция: Опросный лист состоит из 27 пунктов. По каждому из них возможны три варианта ответов: А, Б, В.

Продолжение приложения №1

1. Из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который лучше всего выражает Вашу точку зрения по данному вопросу. Возможно, что какие-то из вариантов ответов покажутся Вам равноценными. Тем не менее, мы просим Вас отобрать из них только один, а именно тот, который в наибольшей степени отвечает Вашему мнению и более всего ценен для Вас. Букву, которой обозначен ответ (А, Б, В), напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта (1–27) под рубрикой "больше всего".
2. Затем из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который дальше всего стоит от Вашей точки зрения, наименее для Вас ценен. Букву, которой обозначен ответ, вновь напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта, в столбце под рубрикой "меньше всего".
3. Таким образом, для ответа на каждый из вопросов Вы используете две буквы, которые и запишите в соответствующие столбцы. Остальные ответы нигде не записываются. Старайтесь быть максимально правдивым. Среди вариантов ответа нет "хороших" или "плохих", поэтому не старайтесь угадать, какой из ответов является "правильным" или "лучшим" для Вас.

Анкета

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от:
 - А. Одобрения моей работы
 - Б. Сознания того, что работа сделана хорошо
 - В. Сознания того, что меня окружают друзья
2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:
 - А. Тренером, который разрабатывает тактику игры
 - Б. Известным игроком
 - В. Выбранным капитаном команды
3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:
 - А. Проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход

Продолжение приложения №1

- Б. Вызывает интерес к предмету так, что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете
- В. Создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение
4. Мне нравится, когда люди:
- А. Радуются выполненной работе
- Б. С удовольствием работают в коллективе
- В. Стремятся выполнить свою работу лучше других
5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:
- А. Были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности
- Б. Были верны и преданы мне
- В. Были умными и интересными людьми
6. Лучшими друзьями я считаю тех:
- А. С кем складываются хорошие взаимоотношения
- Б. На кого всегда можно положиться
- В. Кто может многого достичь в жизни
7. Больше всего я не люблю:
- А. Когда у меня что-то не получается
- Б. Когда портятся отношения с товарищами
- В. Когда меня критикуют
8. По-моему, хуже всего, когда педагог:
- А. Не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними
- Б. Вызывает дух соперничества в коллективе
- В. Недостаточно хорошо знает свой предмет
9. В детстве мне больше всего нравилось:
- А. Проводить время с друзьями
- Б. Ощущение выполненных дел

В. Когда меня за что-нибудь хвалили

10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:

А. Добился успеха в жизни

Б. По-настоящему увлечен своим делом

В. Отличается дружелюбием и доброжелательностью

11. В первую очередь школа должна:

А. Научить решать задачи, которые ставит жизнь

Б. Развивать прежде всего индивидуальные способности ученика

В. Воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми

12. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:

А. Для общения с друзьями

Б. Для отдыха и развлечений

В. Для своих любимых дел и самообразования

13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:

А. Работаю с людьми, которые мне симпатичны

Б. У меня интересная работа

В. Мои усилия хорошо вознаграждаются

14. Я люблю, когда:

А. Другие люди меня ценят

Б. Испытывать удовлетворение от выполненной работы

В. Приятно провожу время с друзьями

15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:

А. Рассказали о каком-либо интересном деле, связанным с учебой, работой, спортом и т.п., в котором мне довелось участвовать

Б. Написали о моей деятельности

В. Обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю

16. Лучше всего я учусь, если преподаватель:

А. Имеет ко мне индивидуальный подход

- Б. Сумеет вызвать у меня интерес к предмету
- В. Устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем
17. Для меня нет ничего хуже, чем:
- А. Оскорбление личного достоинства
- Б. Неудача при выполнении важного дела
- В. Потеря друзей
18. Больше всего я ценю:
- А. Успех
- Б. Возможности хорошей совместной работы
- В. Здравый практичный ум и смекалку
19. Я не люблю людей, которые:
- А. Считают себя хуже других
- Б. Часто ссорятся и конфликтуют
- В. Возражают против всего нового
20. Приятно, когда:
- А. Работаешь над важным для всех делом
- Б. Имеешь много друзей
- В. Вызываешь восхищение и всем нравишься
21. По-моему, в первую очередь руководитель должен быть:
- А. Доступным
- Б. Авторитетным
- В. Требовательным
22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:
- А. О том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми
- Б. О жизни знаменитых и интересных людей
- В. О последних достижениях науки и техники
23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:
- А. Дирижером
- Б. Композитором

В. Солистом

24. Мне бы хотелось:

А. Придумать интересный конкурс

Б. Победить в конкурсе

В. Организовать конкурс и руководить им

25. Для меня важнее всего знать:

А. Что я хочу сделать

Б. Как достичь цели

В. Как организовать людей для достижения цели

26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:

А. Другие были им довольны

Б. Прежде всего выполнить свою задачу

В. Его не нужно было упрекать за выполненную работу

27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:

А. В общении с друзьями

Б. Просматривая развлекательные фильмы

В. Занимаясь своим любимым делом

Ключ

№	Я	О	Д	№	Я	О	Д
1	А	В	Б	15	Б	В	А
2	Б	В	А	16	А	В	Б
3	А	В	Б	17	А	В	Б
4	В	Б	А	18	А	Б	В
5	Б	А	В	19	А	Б	В
6	В	А	Б	20	В	Б	А
7	В	Б	А	21	Б	А	В
8	А	Б	В	22	Б	А	В
9	В	А	Б	23	В	А	Б
10	А	В	Б	24	Б	В	А

Продолжение приложения №1

11	Б	А	В	25	А	В	Б
12	Б	А	В	26	В	А	Б
13	В	А	Б	27	Б	А	В
14	А	Б	В				

«Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова) [23, с. 441]

Данная методика позволяет определить ведущий тип мотивации при выборе профессии. Текст опросника состоит из двадцати утверждений, характеризующих любую профессию. Необходимо оценить, в какой мере каждое из них повлияло на выбор профессии. С помощью методики можно выявить преобладающий вид мотивации (внутренние индивидуально-значимые мотивы, внутренние социально-значимые мотивы, внешние положительные мотивы и внешние отрицательные мотивы).

Инструкция: ниже приведены утверждения, характеризующие любую профессию. Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии. Назовите эту профессию, специальность. Ответы могут быть 5 видов:

«очень сильно повлияло» – 5 баллов;

«сильно повлияло» – 4 балла;

«средне повлияло» – 3 балла;

«слабо повлияло» – 2 балла;

«никак не повлияло» – 1 балл.

Поставьте напротив каждого утверждения соответствующий вашему ответу балл.

Бланк для ответов:

№	Утверждения
1	Требует общения с разными людьми
2	Нравится родителям
3	Предполагает высокое чувство ответственности
4	Требует переезда на новое место жительства
5	Соответствует моим способностям
6	Позволяет ограничиться имеющимся оборудованием
7	Дает возможность приносить пользу людям
8	Способствует умственному и физическому развитию

- 9 Является высокооплачиваемой
- 10 Позволяет работать близко от дома
- 11 Является престижной
- 12 Дает возможности для роста профессионального мастерства
- 13 Единственно возможная в сложившихся обстоятельствах
- 14 Позволяет реализовать способности к руководящей работе
- 15 Является привлекательной
- 16 Близка к любимому школьному предмету
- 17 Позволяет сразу получить хороший результат труда для других
- 18 Избрана моими друзьями
- 19 Позволяет использовать профессиональные умения вне работы
- 20 Дает большие возможности проявить творчество

Обработка данных:

Внутренние индивидуально значимые мотивы: 1, 5, 8, 15, 20.

Внутренние социально значимые мотивы: 3, 7, 12, 14, 17.

Внешние положительные мотивы: 4, 9, 10, 16, 19.

Внешние отрицательные мотивы: 2, 6, 11, 13, 18.

Методика определения основных мотивов выбора профессии

(Е.М. Павлютенков) [26, с. 143]

Данная методика позволяет установить роль тех или иных мотивов при выборе профессии конкретным испытуемым.

Испытуемому предоставляется опросник, в котором содержится 18 суждений о профессии. Эти суждения выражают 9 групп мотивов.

Инструкция: В предложенном Вам опроснике имеется 18 суждений о профессии. Оцените, в какой мере каждое из данных суждений относится к избранной Вами профессии. Ответы могут быть 5 видов:

«Да» – 5 баллов;

«Скорее да, чем нет» – 4 балла;

«Затрудняюсь ответить» – 0 баллов;

«Скорее нет, чем да» – 2 балла;

«Нет» – 1 балл.

Вы должны внимательно прочесть суждения и проставить знак «+» против этого суждения в ту колонку, которая соответствует Вашей оценке.

Утверждения:

- 1 Позволяет приносить пользу нашему обществу
- 2 Личный труд по этой специальности позволяет укреплять мир на земле
- 3 Позволяет быть всегда в коллективе, участвовать в его делах
- 4 Позволяет совершенствовать свой духовный мир
- 5 Позволяет ощущать радость труда
- 6 Способствует осознанию красоты труда
- 7 Позволяет использовать все свои способности
- 8 Позволяет постоянно самосовершенствоваться
- 9 Дает большие возможности для творчества
- 10 Позволяет быть оригинальным в работе
- 11 Требуется большого умственного напряжения
- 12 Требуется большого физического напряжения

- 13 Хорошо оплачивается
- 14 Обеспечивает стабильное будущее
- 15 Ценится среди друзей и знакомых
- 16 Обеспечивает быстрое повышение квалификации и профессиональный рост
- 17 Дает возможность работать в городе
- 18 Обеспечивает поступление и обучение в ВУЗе

Обработка данных:

Для определения основных мотивов выбора профессии необходимо подсчитать суммы по каждой группе мотивов. Группы мотивов, имеющие максимальное количество баллов, являются основными в выборе профессии данным испытуемым.

Группы мотивов:

Социальные (суждения 1 и 2) – желание своим трудом способствовать общественному прогрессу, социальная направленность на высшие общечеловеческие цели и потребности.

Моральные (суждения 3 и 4) – стремление к совершенствованию своего морального облика, духовного мира, развитию нравственных качеств.

Эстетические (суждения 5 и 6) – стремление к эстетике труда, его красоте, гармонии, восприятие прекрасного, получение ощущения радости от деятельности.

Познавательные (суждения 7 и 8) – стремление к овладению специальными знаниями, познание содержания конкретного труда.

Творческие (суждения 9 и 10) – стремление быть оригинальным в работе, совершение научных открытий, получение возможностей для творчества.

Связанные с содержанием труда (суждения 11 и 12) – четкие знания о процессе труда, направленность на умственный и физический труд.

Материальные (суждения 13 и 14) – стремление получать определенные блага.

Продолжение приложения №3

Престижные (суждения 15 и 16) – стремление к профессиям, которые ценятся среди знакомых, позволяют достичь видного положения в обществе, обеспечивают быстрое продвижение по службе.

Утилитарные (суждения 17 и 18) – стремление руководить людьми, работа в городе, чистота и легкость, труда, ориентация на вуз.

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»

Автор В. Э. Мильман [11, с. 147]

Методика позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечению комфорта, социального статуса и др. На основе всех ответов можно составить суждение о рабочей (деловой) и общежитейской направленности личности.

Инструкция:

Перед вами 14 утверждений, касающихся жизненных устремлений и некоторых сторон образа жизни человека. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставив в соответствующих клетках бланка для ответов одну из следующих оценок каждого утверждения: «+» – согласен с этим, «=» – когда как, «—» – нет, не согласен, «?» – не знаю. Старайтесь отвечать быстро, не задумывайтесь долго над ответами; отвечайте на вопросы последовательно, от 1а до 14з, следите за тем, чтобы не путать клетки. На всю работу у вас должно уйти не более 20 минут.

Текст опросника:

1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:
 - а) "время – деньги". Нужно стремиться зарабатывать их больше
 - б) "главное – здоровье". Нужно беречь себя и свои нервы
 - в) свободное время нужно проводить с друзьями
 - г) свободное время нужно отдавать семье
 - д) нужно делать добро, даже если это дорого обходится
 - е) нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем
 - ж) нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг
 - з) нужно стремиться открыть что-то новое, создать, изобрести

Продолжение приложения №4

2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:

- а) работа – это вынужденная жизненная необходимость
- б) главное – не допускать конфликтов
- в) нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями
- г) нужно активно стремиться к служебному продвижению
- д) главное – завоевать авторитет и признание
- е) нужно постоянно совершенствоваться в своем деле
- ж) в своей работе всегда можно найти интересное, то, что может увлечь
- з) нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других

3. Среди моих дел в свободное от работы время большое место занимают следующие дела:

- а) текущие, домашние
- б) отдых и развлечения
- в) встречи с друзьями
- г) общественные дела
- д) занятия с детьми
- е) учеба, чтение необходимой для работы литературы
- ж) "хобби"
- з) подрабатывание денег.

4. Среди моих рабочих дел много места занимают:

- а) деловое общение (переговоры, выступления, обсуждения и т. д.)
- б) личное общение (на темы, не связанные с работой)
- в) общественная работа
- г) учеба, получение новой информации, повышение квалификации
- д) работа творческого характера
- е) работа, непосредственно влияющая на заработок (сдельная, дополнительная)
- ж) работа, связанная с ответственностью перед другими
- з) свободное время, перекуры, отдых

Продолжение приложения №4

5. Если бы мне добавили дополнительный выходной день, я бы, скорее всего, потратил его на то, чтобы:

- а) заниматься текущими домашними делами
- б) отдыхать
- в) развлекаться
- г) заниматься общественной работой
- д) заниматься учебой, получать новые знания
- е) заниматься творческой работой
- ж) делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими
- з) делать дело, дающее возможность заработать

6. Если бы у меня была возможность полностью по-своему планировать рабочий день, я бы стал скорее всего заниматься:

- а) тем, что составляет мои основные обязанности
- б) общением с людьми по делам (переговоры, обсуждения)
- в) личным общением (разговорами, не связанными с работой)
- г) общественной работой
- д) учебой, получением новых знаний, повышением квалификации
- е) творческой работой
- ж) работой, в которой чувствуешь пользу и ответственность
- з) работой, за которую можно получить больше денег

7. Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:

- а) где что можно купить, как хорошо провести время
- б) об общих знакомых
- в) о том, что вижу и слышу вокруг
- г) как добиться успеха в жизни
- д) о работе
- е) о своих увлечениях ("хобби")
- ж) о своих успехах и планах

Продолжение приложения №4

з) о жизни, книгах, кинофильмах, политике

8. Моя работа дает мне, прежде всего:

а) достаточные материальные средства для жизни

б) общение с людьми, дружеские отношения

в) авторитет и уважение окружающих

г) интересные встречи и беседы

д) удовлетворение непосредственно от самой работы

е) чувство своей полезности

ж) возможность повышать свой профессиональный уровень

з) возможность служебного продвижения

9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:

а) уютно, хорошие развлечения

б) можно обсудить волнующие тебя рабочие вопросы

в) тебя уважают, считают авторитетом

г) можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи

д) можно приобрести новых друзей

е) бывают известные заслуженные люди

ж) все связаны общим делом

з) можно проявить и развить свои способности

10. Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:

а) с которыми можно поговорить на разные темы

б) которым мог бы передавать свой опыт и знания

в) с которыми можно больше заработать

г) которые имеют авторитет и вес на работе

д) которые могут научить чему-нибудь полезному

е) которые заставляют тебя становиться активнее на работе

ж) которые имеют много знаний и интересных идей

з) которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях

Продолжение приложения №4

11. К настоящему времени я имею в достаточной степени:

- а) материальное благополучие
- б) возможность интересно развлекаться
- в) хорошие условия жизни
- г) хорошую семью
- д) возможности интересно проводить время в обществ;
- е) уважение, признание и благодарность других
- ж) чувство полезности для других
- з) созданного чего-то ценного, полезного

12. Я думаю, что, занимаясь своей работой, имею в достаточной степени:

- а) хорошую зарплату, другие материальные блага
- б) хорошие условия для работы
- в) хороший коллектив, дружеские взаимоотношения
- г) определенные творческие достижения
- д) хорошую должность
- е) самостоятельность и независимость
- ж) авторитет и уважение коллег
- з) высокий профессиональный уровень

13. Больше всего мне нравится, когда:

- а) нет насущных забот
- б) кругом – комфортное, приятное окружение
- в) кругом – оживление, веселая суета
- г) предстоит провести время в веселом обществе
- д) испытываю чувство соревнования, риска
- е) испытываю чувство активного напряжения и ответственности
- ж) погружен в свою работу
- з) включен в совместную работу с другими

Продолжение приложения №4

14. Когда меня постигает неудача, не получается того, что я очень хочу:

- а) я расстраиваюсь и долго переживаю
- б) стараюсь переключиться на что-нибудь другое, приятное
- в) теряюсь, злюсь на себя
- г) злюсь на то, что мне помешало
- д) стараюсь оставаться спокойным
- е) переживаю, когда пройдет первая реакция, и спокойно анализирую, что произошло
- ж) стараюсь понять, в чем я сам был виноват
- з) стараюсь понять причины неудачи и исправить положение

Обработка результатов:

Ответы испытуемого (мнение по утверждениям) переводятся в баллы: «+» – 2 балла, «=» – 1 балл, «-» или «?» – 0 баллов. Баллы суммируются по следующим шкалам: "жизнеобеспечение" (Ж), "комфорт" (К), "социальный статус" (С), "общение" (О), "общая активность" (Д), "творческая активность" (ДР), "социальная полезность" (ОД).

Ключ к шкалам:

К шкале "жизнеобеспечение" (Ж) относятся ответы по следующим позициям опросника: 1а, б; 2а; 3а; 4е; 5а; 6з; 8а; 10д; 11а; 12а; к шкале "комфорт" (К) – 2б, в; 3б; 4з; 5б, в; 7а; 9а; 11б, в; 12в; к шкале "социальный статус" (С) – 1е; 2 г; 7в, г; 8в, з; 9в, г, е; 10г; 11д; 12д, е; к шкале "общение" (О) – 1в; 2д; 3в; 4б; 6в; 7б, з; 8б, г; 9д, з; 10а; 11г; 12в; к шкале "общая активность" (Д) – 1 г, з; 4а, г; 5з; 6а, б, г; 7д; 9б; 10в; 12з; к шкале "творческая активность" (ДР) – 1ж, з; 2е, ж; 3ж; 4д; 5д, е; 6е; 7е, ж; 8д, ж; 10ж; 11з; 12 г; и к шкале "социальная полезность" (ОД) – 1д; 2з; 3г, д; 4в, ж; 5 г, ж; 6ж; 8е; 9ж; 10б, е; 11е, ж; 12ж.

Сумма всех баллов по шкалам Ж, К, С, О характеризует общежитейскую направленность личности, сумма баллов по шкалам Д, ДР, ОД характеризует "рабочую" направленность личности.