

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

Тема настоящей работы “Анализ методик психологической диагностики типов мотивации”.

Актуальность этой работы велика. Ведь правильно выбранная и правильно составленная система мотиваций оказывает самое благотворное воздействие на работников, что приводит как к качественному улучшению самого трудового процесса, так и созданию предпосылок для личностного роста как работников, так и работодателей. Это практическая сторона вопроса. Проблема имеет и немалую теоретическую ценность. Типы мотивации выявляются в ракурсе такого важного и чрезвычайно актуального направления в психологии как психологическая диагностика. И актуальность практическая, таким образом, требует точности исследования, ведь иначе пострадает производственный процесс в самом широком смысле слова.

Объектом исследования являются типы мотивации.

Предмет исследования – методики психологической диагностики типов мотивации.

Цель работы – выявление сущностных особенностей данных методик.

Гипотеза исследования – рассматриваемые методики практически идентичны и являются взаимозаменяемыми.

Задачи:

- 1.Критически осмыслить актуальные работы по мотивации
- 2.Произвести сравнительный анализ методик психической диагностики типов мотивации

Методы исследования:

- теоретические (сравнительно-аналитический): анализ и обобщение научной литературы.

- эмпирические: тестирование, математическая обработка данных.

Практическая значимость исследования заключается в том, что по результатам проведенного исследования можно определить наиболее эффективные методики, создающие реальную мотивацию, которая в настоящее время способна создать необходимую рабочую атмосферу, как для работников, так и для работодателей.

Структурно работа состоит из Введения, двух глав, Заключения и Списка использованной литературы

Глава 1. Теоретические аспекты изучения типов мотивации

1.1. Проблема понятия и сущности мотивации

Термин мотивация впервые ввёл в научный оборот Шопенгауэр[1]. В психологии этот термин укрепился и в общем виде означал объяснение причин поведения человека и животного. Разумеется, такое определение термина мотивация очень расплывчато. Ведь термин должен объяснять сущность явления, а не функцию явления. Важно – что есть мотивация, а не для чего она служит. Хотя в настоящее время встречаются определения явлений в чисто функциональном ключе. Так, например, одно из самых распространённых определений языка происходит функционально. Язык определяют часто как важнейшее средство человеческого общения. В данном случае можно сделать предположение, что функция является одновременно и сущностью. При этом основные стороны этого феномена (конечно, в предельно обобщённом виде) оно раскрывает. Но даже, если отвлечься от терминологической строгости, то всё равно сам феномен “мотивация” рассматривается различными психологами по-разному. Сам феномен мотивация имеет, таким образом, разные стороны.

1.2. Краткая характеристика теоретических концепций мотивации

В настоящее время ряд проблем психологического плана имеет исключительно большое значение. Об этом достаточно обстоятельно написано в работе А. Маклакова “Общая психология”[2]. В данной работе автор не подвергает ревизии систему психологических взглядов, но очень важные обобщения сделанные им позволяют представить себе важные проблемы, изучаемые психологией, целостно. В ряду этих проблем находится и проблема мотивации, её типизация. Правильно выбранная и правильно составленная система мотиваций учитывает как самые насущные потребности работников, так и мотивы их поведения. Многие психологи отмечают тот факт, что одним из важнейших компонентов деятельности является мотивация. Как пишет А. Л. Тертель: “Мотивация – это совокупность психических процессов, которые придают поведению энергетический импульс и направленность”. [3]

Правильно составленная система мотивации должна учитывать насущные потребности работников и движущие мотивы их поведения. Именно в этом ключ эффективности самой разной трудовой деятельности. Для того чтобы разработать такую систему, необходимо изучать мотивацию работников. Сложность заключается в определении импульса для всего коллектива компании и для каждого сотрудника в отдельности. Рассмотрим теперь (ещё раз представив себе особую практическую значимость “должной” мотивации) основные концепции мотивации. Их довольно много. Е.П. Ильин в своей работе “Мотивация и мотивы”(1)высказывает ряд интересных соображений по данному вопросу. Он пишет о большом количестве концепций мотивации. Это концепции, во многих из которых мотивация определяется как совокупность факторов, определяющих поведение человека. При этом Е.П. Ильин ссылается на датского психолога К.Б. Мадсена. Сам К.Б. Мадсен подробно рассматривает работу другого датского психолога Свена Содерберга “Психология и организация труда”, где он полностью приводит классификацию, разработанную этим психологом.

Мадсен, как это представлено у Содерберга, выделяет девятнадцать основных мотивов, которые он подразделяет на четыре группы. Приведём данную классификацию.

Органические
мотивы

Эмоциональные
мотивы

Социальные
мотивы

Деятельные мотивы

голод	страх или стремление к безопасности;	стремление к контактам	потребность в опыте
жажда	агрессивность, или бойцовские качества	жажда власти (отстаивание своих притязаний)	потребность в физической деятельности;
половое влечение		жажда деятельности	любопытство (интеллектуальная деятельность);
материнское чувство			потребность в возбуждении (эмоциональная деятельность)
ощущение боли			жажда творчества (комплексная деятельность).
ощущение холода (самосохранение)			
ощущение жары			
анальные потребности (выделения);			

потребность
дышать

То или иное поведение людей часто является результатом одновременного действия целого ряда мотивационных сил. Таким образом, мотивационные системы формируются как комплекс различных мотивов, определяющих в свою очередь стандарты поведения. Когда же мотивационные системы блокируют друг друга или вступают в противоречие, говорят о конфликтных мотивах. Исключительное разнообразие, которое проявляется в сфере интересов, является формой выражения различий мотивационных систем. Они могут включать потребности в физической деятельности, любопытство, потребность в эмоциональной деятельности, опыт и творческую активность. Азарт, жажда власти или потребности в контактах также часто присутствуют в мотивационных системах. Для совершения тех или иных действий (например, для выполнения какой-либо работы) важны все компоненты мотивационной системы. Поэтому индивидуум, его работодатели и общество в целом в равной мере заинтересованы в том, чтобы он проявлял интерес к работе. Интерес - это мощная движущая сила, по сути дела мотивационная система в себе. Мадсен представляет это следующим образом:

- 1) важно, чтобы мотивы деятельности давали возможность получать максимальное удовлетворение от работы. В любой трудовой ситуации можно найти возможности удовлетворения потребностей в физической деятельности и возбуждении, а также любопытства;
- 2) необходимо создать возможность для реализации исполнительских мотивов. Как считал американский теоретик менеджмента Фредерик Тейлор, задача сводится к тому, чтобы поставить нужного человека на нужное место. Тогда каждый человек почувствует, что он полностью использует все свои силы;
- 3) и наконец, важно чтобы удовлетворились потребности в контактах. Если условия труда не дают такой возможности, следует создать условия для контактов в нерабочее время.

Социальные мотивы, в первую очередь потребность в деятельности, в той или иной степени руководят каждым из нас. Предположим, что нам удастся немного расширить возможности реализации исполнительских мотивов в организации. Тогда мы её как бы качественно улучшаем. И нужно действительно придать ей дополнительный импульс, поскольку это окажет влияние на социальную

мотивацию, которая в значительной мере зависит от окружения, в котором мы находимся, а также от того, во что мы верим.

Американский психолог Дэвид Кларенс Макклелланд[4] с конца 40-х годов 20-го века вел широкие исследования. Он получил богатые практические результаты и разработал методы предпринимательской деятельности, методы тестирования и развития предпринимательских качеств в людях. Многие исследователи и практики отмечают, что крайне важно знать, какие движущие силы определяют поведение индивидуума. Последний же действует в рамках некоторой организационной структуры, где личные мотивы должны идеально соответствовать работе, которую призван выполнять тот или иной человек. Еще более важно то, как руководство компании понимает мотивационную систему своих потребителей. Различия мотивационных систем являются истинными критериями сегментации (данный термин означает разделение населения на подгруппы, для которых характерны сходные мотивационные системы).

Наиболее выдающиеся исследования в области мотивации провели Абрахим Маслоу[5], Фредерик Герцберг[6] и Виктор Х. Врум. Последний наиболее убедительно показал значение взаимосвязи между индивидуальной мотивацией и действиями, с одной стороны, и целями организации и индивидуума - с другой. Если мы поймем эту взаимосвязь, мы также сможем понять, почему индивидуум ведет себя именно так, а не иначе, хотя возможны и другие поведенческие модели.

Российский психолог Е.П. Ильин, на которого мы ссылались выше, считает, что все современные концепции мотивации при всём их разнообразии можно разделить на две большие группы. В первую группу входят концепции, в которых мотивация рассматривается с системно-структурных позиций. То есть мотивация это некая совокупность каких-либо факторов. Факторов (о многих из которых речь шла выше) может быть очень много. Все они разные, они образуют единство в мотивации. Они являются как бы структурными элементами мотивации. В данном случае большое значение имеют сами факторы. Во вторую группу входят концепции мотивации, в которых мотивация рассматривается как инструмент реализации уже имеющихся мотивов, как своеобразное динамическое образование. То есть в данном случае авторы такой концепции исходят из взаимоотношения двух понятий мотив и мотивация. При этом мотив есть что-то заложенное в человеке (в подсознании), а мотивация является актуализацией уже имеющихся мотивов. Подробно мы не будем останавливаться на разграничении понятий мотив и мотивация. Скажем только, что по своим проявлениям и функции в регуляции поведения мотивирующие факторы могут быть разделены на три относительно

самостоятельных класса. Первый класс это, когда организм проявляет активность вообще. Тогда анализируются источники активности -- это инстинкты и потребности. Второй класс – это когда анализируется вопрос – на что направлена активность и почему выбираются именно эти акты поведения, тогда анализируются мотивы в качестве причин определённого поведения. Третий класс – это когда решается вопрос, каким образом осуществляется регуляция динамики поведения, -- тогда анализируются проявления эмоций, субъективных переживаний. Таким образом, хотя мотивация и является термином психологической науки, он не может быть признан однозначным. Существует, по крайней мере, несколько различных значений этого термина.

Приведём теперь для иллюстрации данного положения несколько определений понятия мотивация. И.А. Зимняя:

«...мотивация - это запускной механизм, который вызывает целенаправленную активность физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека». [7] К.К. Платонов: "... мотивация – совокупность мотивов. [8]

Существуют различные виды мотивации:

- 1) внешняя мотивация - мотивация, не связанная с содержанием определенной деятельности, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами;
- 2) внутренняя мотивация - мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности.

В связи с этим интересно мнение российского психолога Г.Г. Роговой, которая занималась изучением проблемы внутренней мотивации к изучению иностранного языка. Она акцентирует внимание на следующих разновидностях внутренней мотивации:

- 1) коммуникативная мотивация - подразумевает интерес к предмету с точки зрения выражения собственного мнения учащихся на уроках иностранного языка;
- 2) лингвопознавательная мотивация - заключается в положительном отношении учащихся к самому языковому материалу, к изучению основных свойств языковых знаков;
- 3) инструментальная мотивация - мотивация, вытекающая из положительного отношения учащихся к определённым видам работы [9]

Психологами проблемы и вопросы мотивации часто рассматриваются также с позиции трудовой деятельности. Что определяет сущность трудовой мотивации? Британские психологи Ш. Ричи и П. Мартин[10] дали подробный анализ сущности трудовой мотивации. Главное, по их мнению, это удовлетворения потребностей в процессе трудовой деятельности. Психологи выделили 12 факторов, составляющих мотивационный профиль работника. Важным и новым представляется здесь, что психологи не только выделили эти факторы, не просто констатировали их наличие (хотя это тоже важно), но и предложили систему для их измерения.

Важным дополнением к работе британских психологов представляется труд трёх российских психологов (В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова)[11], где анализируются многие методы и средства воздействия на мотивацию работников. В работе анализируются основные принципы, лежащие в основе трудовой мотивации. В работе подробно и очень интересно представлены как ранние взгляды на мотивацию человека, так и преломление их в современных условиях. Особенно следует выделить анализ методов воздействия на мотивацию работников. При этом, например, такой известный метод воздействия, как метод материального стимулирования представлен с самых разных позиций, анализируется также возможность злоупотребления этим методом.

1.3. Мотивационная структура личности

Рассматривая мотивацию применительно к личности, следует указать на тот факт, сам феномен личность чрезвычайно сложен и противоречив. Не удивительно поэтому, что единой теории личности нет, а важность данной теории связана наряду со многими прочими обстоятельствами ещё и с тем, что адекватный анализ личности может объяснить основные аспекты поведения человека. Об этом очень подробно и обстоятельно пишут видные американские исследователи Л. Хьелл и Д. Зиглер в своей монографии “Теории личности”.[12]

Стоит также отметить один весьма важный факт. А именно – все концепции, теории мотивации должны иметь определённый фундамент. И этим фундаментом является положение А. Маслоу, гласящее, что “...первое положение теории мотивации гласит: индивидуум – это интегрированное, организованное целое.”[13] А. Маслоу видит в этом положении основу всей психологии как науки. По его выражению это “Отче наш” психологии. Это положение представляется нам исключительно важным. Ведь действительно существует большой соблазн в

исследовании опираться на какую-то часть индивида, ту часть, которую лучше знает психолог. А. Маслоу пишет далее: “Такие словосочетания, как “потребность желудка” или “генитальная потребность” в хорошей теории мотивации неуместны. Потребность – это всегда потребность индивидуума.”

Выше сказанное говорит о том, что в теории мотивации центральное место занимает мотивационная структура личности. Она представляет собой сложное интегрированное явление. Так, Зигмунд Фрейд писал о трёхкомпонентной модели её устройства.^[14] Первый слой (или компонент) – это сознательное “Сверх-Я” или “Супер-Эго”. Второй слой – это Предсознательное “Я”. Третий слой – это бессознательное “Оно”. В этих слоях, согласно З. Фрейду и расположены основные структуры личности. При этом содержание подсознательного не доступно осознанию ни при каких условиях. По Фрейду именно “Оно” является энергетической основой личности. “Оно” это глубинные в основном сексуальные, а также агрессивные побуждения. Именно “Оно” (по З. Фрейду) и определяет деятельность человека. Таким образом, под мотивационной структурой личности понимают совокупность мотивов или точнее иерархическую систему мотивов, систему всех побуждений индивида.

Выводы по 1 главе:

1. Теория мотивации получила наиболее полное и адекватное представление именно в психологии, поскольку мотивация – это, прежде всего, психическое явление.
2. Теория мотивации трактуется разными исследователями по-разному, поскольку это явление имеет разные аспекты и может трактоваться с разных теоретических позиций.
3. При всём разнообразии теоретических построений применительно к мотивации можно сделать определённые обобщения и свести эти теории к двум направлениям – к системно-структурному (совокупность факторов и мотивов) и рассмотрению мотивации в динамике как процесс.
4. Теория мотивации разрабатывалась исследователями применительно к разным сферам человеческой деятельности. Можно выделить работы, связанные с феноменом мотивация в сфере трудовой деятельности, а также в сфере изучения учебного предмета (в нашем случае это был иностранный язык).
5. Теоретическое рассмотрение мотивации наиболее продуктивно, если рассматривать мотивацию в личностном плане, а это значит целостно, ведь личность (индивидуум) это интегрированное и организованное целое.

Глава 2. Сравнительный анализ методик диагностики типов мотивации

2.1 Ход исследования и описание методик диагностики типов мотивации

Выборку составили 30 человек, от 18 до 35 лет. В исследовании принимали участие только девушки из туристического похода.

Обоснование выборки – выборку составляют продавцы непродовольственных товаров, работающие в одном торговом центре. Как известно, в основном руководители в мотивации сотрудников торговой сферы ориентируются на материальное стимулирование. Выборку составляют молодые сотрудники, которые являются социально-ориентированным, стремящимися к свободе и независимости, заинтересованными в саморазвитии и самовыражении.

Анализ разнообразных источников показал, что специалистами в сфере управления, как правило, выделяют следующие основные диагностики типов мотивации:

1. По мнению американского психолога Абрахама Маслоу в рамках своего развития каждый индивид проходит определенные стадии: самовыражение – самоутверждение – самореализация – саморазвитие – самоактуализация. Условно автором теории рассматриваемые стадии представлены в виде иерархической структуры потребностей. Согласно указанной классификации Маслоу самоактуализация представляет собой некую потребность индивида в реализации своего имеющегося потенциала, его стремление к максимально полному развитию своих способностей (рисунок 1). По мнению психолога каждый индивид «должен быть тем, кем он должен быть».

Самоактуализирующийся индивид является самостоятельным, склонным к творческому развитию и самореализации, постоянно стремится к самоутверждению, ориентирован на высшие ценности (справедливость, красоту). Можно выделить следующие ключевые черты, свойственные рассматриваемому индивиду:

- эффективность и результативность в деятельности;
- простота, естественность и чувство юмора;
- четкое постановка целей и задач, а также центрированность на них (в отличие от центрированности на самом себе);
- глубокие отношения между людьми;
- демократичность.



Рис. 4 Иерархия фундаментальных потребностей по А. Маслоу

В рамках оценки потенциала распространено использование опросник аличностных ориентаций Э. Шострома (Personal Orientation Inventory, E. Shostrom), который был разработан актором в 1963 году. Указанный опросник основывается на идеях самоактуализации по теории А. Маслоу и иных теоретиков экзистенциально-гуманистического направления в психологии. Характеристиками шкал (или составляющих) опросника выступают ключевые сферы самоактуализации.

Данная методика была апробирована группой туристического похода. По итогам опытов был сформулирован «Самоактуализационный тест» (САТ), состоящий из 126 пунктов. Каждый из указанных пунктов содержит два суждения ценностного или поведенческого характера. Испытуемый осуществляет выбор наиболее предпочтительного варианта ответа, отражающего привычный способ поведения.

Базовыми измеряемыми параметрами являются не только компетентность, ценность самоактуализации и самоподдержка, но и гибкость поведения, спонтанность, самоуважение, принятие природы человека, Университет, а также креативность.

Согласно методологии САТ проводятся измерение самоактуализации по двум обособленным основным шкалам (поддержки и ориентации во времени) и 12-ти дополнительным.

Основные шкалы состоят из:

1. Шкалы ориентации во времени (ОВ), включающей 17 пунктов. Наибольший балл по данной шкале указывает на способность человека жить настоящим (переживать текущий момент своей жизни во всей его полноте, а не как случайное следствие прошлого или подготовку к будущей «настоящей» жизни) и чувствовать неразрывность прошлого, настоящего и будущего (ощущать свою жизнь целостной).

2. Шкалу поддержки (П), содержащую 91 пункт, которые предполагают диагностику степени независимости ценностей и поведения личности от влияния извне («внутренняя/внешняя поддержка»). Исследуемый, который имеет наибольший балл по данной шкале, является свободным в своих поступках, пытается руководствоваться в своей жизни собственными целями, принципами, убеждениями и установками.

По сравнению с основными шкалами, оценивающими общие характеристики самоактуализации, дополнительные шкалы направлены на диагностику некоторых ее аспектов. Для дополнительных шкал максимальный балл показывает высокий уровень самоактуализации.

Блок ценностей включает:

1. Шкалу ценностной ориентации (ЦО), состоящую из 20 пунктов и позволяющую измерить уровень деления ценностей личностью, с помощью чего проводится оценка самоактуализации.

2. Шкала гибкости поведения (ГП) состоит из 24 пунктов. Она помогает диагностировать уровень гибкости личности в реализации своих ценностей в поведении, взаимодействии с окружающими людьми, способность быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию.

Блок чувств включает:

1. Шкалу сензитивности (Сен), состоящую из 13 пунктов. Она показывает, в какой степени человек отдает себе отчет в собственных чувствах и потребностях, а также насколько эффективно он их осознает.

2. Шкалу спонтанности (Сп), состоящую из 14 пунктов. Она показывает способность личности спонтанно и непосредственно проявлять собственные чувства. Максимальный балл по указанной шкале не определяет неспособность к обдуманному, целенаправленному решению, он лишь свидетельствует о возможности другого способа поведения (заранее не продуманного), а также о том, что человек может вести себя естественно и раскованно, показывая собственные чувства окружающим.

Блок самовосприятия состоит из:

1. Шкалы самоуважения (Су), включающей 15 пунктов. Она указывает на способность человека осознавать ценность собственных положительных качеств и достоинств характера, а также уважать самого себя за них.

2. Шкалы самопринятия (Спр), включающей 21 пункт. Она демонстрирует уровень принятия личностью себя такой, какая она есть, вне зависимости от оценки своих достоинств и недостатков (а порой и вопреки им).

Блок концепции индивида включает:

1. Шкалу представлений о природе личности (Поп), состоящей из 10 пунктов. Максимальный балл по указанной шкале показывает склонность исследуемого положительно относиться в целом к природе человека (другими словами «люди скорее добры») и не разделять мир вокруг на две противоположные части (например, мужское/женское, рациональность/эмоциональность и иные антагонистические и непреодолимые составляющие).

2. Шкалу синергии (Син), состоящей из 7 пунктов. Она определяет способность личности к целостному принятию конкретных людей и мира в целом, к осознанию взаимосвязанности противоположностей (например, игра и работа, телесное и духовное).

Блок межличностной чувствительности включает:

1. Шкалу принятия агрессии (ПА), которая состоит из 16 пунктов. Максимальный балл по указанной шкале демонстрирует способность личности принимать собственное раздражение, агрессию и гнев как естественное проявление природы человека (в данном случае не подразумевается оправдание собственных антисоциальных действий).

2. Шкалу контактности (К), которая состоит из 20 пунктов. Она указывает на способность личности к быстрому формированию тесных, глубоких и эмоциональных контактов с другими личностями.

Блок отношения к познанию состоит из:

1. Шкалы познавательных потребностей (Поз), включающей 11 пунктов. Она указывает на степень выраженности у личности стремления к получению знаний об окружающем мире.

2. Шкалы креативности (Кр), включающей 14 пунктов. Она показывает уровень творческой направленности личности.

С целью индивидуальной диагностики при интерпретации теста полевые результаты переводят в стандартные баллы, на базе которых уже формируются профильные бланки. Исследование завершается созданием индивидуального профиля[15].

2. Анализ мотивационных потребностей по методике Ш. Ричи и П. Мартина.

Указанная исследовательская методология была разработана специалистами по подготовке персонала Шейлой Ричи и Питером Мартином. Для диагностики актуальных для каждого конкретного сотрудника потребностей, которое авторами были определены в качестве мотивационного профиля, был разработан тест, который позволяет осуществить количественную оценку относительной значимости интересующих потребностей для человека. Результаты анализа согласно указанной методике систематизируются и графически формируются в единую базу, которая и служит базовой информацией об мотивационном профиле испытуемого. Рассматриваемая методика анализа мотивационных потребностей дает возможность изучить типы сотрудников организации, что в значительной мере повышает эффективность использования кадрового потенциала (таблица 1).

Таблица 1

Показатели мотивационного профиля по методике Ш. Ричи - П. Мартина

№ п/п	Наименование	Значение	Мода	Медиана	Диапазон
----------	--------------	----------	------	---------	----------

1	2	3	4	5	6
Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок	35	27	19		0-96
Потребность в хороших условиях работы и комфортной обстановке	39	17	17		0-83
Потребность в чётком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах работы. Потребность в снижении неопределённости	17	26	25		0-69
Потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей, легкая степень доверительности, тесная связь с коллегами	33	27	25		0-81
Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности	31	18	19		0-45
Потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума	27	35	36		0-88

1	2	3	4	5	6
Потребность ставить для себя чрезмерно сложные цели и достигать их; это показатель потребности следовать поставленным целям и быть самомотивированным	42	36	36		2-81
Потребности во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности	13	31	31		0-79
Потребность в разнообразии, переменах, стимулировании; стремление избегать рутины и скуки	46	34	35		0-78
Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей	30	32	33		5-81
Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности	30	35	31		7-84
Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе	30	41	43		15-97

Проведя множество разнообразных исследований, имеющих отношение к выявлению базовых потребностей, авторы методики выделили двенадцать основных потребностей, которые у каждого сотрудника могут быть выражены в различной степени.

Описание всех мотивационных факторов (актуальных потребностей сотрудника) Ш. Ричи и П. Мартином осуществлялось с точки зрения оценки значения показателя (мода), среднего значения (медиана), а также самого низкого и самого высокого значения (диапазон).

Указанная информация позволяет оценивать значимость определенной потребности в целом в социуме (мода), а также значимость анализируемых потребностей конкретного исследуемого индивида, осуществляя сравнение полученной информации мотивационного профиля со средним значением (медианой).

Опросник Ш. Ричи и П. Мартина состоит из 33 утверждений. Инструкции указывает, что испытуемому необходимо провести распределение баллов между четырьмя предложенными вариантами ответов. В процессе распределения данных баллов не предъявляются определенных требований к тому, каким образом это следует сделать. Единственным условием является итоговая сумма, которая по итогу должна составлять 11 баллов.

Полученная в рамках исследования информация используется для формирования целей и удовлетворения потребностей каждого конкретного сотрудника организации[16].

3. Важным инструментом анализа и оценки мотивации сотрудников выступает также тест МоТуре, разработанный российским специалистом в области мотивации В.И. Герчиковым. Ключевой упор автор методики делает на синтез анализа мотивации и трудового поведения, что является важным и актуальным в современных условиях трудовой деятельности со стороны работодателя. Тест МоТуре включает 18 вопросов, диагностика ответов на которые позволяет выстроить мотивационный профиль анализируемого респондента. Ключевой целью исследования является построение структуры мотивов, лежащих в основе трудовой деятельности индивида (таблица 2).

Построение структуры трудовой мотивации позволяет выбрать определенную форму воздействия, побуждающего работника организации к максимально ответственному, активному и наиболее добросовестному выполнению обязанностей и компетенций. В рамках построения индивидуального мотивационного профиля сотрудников организации руководителем могут быть сформированы групповые мотивационные профили отдельных коллективов. Полученные результаты исследования служат прочной основой для формирования

эффективной системы мотивации как отдельных подразделений, отделов, цехов и филиалов компании, так и целой организации. Преимуществами применения рассматриваемой методики на предприятиях является возможность проанализировать огромное количество сотрудников в максимально короткие сроки. Эффективная и результативная методологическая основа опросника МоТуре формирует последовательный механизм обработки целого комплекса информации, получаемой в ходе тестирования.

Следует принимать во внимание, что методология оценки мотивации В.И. Герчикова является внутренней методикой (со стороны сотрудников). Ключевым недостатком рассматриваемого вида исследования выступает то, что ответы сотрудников не всегда являются достоверными, что обусловлено неосознанным представлением желаемых вариантов ответов или сознательным формированием идеального, но не действительного образа.

Таблица 2

Характеристика типов трудовой мотивации В.И. Герчикова

Характеристика типа трудовой мотивации	Особенности воздействия	
	мотивирующего характера	демотивирующего характера
1	2	3

Инструментальный тип трудовой мотивации

Особенности воздействия

Характеристика типа трудовой мотивации

мотивирующего характера

демотивирующего характера

1

2

3

Стремление к материальному обеспечению себя и своих близких, что обусловлено внутренними личными убеждениями; труд определяет в качестве товара, условия купли-продажи которого должны быть экономически обоснованными и справедливыми и для работодателя, и для самого сотрудника организации

Приоритет денежных и приравненных к ним натуральных форм стимулирования

Патернализм и использование моральных и социальных форм стимулирования, которые способны внести изменения в установленную систему трудовых отношений.

Профессиональный тип трудовой мотивации

Особенности воздействия

Характеристика типа трудовой мотивации

мотивирующего характера

демотивирующего характера

1

2

3

Стремление к совершенству в профессиональной деятельности посредством развития навыков, знаний необходимых для решения новых и постоянно усложняющихся задач; свойственен высокий уровень самомотивации и ответственности; склонность выполнения обязанностей в большем объеме, чем того требует должностная инструкция

Приоритет организационных форм стимулирования, которые позволяют обеспечить благоприятные условия для профессионального роста; важное значение уделяется признанию профессиональных достижений и заслуг построение деловой карьеры с рамках индивидуальных особенностей личности.

Патернализм и любые формы наказания, как индикатор отсутствия у руководства доверия к квалификации и ответственности сотрудника

Патриотический тип трудовой мотивации

Особенности воздействия

Характеристика типа трудовой мотивации

мотивирующего характера

демотивирующего характера

1

2

3

Служение какой-либо идее – основа трудовой деятельности. Приоритет потребностей организации или трудового коллектива; стремится осуществлять трудовую деятельность в одной организации на протяжении длительного промежутка времени;

Все то, что подчеркивает статус организации: патернализм, моральные и натуральные (подарки) формы стимулирования, участие в управлении;

Наказания служат мотиватором и усиливают значение идеи служения организации или команде.

Отсутствуют

Хозяйский тип трудовой мотивации

Особенности воздействия

Характеристика типа трудовой мотивации

мотивирующего характера

демотивирующего характера

1

2

3

Ярко выраженная потребность в независимости трудовой деятельности от руководства и коллектива; ответственность воспринимает как вознаграждение, которое обусловлено достижением поставленной перед сотрудником цели; способность

самостоятельно планировать выполнение заданий, развит самоконтроль и дисциплина

Важна предоставленная возможность самостоятельного принятия управленческих решений; потребность участия в управлении организацией; предоставление возможности расширения зоны ответственности с оптимальным

ростом денежного вознаграждения.

Патернализм и любые формы наказания, свидетельствующие об отсутствии у

руководства доверия к ответственности работника.

Избегательный тип трудовой мотивации

Особенности воздействия

Характеристика типа трудовой мотивации	мотивирующего характера	демотивирующего характера
1	2	3
В приоритете минимизация собственных усилий и избегание возможных наказаний; карьерные амбиции практически отсутствуют, также как и потребность в профессиональном и личностном развитии, специально формирует препятствия для развития коллег; не склонен связывать уровень вознаграждения с результатами работы.	Наказание, жесткая регламентация условий работы, дозированное вознаграждение (преимущественно в натуральной форме) могут обеспечить выполнение обязанностей на минимально приемлемом уровне производительности	Любые формы стимулирования, связанные с достижениями (карьерный рост, профессиональное развитие, увеличение оплаты труда).

Указанное искажение рассматриваемого может привести к выбору руководством организации неэффективных форм стимулирования сотрудников[17].

Таким образом, за шесть десятилетий сформировался достаточно обширный арсенал социально-психологических методик, которые позволяют оценивать мотивацию и ставят диагноста перед сложным выбором наиболее эффективного способа решения научных или практических задач. Вместе с психометрическими свойствами отдельного инструмента исследователю необходимо принять во внимание специфику цели исследования, которая может заключаться в диагностики мотивации труда на предприятии в целом, в отдельном подразделении, конкретного работника, особенности выборки, организационные факторы проведения, возможности автоматизации исследования.

2.2 Анализ результатов диагностики типов мотивации

Для сравнения различных диагностик типов мотивации была проведена апробация их на продавцах непродовольственных товаров в торговом центре.

Каждый протокол был обработан по ключу и представлен в общей сводной таблице каждой методики (первичные результаты представлены в Приложении 1, 2).

Для сравнения методик диагностики типов мотивации были выбраны две – Ш. Ричи – П. Мартина и В.И. Герчикову. Методика, основанная на классификации А. Маслоу, обладает определенной спецификой явления самоактуализации и сложностью суждений, которые составляют тест и требуют глубокого осмысления, предопределяют использование его для изучения, прежде всего, лиц с высшим образованием. По этой причине она не была выбрана для исследования. Поскольку в нем принимали участие в основном респонденты без высшего образования.

В таблице 3 приведены результаты описательной статистики проведенных методик, а так же возраста респондентов.

Таблица 3

Результаты описательной статистики проведенных методик

	возраст	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Среднее	25,47	30,47	20,67	21,50	29,70	23,87	41,33	39,27	29,37	27,30	31,37	37,10	34,77
Станд. ошибка	1,1	0,9	1,2	0,8	0,9	1,1	0,9	0,9	1,07	1,11	1,03	1,1	1,12
Медиана	25	25	18,5	20	28	21	37	34	28,5	26	29	34	33,5
Мода	19	25	14	21	28	21	42	29	37	34	29	34	46

Станд. откл	7,9	5,6	6,5	4,5	6,0	5,7	6,1	5,5	6,9	7,5	5,9	7,3	7,6
Дисперсия	59,1	33,6	52,3	21,4	29,9	36,9	42,8	26,3	41,9	56,5	37,8	58,5	52,6
Минимум	18	9	1	5	3	3	10	5	6	3	9	10	5
Максимум	35	81	50	63	80	45	84	81	62	62	81	82	82

Рассмотрим более подробно результаты по каждой методике. Первым исследованием было проведение диагностики мотивации по Ш. Ричи – П. Мартина (рисунок 2).

Рис.2 Результаты исследования типов трудовой мотивации по Ш. Ричи – П. Мартину

Средний возраст респондентов составляет 25,5 лет.

По итогам исследования получилось, что по данной методике основными показателями мотивационного профиля являются потребность в разнообразии, переменах, стимулировании и стремление избавляться от рутины и однообразия, а также потребность устанавливать для себя достаточно сложные цели и достигать их и потребность в комфортных условиях работы и удобной обстановке. Таким образом, главными становятся нематериальные стимулы при мотивировании к работе.

Следующей методикой диагностики мотивации была исследование типов трудовой мотивации по В.И. Герчикову, результаты которого представлены на рисунке 3.

Рис.3 Результаты исследования типов трудовой мотивации по В.И. Герчикову

Тестовый вопросник состоял из 18 вопросов и содержал блоки:

- «Паспортичка» (вопросы 1-4);
- Отношение респондентов к своей работе, работа как деятельность (вопросы 5-8);

5	0,826	0,917	0,957	0,890	0,913	1,000								
6	0,649	0,973	0,831	0,970	0,980	0,948	1,000							
7	0,514	0,975	0,752	0,982	0,988	0,885	0,975	1,000						
8	0,733	0,936	0,885	0,927	0,944	0,976	0,982	0,920	1,000					
9	0,846	0,880	0,962	0,852	0,875	0,988	0,918	0,828	0,970	1,000				
10	0,641	0,997	0,853	0,991	0,993	0,939	0,985	0,975	0,959	0,907	1,000			
11	0,798	0,955	0,943	0,931	0,944	0,991	0,967	0,915	0,979	0,976	0,971	1,000		
12	0,717	0,946	0,888	0,938	0,954	0,974	0,981	0,924	0,998	0,970	0,966	0,980	1,000	
ИН	0,999	0,928	0,901	0,560	0,585	0,841	0,674	0,543	0,753	0,856	0,665	0,815	0,736	1,000
ПА	0,859	0,287	0,761	0,213	0,246	0,585	0,310	0,153	0,454	0,654	0,324	0,527	0,950	0,000
ПР	0,922	0,494	0,888	0,426	0,457	0,749	0,510	0,372	0,631	0,799	0,528	0,702	0,629	0,000
ХО	0,874	0,381	0,820	0,314	0,349	0,665	0,405	0,257	0,545	0,729	0,419	0,607	0,543	0,000
ИЗ	0,847	0,292	0,766	0,918	0,251	0,582	0,302	0,159	0,441	0,643	0,326	0,523	0,438	0,000

Можно порекомендовать к использованию методику диагностики мотивации по Ш. Ричи – П. Мартина, поскольку она представляет собой более расширенное исследование и позволяет получить наиболее полное описание респондентов.

Рассмотрим подробно корреляции, при чем корреляции между показателями одной методики не рассматриваются:

1. Явно профессиональный тип мотивации коррелируется с потребностью в хороших условиях работы и комфортной обстановке.
2. Также была выявлена корреляция между инструментальным типом мотивации и группой потребностей в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок.
3. Хозяйский тип мотивации коррелируется с группой потребностей в разнообразии, переменах, стимулировании; стремление избегать рутины и скуки.
4. Избегательный тип коррелируется с группой потребностей в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах работы, потребности в снижении неопределенности.
5. Патриотический тип имеет корреляционную связь с группой потребностей в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе.

Выводы по главе 2

Проведенное эмпирическое исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. За шесть десятилетий сформировался достаточно обширный арсенал социально-психологических методик, которые позволяют оценивать мотивацию и ставят диагноста перед сложным выбором наиболее эффективного способа решения научных или практических задач. Вместе с психометрическими свойствами отдельного инструмента исследователю необходимо принять во внимание специфику цели исследования, которая может заключаться в диагностики мотивации труда на предприятии в целом, в отдельном подразделении, конкретного работника, особенности выборки, организационные факторы проведения, возможности автоматизации исследования.
2. Рассмотренные методики можно назвать практически идентичными и взаимозаменяемыми.
3. Выбор определенной методики обусловлен целью исследования, сферой применения и глубиной анализа.

4. Корреляционный анализ показал, что методика Ш. Ричи – П. Мартина и методика по В.И. Герчикову являются похожими, но можно порекомендовать к использованию методику диагностики мотивации по Ш. Ричи – П. Мартина, поскольку она представляет собой более расширенное исследование и позволяет получить наиболее полное описание респондентов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исходя из проведённого анализа можно сделать следующие выводы: мотивация занимает ведущее положение в структуре личности. Процесс теоретического осмысления мотивации представляется особенно важным в настоящее время, поскольку именно в настоящее время особенно остро стоит вопрос о “заинтересованности” работника в конечном продукте, в его творческом подходе к деятельности. И, несмотря на серьёзные успехи, проблема теоретического осмысления мотивации ещё далеко не решена. Указанные в работе социально-психологические методики через разные типы инструкций актуализируют разные типы мотивации. Валидность диагностики мотива обусловлена как валидностью методики, так и валидностью всей экспериментальной процедуры.

Гипотеза о практической взаимозаменяемости рассмотренных методик в целом подтвердилась. При этом следует безусловно иметь в виду, что выбор определённой методики обусловлен конкретной целью исследования.

Список используемой литературы

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.
2. Маклаков, А.Г. Общая психология : учебник для вузов / А.Г. Маклаков. — Санкт-Петербург : Питер, 2016. — 583 с. - (Учебник для вузов)
3. Д. Макклелланд Мотивация человека. – СПб.:2007. (Сер. “Мастера психологии”). - 672 с.
4. А. Маслоу. Мотивация и личность – СПб., 2013.
5. Ф. Герцберг. Мотивация к работе. М: Вершина, 2006. – 238 с.

6. Зимняя, И. А. Педагогическая психология. – М.: СИНТЕГ, 2015 –
7. Платонов К. К. Занимательная психология. – Издание 5-е, исправленное. – СПб.: Питер Пресс, 1997 – 45 с.
8. Рогова Г.В., Рабинович Ф.М., Сахарова Т.Е. Методика обучения иностранным языкам/ Г.В. Рогова, Ф.М. Рабинович. – М.: Просвещение, 1991.
9. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. Учеб. пособие для вузов /Пер. с англ, под ред. проф. Е.А. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 399 с
10. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова. Мотивационный менеджмент: Модуль III: Учеб.-практич. пособие. — 2-е изд., испр. — М: Дело, 2005. — 96 с.
11. Л. Хьелл, Д. Зиглер Теории личности –3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 608 с.
12. Тертель А.Л. Психология. Курс лекций –М.: Проспект 2008. – 248 с.
13. Фрейд. З. Я и Оно (сборник) Эксмо. – М.: 2015. – 160 с.
14. Савченко Т.В. Сущность теории мотивации Абрахама Хоральда Маслоу и ее практическое применение на российских предприятиях // Проблемы науки. – 2017. – №3. – С. 31-33
15. Андриянова М. В. Анализ диагностического потенциала методов оценки мотивации персонала // Гуманитарные, социальное-экономические и общественные науки. – 2015. – №6. – С. 127-130
16. Гуреева Н.В., Бажанская А.И. Анализ мотивационных потребностей по методике Ш. Ричи и П. Мартина // Материалы VI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: <http://scienceforum.ru/2014/article/2014007573> (дата обращения: 18.06.2020).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анализ показателей мотивационного профиля по методике Ш. Ричи - П. Мартина

№ возраст Количество баллов по вопросам

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	18	14	41	21	41	21	42	10	19	62	12	28	46
2	26	25	23	32	32	23	23	26	34	10	32	34	62
3	31	43	21	15	20	15	65	34	53	3	81	18	82
4	25	62	50	10	15	9	82	29	46	43	24	82	9
5	29	52	1	9	17	38	42	27	10	52	29	42	14
6	25	18	15	7	64	42	10	26	19	16	35	34	37
7	19	28	42	5	80	45	23	34	17	12	48	29	28
8	21	64	31	16	20	20	63	51	6	32	10	46	36
9	33	81	25	5	15	21	24	81	49	20	9	10	20
10	35	21	17	43	26	26	54	20	37	34	25	15	19
11	22	19	16	21	34	15	38	9	26	26	34	28	17
12	19	13	24	5	25	17	29	62	38	18	47	29	5
13	26	25	30	63	28	20	18	73	16	46	53	13	53
14	24	47	2	21	20	34	17	29	42	51	10	17	28

15 28 32 5 54 36 30 25 43 51 34 18 72 46

16 30 34 7 21 24 33 36 38 37 26 16 61 67

17 30 61 14 30 29 26 43 39 10 27 52 34 38

18 32 10 41 7 28 27 62 29 16 18 34 52 59

19 29 17 32 41 35 21 73 27 42 20 37 28 40

20 27 26 26 20 46 15 29 52 26 10 62 49 27

21 21 41 10 26 42 13 21 64 17 6 42 19 23

22 19 19 15 31 37 28 27 80 9 8 16 67 54

23 23 15 14 17 15 17 26 10 6 19 19 34 37

24 32 20 10 28 10 32 34 5 34 52 17 53 20

25 34 45 2 10 3 20 62 45 62 34 27 46 18

26 24 23 5 8 46 43 43 63 46 43 29 47 11

27 21 25 32 18 21 3 84 51 37 16 34 59 31

28 22 15 35 16 23 21 63 28 31 32 62 26 42

29 19 10 20 25 28 32 72 64 20 28 17 31 28

30 20 9 14 20 31 9 10 29 25 21 10 10 46

Приложение 2

Идентификации типов трудовой мотивации по ответам респондентов по методике В.И. Герчикова

№ возраст ИН ПА ПР ХО ИЗ

1 18 3 5 7 6 2

2 26 4 7 3 5 4

3 31 5 6 7 3 2

4 25 4 5 7 2 5

5 29 4 4 5 7 3

6 25 5 7 8 1 2

7 19 2 18 1 2 0

8 21 1 10 5 4 3

9 33 3 7 3 7 3

10 35 9 6 4 1 3

11 22 8 9 2 2 2

12 19	0	15	1	2	5
13 26	1	13	2	5	2
14 24	3	17	1	2	0
15 28	5	8	4	3	3
16 30	3	5	7	0	8
17 30	1	9	2	5	6
18 32	6	8	4	3	2
19 29	5	7	8	1	2
20 27	1	11	1	5	5
21 21	5	10	3	2	3
22 19	9	4	1	5	4
23 23	6	6	5	6	0
24 32	8	9	0	5	1
25 34	9	3	5	1	5
26 24	1	4	9	5	4

27 21 5 7 8 2 1

28 22 0 12 5 3 3

29 19 1 15 2 2 3

30 20 10 1 4 3 5

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с. [↑](#)
2. Маклаков, А.Г. Общая психология : учебник для вузов / А.Г. Маклаков. — Санкт-Петербург : Питер, 2016. — 583 с. - (Учебник для вузов) [↑](#)
3. Тертель А.Л. Психология. Курс лекций –М.: Проспект 2008. 78 с [↑](#)
4. Д. Макклелланд Мотивация человека СПб.:2007.(Сер. “Мастера психологии”) [↑](#)
5. А. Маслоу Мотивация и личность. – СПб, 2013. - 351 с (Мастера психологии) [↑](#)
6. Ф. Герцберг Мотивация к работе. М: Вершина, 2006 [↑](#)
7. Зимняя, И. А. Педагогическая психология. – М.: СИНТЕГ, 2015 – 136 с. [↑](#)
8. Платонов К. К. Занимательная психология. – Издание 5-е, исправленное. – СПб.: Питер Пресс, 1997 – 45 с. [↑](#)
9. Рогова Г.В., Рабинович Ф.М., Сахарова Т.Е..Методика обучения иностранным языкам в средней школе.М.: Просвещение, 1991. [↑](#)
10. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов /Пер. с англ, под ред. проф. Е.А. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. [↑](#)

11. Мотивационный менеджмент: Модуль III: Учеб.-практич. пособие. — 2-е изд., испр. — М: Дело, 2005. — 96 с. [↑](#)
12. Л. Хьелл, Д. Зиглер Теории личности –3-е изд. – СПб.:Питер, 2007 [↑](#)
13. [↑](#)
14. Фрейд. З. Я и Оно (сборник) Эксмо. – М.: 2015 [↑](#)
15. Савченко Т.В. Сущность теории мотивации Абрахама Хоральда Маслоу и ее практическое применение на российских предприятиях // Проблемы науки. – 2017. – №3. – С. 31-33 [↑](#)
16. Гуремина Н.В., Бажанская А.И. Анализ мотивационных потребностей по методике Ш. Ричи и П. Мартина // Материалы VI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: <http://scienceforum.ru/2014/article/2014007573> (дата обращения: 18.06.2020). [↑](#)
17. Андриянова М. В. Анализ диагностического потенциала методов оценки мотивации персонала // Гуманитарные, социальное-экономические и общественные науки. – 2015. – №6. – С. 127-130 [↑](#)