

Содержание:

Введение

Каждый над чем-то работает. Некоторые люди стремятся к деньгам, другие к славе, одни хотят власти, а другие просто любят свою работу. Эти и другие обстоятельства, которые поощряют людей быть активными называют мотивами, а их применение-мотивацией. Причины, которые заставляют человека отдавать работе или учебе максимум усилий трудно определить, они очень разнообразны и сложны. Что мы должны сделать, чтобы заставить людей работать лучше и более продуктивно? Как сделать работу/учебу более привлекательной? Что делать, чтобы человек хотел работать, учиться, заниматься спортом? Эти и подобные вопросы всегда представляют интерес и актуальность. Как пример, руководство школы может разработать отличные планы и концепции обучения, установить самое современное оборудование в компьютерных классах, но это может быть неэффективным, если ученики не стремятся к развитию своих знаний. Механическое принуждение к труду не может дать положительных результатов. Эффективное управление невозможно без понимание мотивов и потребностей человека.

Актуальность проблемы мотивации и мотивов поведения и деятельности одна из самых важных в психологии.

Мотивации и мотивам посвящено большое количество исследований отечественных (В. Г. Асеев, В. К. Вилюнас, В. И. Ковалев, А. Н. Леонтьев, М. Ш. Магомед-Эминов, В. С. Мерлин, П. В. Симонов, Д. Н. Узнадзе, А. А.Файзуллаев, П. М. Якобсон) и зарубежных авторов (Дж. Аткинсон, Г. Холл, К. Мадсен, А. Маслоу, Х. Хекхаузен), что неудивительно.

Эта проблема действительно требует детального изучения и внимания.

Ученые-психологи рассматривали мотивацию человека как психологический феномен и закономерно столкнулись со многими трудностями. Во-первых, возникла некоторая терминологическая неясность: «мотивация» и «мотив» употребляются как синонимы.

Понятие «Мотивация» используется чаще всего, так как побуждать и мотивировать может все, что угодно.

С понятием «мотив» дела обстоят также. Как пример, мотивом называют: представления и идеи, чувства и переживания (Л. И. Божович, 1968), желания и хотения, привычки, мысли и чувство долга (П. А. Рудик, 1967), предметы внешнего мира (А. Н. Леонтьев, 1971, 1975), установки (А. Маслоу, 1954) и условия существования (В. К. Вилюнас, 1990).

Многие полагают, что мотив- это любая причина любого явления. Это подтверждается словами А.Н. Леонтьева- «Работы по проблеме мотивации почти не поддаются систематизации — до такой степени различны те понятия, по поводу которых употребляется термин «мотив», и что само это понятие превратилось в большой мешок, в который сложены самые различные вещи».

Тема мотивации настолько актуальна, что существует огромное количество литературы по проблеме мотивации и мотивов. Все это сопровождается многообразием точек зрения, что вынуждает психологов впадать в некий пессимизм и говорить о практической неразрешимости проблемы.

Люди часто говорят о мотивации так, как будто это какая-то эфирная или духовная сущность, что-то, что не может быть по-настоящему понято. Тем не менее, есть значительные доказательства того, что наука, в том числе психологи, много понимают о различных типах мотивации.

Первый ключ к пониманию мотивации (и последующему использованию ее для собственной выгоды) - это определение различных типов, которые существуют. В сущности, существуют две основные формы мотивации: внутренняя и внешняя. Чтобы лучше понять их, необходимо углубиться в психологию этих терминов и психику человека.

Важно также иметь четкое понимание различных концепций мотивации и ее применения в определенных структурах, включая занятость и образование.

Объектом исследования являются типы мотивации и мотивация в целом.

Проблема изучения мотивации требует особого внимания к использованию методов и методологической концепции.

Поэтому **предметом данного исследования** являются методики психологической диагностики мотивации и ее типов.

Основная цель данной работы заключается в анализе методик психологической диагностики мотивации и ее типов.

Задачи исследования:

- 1) Проанализировать методическую литературу по проблеме исследования.
- 2) Провести исследование мотивации и ее типов с помощью методик-«Якоря Карьеры» Э.Шейна, Тест Герчикова (Motype) и теста на определение ведущих потребностей Маслоу.
- 3) Проанализировать полученные результаты.

Гипотезы исследования:

1. Дети 14-15 лет предпочтут профессиональный тип мотивации.
2. Профессиональный тип мотивации тесно связан с профессиональной компетентностью.
3. Патриотический тип мотивации тесно связан со служением.
4. Хозяйский тип мотивации тесно связан с менеджментом.

Методы исследования:

Существуют разные подходы к решению проблемы мотивации, но в данной курсовой работе были взяты три методики на изучение мотивации и ее типов.

1. Методика «Якоря карьеры» Шейна предполагает, что каждый из нас имеет определенную ориентацию на работу и что все мы подходим к своей работе с определенным набором приоритетов и ценностей. Он называет это понятие "карьерными якорями".
2. Методика на определение ведущих потребностей Маслоу выявит те потребности, что являются самыми существенными и главенствующими, и какие мотивы на данным момент движут человеком.
3. Тест мотивационного профиля Герчикова. Определит к какому типу мотивации относится человек.

Практическое значение полученных результатов состоит в том, что полученные в результате исследования результаты будут направлены на решение практических задач, связанных с мотивацией учеников 8 классов.

Глава 1. Теоретические аспекты изучения мотивации.

1.1. Понятие и сущность мотивации

Мотивация-область исследований, которая интересовала ученых-психологов по всему миру на протяжении многих десятилетий. Они стремятся узнать, какие движущие силы лежат в основе человеческих действий, какова иерархия человеческих потребностей, каково их влияние на поведение.

Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900-1910). Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных.

Мотив («мотив» – - движущая сила, повод для того или иного действия) - это совокупность психических, движущих причин поведения, действия и деятельности человека. В основе мотивов лежат потребности, интересы, склонности и убеждения. Мотив не только побуждает людей действовать, но и также определяет, каким образом будет предпринято это действие. Понимание мотивов делает возможным понимание мотивации субъективных причин, которые направляют людей в своих действиях.

Состояние различных мотиваций, приводящие к действию человека, составляют мотивационную структуру. Каждый человек индивидуален и характеризуется многими факторами: уровнем благосостояния, социальный статус, квалификация, должность, ценности и т.д. Мотивационная структура индивида обладает определенной стабильностью. Однако она может варьироваться, в частности, сознательно в процессе получения образования.

Мотивация лежит в основе и фундаменте человеческого контроля.

В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае – это совокупность факторов, определяющих поведение (К. Мадсен

[К. Madsen, 1959]; Ж. Годфруа, 1992), в другом случае -это совокупность мотивов (К. К. Платонов, 1986), в третьем — как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности (М. Ш. Магомед-Эминов, 1998).

Мотивация - это то, что активизирует, стимулирует человека и направляет его действия к достижению поставленной цели.

Раздражитель мотивов возникает при внимание стимулов («стимул» - заостренная палка, которая использовалась для животных в Риме). Стимулы служат рычагом - раздражителя и вызывают действие определенных мотивов. Стимул как аргумент в том, что люди хотели бы получить в результате определенных действий. Так различают 4 основных вида поощрений: принудительное, материальное, моральное поощрение и самоуважение.

Процесс использования различных стимулов для мотивации людей называется стимуляция. Стимуляция принципиально отличается от мотивации- суть этого отличия заключается в том, что стимуляция является одним из методов мотивации. Концепция стимуляции основана на использовании таких стимулов как- внешние воздействия на человека для координации его деятельности (например, применение наказания, поощрение, продвижение по службе).

Активно развивалась теория мотивации в двадцатом веке, хотя многие мотивы и стимулы известны с древних времен. В настоящее время существует несколько теорий мотивация: оригинальная, материально-правовая и процессуальная.

Также добавлены исходные теории мотивации на основе анализа исторических записей- использования простых стимулов принуждения, материальные и моральные стимулы. Одна из самых известных и широко используемых до сих пор политика «кнута и пряника».

Например, в управлении была поставлена проблема мотивации и стимулирования деятельности Адамом Смитом, который считал, что людьми движут эгоистичные мотивы. Людей мотивирует постоянная и неистребимая тенденция улучшать свое материальное положение. Но Адама Смита не интересовала мотивация рабочих. Этот пробел был заполнен американским теоретиком Тейлором. Он утверждал: «принудительная сила является основной мотивацией к труду». Все стремятся работать меньше и больше получать, поэтому предприниматель должен соблюдать политику «плати меньше и требуй больше.» И даже несмотря на то, что

общественное мнение высказалось в пользу неадекватности метода, некоторые его положения отражены в мотивационной модели «X», «Y», «Z».

Каждая из теорий описывает определенную группу сотрудников. Теория «X» описывает неохотно работающих работников, которые не любят свою деятельность. Здесь используется материальный стимул и принуждение.

Модель теории «Y» представляет собой творческую, активную часть общества. Стимулы труда отражаются в признании моральных и материальных стимулов.

Теория «Z» описывает хорошего работника, который предпочитает работать в группе, и имеет цели на долгосрочную перспективу. Средства поощрения к труду таких работников это моральное поощрение, признание, принуждение.

Начальные теории мотивации выявили направления для дальнейшего развития теории мотивации.

Если же говорить о мотивации самого человека, о его побуждениях к действию, то можно рассмотреть мотивацию в психологическом конструкте. Существует внутренняя мотивация и внешняя мотивация. Необходимо иметь четкое представление о каждом из них, чтобы увидеть, как различные факторы могут влиять на мотивационную основу человека.

Внутренняя мотивация означает, что стимулы, влияющие на поведение, цели или мысли, приходят изнутри. Если есть сильное желание выполнить задачу, то обычно им движет потребность в принятии, из любопытства, чувства независимости, стремлении установить порядок, стремлении к власти, вступлении в социальный контакт или даже приобретении более высокого социального статуса.

Что касается внешней мотивации, то факторы, подталкивающие человека к выполнению задачи, исходят извне. Например, человек, который работает на работе, которая ему не нравится, но умудряется просыпаться каждое утро и приходить вовремя, потому что ему нужна зарплата, является внешним мотиватором.

1.2. Характеристика теоретических концепций мотивации

Современные теории мотивации подразделяются на 2 вида: материальный и процессуальный. Применение таких концептов зависит от человека. Для некоторых людей некая мотивация будет лучшей, а для других совершенно неподходящей, все ситуативно.

Наиболее известными теориями мотивации являются: пирамида Маслоу, теория приобретенных потребностей Макклелланда, теория потребностей Альдерфера, Двухфакторная теория мотивации Герцберга.

В соответствии с теорией иерархия потребностей Маслоу, у людей всегда разные потребности, которые находятся в иерархическом отношении друг к другу. Эти группы Потребностей Маслоу представлены в виде пирамиды. Первый уровень-это физиологические потребности для удовлетворения основных потребностей выживания человека-питание, жилье, отдых, сон, воздух и т.д.

Второй уровень представлен потребностями в безопасности и уверенности в будущем. Сюда можно отнести потребность в защите от физической или психологической опасности.

На третьем уровне Маслоу разместил необходимость в социальной поддержке со стороны окружающих. Необходимость в общении, каких-либо коммуникаций. Для удовлетворения этой потребности человеку необходимо участие в какой-либо группе, командная работа, внимание со стороны противоположного пола, забота в семейном кругу.

Четвертый уровень формируется потребностями самоутверждения, признания со стороны других. Они будут удовлетворены путем приобретения таких концептов как: завоевание доверия, лидерство, популярность, получение общественного признания.

Наконец, пятый этап иерархии потребностей Маслоу-это потребность людей выражать себя, реализовать свой потенциал. Для удовлетворения этих потребностей человек должен иметь максимум свободы творчества, выбор средств и методов решения проблем.

Существует ряд недостатков Концепции Маслоу. Он не рассматривал влияние ситуационных факторов на потребности, настаивал на жесткой последовательности при переходе от одного уровня потребностей к другому. Только снизу-вверх и никак иначе.

Дэвид Макклелланд американский психолог, который разработал свою теорию потребностей или теорию мотивации. Он выдвинул теорию, которая показывает внешние уровни потребностей Маслоу, но уже без иерархии. Теория приобретенных потребностей Макклелланда описывает требования, которые приобретаются на основе обучения и жизненного опыта и оказывают большое влияние на поведение человека.

Теория потребностей Макклелланда это одна из таких теорий, которая объясняет сам процесс мотивации. Его теория потребностей вращается вокруг трех важных аспектов, а именно достижения, власти и принадлежности. Макклелланд утверждал, что независимо от нашего возраста, пола, расы или культуры, все мы обладаем одной из этих потребностей и движимы ею. Эта теория также известна как приобретенные потребности и как говорилось выше Макклелланд считал, что определенные потребности человека приобретены и сформированы в течение долгого времени через события, которые он пережил в жизни.

Эту теорию можно считать продолжением иерархии потребностей Маслоу. Согласно Макклелланду, у каждого человека есть эти три типа мотивационных потребностей независимо от их культуры, богатства или бедности. Эти типы мотиваций обусловлены реальным жизненным опытом:

Потребность в достижении, как подсказывает само название - это стремление достичь чего-то в том, что вы делаете. Если вы преподаватель, то это необходимость поделиться своими знаниями и быть признанным, если вы актер, это необходимость сыграть лучшую роль в спектакле. Именно эта потребность заставляет человека работать и бороться за цель, которую он хочет достичь. Люди, которые имеют высокие потребности достижения - это люди, которые всегда работают, чтобы преуспеть, особенно избегая ситуаций с низким уровнем вознаграждения. Люди, мотивированные потребностями в достижении, обычно имеют сильное желание ставить трудные цели и достигать их.

Потребность во власти-это желание внутри человека иметь контроль и власть над другими людьми, влиять и изменять их решения в соответствии с его собственными потребностями или желаниями. Потребность повысить собственную самооценку и репутацию движет этими людьми. Они хотят, чтобы их взгляды и идеи были приняты и реализованы не смотря на взгляды и идеи других людей. Эти люди являются сильными лидерами и лучше всего подходят на лидирующие позиции. Конкуренция мотивирует их, и они любят выигрывать споры. Статус и признание-это то, к чему они стремятся.

Потребность в принадлежности-это стремление человека к межличностным и социальным отношениям с другими людьми. Они стремятся работать в группах, создавая дружеские и длительные отношения, имеют желание нравиться другим. Обычно избегают ситуаций высокого риска и неопределенности. Люди, мотивированные потребностями в принадлежности, предпочитают быть частью группы. Они любят проводить свое время в окружении и в общении. Обладают сильным желанием быть любимыми и принятыми.

Еще одним из исследователей мотивации является американский ученый Клейтон Алдерфер. Его концепция также в чем-то похожа на концепцию Абрахама Маслоу. Однако теория Альдерфера представляет собой пирамиду потребностей, состоящую всего из трех блоков. Это экзистенциальные потребности, социальные, а также стремление к росту и развитию. Теория наиболее известна как содержательная теория мотивации Альдерфера.

Экзистенциальные потребности. Этот блок является аналогом базовых ступеней пирамиды Маслоу. В экзистенциальные он включает физиологические потребности, а также потребность в безопасности. Удовлетворение потребностей в пище, воде, сне, безопасности - все это основные составляющие, необходимые для нормальной жизнедеятельности организма. Теория мотивации Альдерфера, начиная с описания первого блока достаточно похожа на предшествующую теорию Маслоу.

Альдерфер говорил, что те работники, которые борются только ради восполнения этих «экзистенциальных» потребностей, мало интересуются содержанием труда. Они уделяют больше внимания оплате труда, условиям труда, возможности отдохнуть на рабочем месте.

Социальные потребности-признание, принадлежность. В эту группу входят все потребности, которые имеют отношения к социальному статусу. Как известно, что для успешного развития, человеку необходимо быть частью целого - небольшой социальной группы, этноса, принадлежать к профессиональному сообществу. Это включает в себя и потребность в самоуважении, и признании со стороны других, а также безопасности. Теория Маслоу и теория Альдерфера различаются и в этом аспекте: безопасность группы у последнего входит во второй блок.

Потребности В Росте. Эта категория включает в себя все, что связано с самореализацией. Также сюда можно отнести стремление к самоуважению и уважению со стороны общественности. Однако это должно быть связано с

личностным ростом человека, его уверенностью в себе.

Теория потребностей Альдерфера гласит: с людьми, у которых преобладает этот тип потребностей, нужен особый способ контакта. Они стремятся к лидерству и признанию своих качеств. Поэтому необходимо вознаграждать и всячески поощрять их услуги.

Маслоу утверждал, что если одна из низших потребностей не удовлетворяется, то путь к восполнению высших потребностей закрыт. Таким образом, движение в его пирамиде было возможно только от нижних блоков к более высоким.

В случае с Альдерфером все по-другому. Если более высокие потребности не удовлетворяются, то становятся актуальными более низкие. Например, если человека не удовлетворяет потребность в профессиональном росте, то потребность в социальных связях становится актуальней.

Если потребность не удовлетворяется, человек испытывает фрустрацию при столкновении с препятствиями.

Теория потребностей Альдерфера утверждает, что, несмотря на разочарование, когда невозможно удовлетворить потребность в более высоком уровне, человек может компенсировать это более частым удовлетворением основных потребностей. То есть, если кто-то занимается бизнесом, но на данный момент не имеет возможности удовлетворить потребность в самореализации, то он начинает компенсировать это другими способами (он будет с головой уходить в общения с друзьями, много спать/есть) т.е. удовлетворять более низшие потребности.

Эта теория официально принята научным сообществом и имеет некоторые преимущества. Но она не применяется достаточно широко, по сравнению с концепцией Маслоу. Теория Альдерфера также не была доказана-не было достаточно обширных статистических исследований, чтобы обосновать ее. Таким образом, она имеет как преимущества, так и недостатки.

Двухфакторная теория мотивации Герцберга делится на 2 группы: мотивационные факторы (факторы удовлетворенности достижения, признание, ответственности, продвижение, возможности для роста) и «гигиенические» факторы или факторы условий труда (это заработная плата, безопасность труда, статус, правила, нормы и режим работы, контроль качества со стороны руководства, взаимоотношений с коллегами и подчиненными).

Рассмотрим более подробно:

1. мотивирующий фактор.

Наличие мотиваторов заставляет сотрудников работать усерднее. Они находятся внутри самой работы. (факторы удовлетворения)

2. Гигиенические факторы.

Отсутствие гигиенических факторов заставит сотрудников работать меньше. Гигиенические факторы не присутствуют в самой работе, но окружают работу. (факторы неудовлетворения)

Мотивирующие факторы включают:

Достижение: работа должна давать сотруднику чувство достижения. Это обеспечит гордое чувство того, что вы сделали что-то трудное, но стоящее.

Признание: работа должна давать работнику похвалу и признание его успехов. Это признание должно исходить как от начальства, так и от коллег.

Работа сама по себе: сама работа должна быть интересной, разнообразной и обеспечивать достаточную сложность для мотивации сотрудников.

Ответственность: сотрудники должны «владеть» своей работой. Они должны считать себя ответственными за работу.

Продвижение по службе: для сотрудника должны существовать возможности продвижения по службе.

Рост: работа должна давать сотрудникам возможность учиться новым навыкам.

Гигиенические факторы включают:

Политика компании: она должна быть справедливой и понятной для каждого сотрудника.

Надзор: надзор должен быть справедливым и надлежащим. Работнику должна быть предоставлена максимально возможная независимость.

Отношения: Здоровые, дружелюбные отношения должны существовать между начальниками и подчиненными.

Условия работы: оборудование и рабочая среда должны быть безопасными, пригодными для использования и гигиеничными.

Заработная плата: структура оплаты должна быть справедливой и разумной.

Статус: организация должна поддерживать статус всех сотрудников в организации.

Безопасность: важно, чтобы сотрудники чувствовали, что их работа безопасна, и они не находятся под постоянной угрозой увольнения.

1. Высокая гигиена и высокая мотивация

Это идеальная ситуация, к которой должен стремиться каждый руководитель. Здесь все сотрудники мотивированы и имеют очень мало жалоб.

2. Высокая гигиена и низкая мотивация

В этой ситуации у сотрудников мало жалоб, но они не очень мотивированы. Примером этого является ситуация, когда оплата труда и условия труда конкурентоспособны, но работа не очень интересна. Сотрудники просто там, чтобы собрать свою зарплату.

3. Низкая гигиена и высокая мотивация

В этой ситуации сотрудники очень мотивированы, но у них много обид. Типичным примером такой ситуации является ситуация, когда работа увлекательна и действительно интересна, но оплата и условия отстают от конкурентов в той же отрасли.

4. Низкая гигиена и низкая мотивация

Очевидно, что это плохая ситуация для организации и команды. Здесь, работники абсолютно не мотивированы.

Недостатки теории:

1. Теория применима только к белым воротничкам.

2. Теория фокусируется на повышении удовлетворенности сотрудников. Это не обязательно приводит к повышению производительности.

3. В рамках теории нет объективного способа измерения удовлетворенности сотрудников.

Теория двух факторов подвержена предвзятости. Например, когда работник удовлетворен, он отдает себе в этом должное. И наоборот, когда они недовольны, они обвиняют во всем внешние факторы.

Как видно, единого подхода объяснить человеческую мотивацию нет.

Главный недостаток всех теорий мотиваций заключается в том, что они обращают внимание на анализ факторов, объясняющих мотивацию, но не учитывают механизмы ее деятельности. Этот недостаток восполняют авторы процессуального подхода. Процессуальные теории учат строить сам процесс мотивации, отвечают на такой вопрос как: Как мотивировать людей на достижение желаемых результатов?

Есть три основных процессуальных теорий мотивации: В. Врума, Адамса и Э. Локка, а также Портье-Лоулера, который собрал воедино все концепции и модели мотивации.

Теория ожиданий Виктора Врума гласит: уровень мотивации сотрудников к работе зависит от их представлений о собственных способностях, о их способности выполнять поставленные перед ними задачи и их представлениях о реальности достижения поставленных целей. Этот американский исследователь внес неоценимый вклад в развитие мотивационной теории ожиданий.

Теория ожидания Врума включает в себя утверждение о том, что усилия, предпринимаемые человеком, напрямую зависят от осознания того, что желаемое действительно может быть достигнуто. В качестве классического примера в большинстве случаев приводится следующее: студент университета готовится к защите курсовой. Оценки за предыдущие экзамены отличные, поэтому студенту в случае удачной сдачи курсовой будет присуждена более высокая стипендия на весь следующий семестр. На мотивацию этого человека влияют следующие факторы:

- уверенность в себе, осознание того, что курсовую действительно можно сдать на «отлично»;
- желание иметь больше денег.

Согласно теории ожиданий В. Врума, у студента не было бы стимула для добросовестной подготовки к курсовой при отсутствии веры в себя и желания получить высокую стипендию.

Теория ожиданий Врума делится на 2 типа индивидуальных предположений, связанных с эффективностью его деятельности:

Первый тип связан со следующим вопросом: «для того, чтобы оправдать ожидания, человек должен обладать соответствующими способностями, опытом в аналогичной области, а также необходимыми инструментами, оборудованием и возможностями для выполнения поставленной задачи». В приведенном выше примере со студентом ожидание этого типа мотиваций обычно очень велико, если он действительно уверен, что тщательная подготовка поможет получить высокий балл. Если индивид считает, что у него нет как способностей, так и умения глубоко работать с учебным материалом, он, с низкой степенью вероятности, будет стремиться к высокой оценке своих знаний.

Ко второму типу ожиданий относится такой вопрос: "достигнет ли эффективная деятельность желаемого результата? Этот вопрос направлен на осознание практической значимости результата действий индивида.

Врум рассматривает мотивацию как процесс управления самостоятельным выбором. Утверждается, что каждый индивид находится в непрерывном состоянии мотивации.

- Третий фактор, определяющий мотивацию в теории ожидания, - это величина полученного вознаграждения.

Теория ожиданий Виктора Врума включает постулат о том, что даже если сотрудники будут уверены в собственных силах и получают желаемый бонус, у них все равно возникнет другой вопрос. Это звучит так: "если я получу желаемый бонус, будет ли он мне полезен, поможет ли он мне удовлетворить основные потребности?". Согласно исследованию, ответом на этот вопрос является способ измерения стоимости вознаграждения.

Еще одна концепция в рамках процессуального подхода- это Теория справедливости Адамса.

Теория справедливости Адамса гласит, что люди склонны сравнивать вознаграждение за труд (результат) и усилия, которые они прилагали (вклад).

Такой работник сравнивает соответствующие показатели других работников, делая вывод о справедливости их вознаграждения. В зависимости от того, насколько человек доволен результатом своих наблюдений, он моделирует свое поведение на рабочем месте.

Вклад- усилия и навыки, которые он использует на работе. Это включает в себя опыт, навыки, образование и личностные характеристики, такие как креативность, интеллект, ловкость, коммуникативные навыки.

Результат- вознаграждение за труд, состоит из простых элементов: денежная компенсация, премии, льготы и социальная поддержка, а также элементов высшего порядка: удовлетворенность работой, наличие разнообразных и интересных задач, реализация потребностей альтруистического характера, власть и признание.

Сотрудник интуитивно понимает и принимает тот факт, что более опытный и квалифицированный персонал должен быть вознагражден более высокой заработной платой. Также имеется в виду тот факт, что работник в городе и работник в маленьком городке могут иметь разную зарплату и условия.

Теория справедливости Адамса показывает, что все зависит от того, насколько человек удовлетворен этим сравнительным анализом. Другими словами, мотивация сотрудника зависит от того, как он видит свое истинное положение.

Теория Локка о постановке целей также принадлежит к теориям процессуального подхода.

Локк продемонстрировал, что лучший способ почувствовать мотивацию-это заставить себя сделать что-то, в чем вы не уверены на 100%. Решение сложных задач позволяет вам упорно трудиться, развивать свои навыки и пожинать плоды с точки зрения положительных отзывов и чувства личного достижения.

Пять принципов эффективного целеполагания:

1. Ясность. Цель должна быть конкретной и ясной.
2. Вызов. Легкая или утомительная цель-демотивация.
3. Обязательство. Ваши сотрудники с самого начала должны понимать цель и идти ей навстречу.

4. Отзывы. Обеспечить регулярную обратную связь на протяжении всего процесса. Это помогает держать цель на верном пути.

5. Сложность задачи. Подумайте о реалистичных временных масштабах и разбейте процесс на подцели с регулярными обзорами.

В теории целеполагания Локк и Лэтэм разбили цели на две основные характеристики: содержание и интенсивность.

Содержание является результатом задачи, а интенсивность – это ресурс, необходимый для ее достижения, который может-быть как умственным, так и физическим.

Теория подчеркнула важность рассмотрения всего пути достижения цели, а не только результата.

Портер и Э. Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, включающую элементы теории ожиданий и справедливости. Теория Портера-Лоулера основана на предположение, что сама работа является источником удовлетворения потребностей, но подчеркивает важность вознаграждения за труд в качестве мотивирующего элемента.

Анализируя теории мотивации можно вывести свод правил, необходимых для эффективной системы стимулирования:

1. Постановка четких и достижимых целей. Индивидуальный интерес работника-идеальный инструмент для мотивации. (Э.Локк)
2. Создание условий, при которых все сотрудники осознают важность своей работы. ("самоактуализация" Маслоу).
3. Назначение вознаграждения, которое соизмеримо с затраченными усилиями. (Врум)
4. Обеспечение справедливого распределения доходов среди членов команды (теория равенства Дж.Адамса).
5. Обеспечение определенной степени самозанятости ("самовыражение Маслоу").
6. Обеспечение условий для роста: возможность учиться и совершенствоваться, планирование карьеры, карьерный рост (Рост спроса Альдерфера).

7. Обеспечение необходимых условий. Согласно теории Герцберга, должны быть "гигиенические факторы" в организации.

8. Своевременная информация сотрудникам о экономических и стратегических целях.

1.3. Методики на выявление мотивационной структуры личности, типов мотивации

1. Метод наблюдения – самый оптимальный метод.

2. Специальные методики психодиагностики, позволяющие диагностировать типы мотивации личности.

Для диагностики Мотивации Успеха или Надежды на Успех применяют тестовые опросники:

1. Опросник ТМД А. Мехрабиона (в т.ч. в модификации М.Ш. Магомед-Эминова),

2. Опросник МУН А. Реана.

(Н.В. Бордовская, А.А. Реан, 2000; М.К. Акимова, К.М. Гуревич, 2005).

Помимо этих опросников было выработано большое число методик, ориентированных на выявление и оценку отдельных личностных качеств. Их примером являются многочисленные опросники мотивов личности.

Для примера можно выделить следующие опросники, используемые для диагностики различных сторон мотивации:

Список личностных предпочтений А. Эдвардса (Edwards Personal Preference Schedule) является опросником, который измеряет силу потребностей, заимствованных из перечня, предложенного Г. Мюрреем к ТАТу (А. Анастаси, 2001).

Опросник для измерения мотивации достижения (Resultant Achievement Motivation Test-RAM) А. Мехрабиана (Mehgarian A., 1969) имеет две формы: для мужчин и для женщин.

Опросник построен на основе теории мотивации достижения Дж. Аткинсона. При подборе его пунктов учитывались индивидуальные различия людей с мотивом

стремления к успеху и избегания неудачи в поведении, определяемом мотивацией достижения. Рассматривались особенности уровня притязаний, эмоциональная реакция на успех и неудачу, различия в ориентации на будущее, фактор зависимости-независимости в межличностных отношениях. Пункты опросника построены в форме сравнительных утверждений, поэтому выявляют результирующую тенденцию мотивации достижения, образуемую как разницу в проявлениях мотивов стремления к успеху и избегания неудачи.

Теория потребностей Абрахама Маслоу. Фундаментальным тезисом этой теории является утверждение о необходимости изучения человека как общего, уникального, организованного целого. В иерархической структуре потребностей мотивация влияет на человека как на целое, а не как отдельные аспекты поведения. А. Маслоу считает, что определяющей является мотивация поиска личных целей, смысла жизни.

А. Маслоу выделяет 2 типа мотивации:

1. мотивация преодоления дефицита (дефицитная мотивация или Д-мотивация),
2. мотивация стремления к развитию (мотивация бытия или Б-мотивация).

Эти типы мотивации связаны с категориями «удовлетворение» и «неудовлетворение». Единственной целью Д-мотивации является устранение дефицитных состояний (например, чувства голода). В этом смысле Д-мотивы являются устойчивыми детерминантами поведения.

Метод мотивационного тестирования и моделирования Ричи и П. Мартина, который выделяет 12 основных факторов мотивации.

Тест направлен чтобы выявлять факторы мотивации, которые высоко оцениваются работником, а также те факторы, которым он придает мало значения как потенциальным источникам удовлетворения выполняемой работой. Он позволит выявить потребности и стремления работника, и тем самым получить некоторое представление о его мотивационных факторах.

Также методики анализа закономерностей мотивации достижения при невротических, стрессовых и соматоформных расстройствах. Основные методы исследования: тест Хекхаузена, тест “Диагностика мотивационной структуры личности” В. Мильмана, анкета “Большая пятерка”.

Глава 2. Сравнительный анализ методик диагностики типов мотивации.

2.1. Программа исследования и методики изучения

Объект исследования: Ученики 8 «А» класса, 35 школы в городе Тараз, Казахстан. В количестве 26 человек.

Всего было опрошено 26 школьников.

Ученики были разделены на две группы:

1- Мальчики в возрасте 14-15 лет

2- Девочки в возрасте 14-15 лет

Процедура исследования:

Предварительно была проведена беседа, с целью установления доверительного контакта с участниками исследования и создания позитивной мотивации на успешную совместную деятельность. В процессе исследования задавались уточняющие вопросы. Также участники исследования имели возможность задавать интересующие их вопросы и вопросы на разъяснение, уточнение.

Психодиагностическое исследование было проведено согласно предъявляемым нормативным требованиям.

Исследование было проведено на учебном месте (в определенном кабинете) в школе в присутствии классного руководителя учеников.

После проведения исследования была произведена обработка полученных данных. Все результаты были переданы в школу, по запросу классного руководителя.

Методики исследования:

Методика «Диагностика трудовых мотивов» В. И. Герчикова (Motype).

Данная методика предназначена для выявления базового типа мотивации.

В методике мотивационного профиля Герчикова есть четыре базовых типа мотивации достижения (инструментальный, профессиональный, патриотический и хозяйский).

Рассмотрим подробнее каждый тип мотивации:

Инструментальный тип. Сама работа не является для такого работника сколько-нибудь значимой ценностью и рассматривается только как источник заработка, получаемого в качестве вознаграждения за труд. Но его интересуют не любые деньги, а именно заработок; поэтому он будет работать с максимальной отдачей на любой работе, если его труд будет справедливо и высоко (в его понимании) оплачиваться. Поэтому работник с инструментальным типом мотивации скорее позитивно отнесется, например, к предложению поработать в худших условиях: для него это послужит основанием потребовать увеличения заработка как доплаты за неблагоприятные условия труда.

Профессиональный тип. Работник этого типа ценит в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам. Эти работники предпочитают самостоятельность в работе и отличаются развитым профессиональным достоинством. К руководителю чаще всего относится с известной долей иронии. Как правило, работник с профессиональным типом мотивации достаточно быстро становится лучшим специалистом в компании на данном типе рабочих мест.

Патриотический тип. Работников этого типа интересует участие в реализации общего, очень важного для организации дела. Им свойственна убежденность в своей нужности для организации, отличаются готовностью взвалить на себя дополнительную ответственность ради достижения результатов общего дела. Для них важно общественное признание участия в общих достижениях. Такой тип мотивации свойственен преподавателям-т.к. они чаще всего работают за идею.

Хозяйский тип. Выражается в добровольном принятии на себя полной ответственности за выполняемую работу. Работник с таким типом мотивации будет выполнять свою работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или высокой оплате, не требуя ни дополнительных указаний, ни постоянного контроля. Но человеком с хозяйским типом мотивации очень трудно управлять - он суверенен и не только не нуждается в приказах или наказаниях,

но и не терпит их. Этот тип мотивации характерен прежде всего для людей, занимающихся бизнесом.

Тест Пирамида Маслоу

Тест позволяет понять, какие потребности на данный момент являются для вас самыми важными (предполагается, что именно они наименее удовлетворены).

Потребность — это физиологический и психологический недостаток чего-либо. Потребности служат мотивом к действию. Широкую известность получила теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу (Maslow). Согласно этой теории потребности человека развиваются от физиологических к духовным, и человек должен сперва удовлетворить потребности первого порядка для того, чтобы возникли потребности более высокого уровня.

Иерархия потребностей по Маслоу включает следующие компоненты:

- Физиологические (голод, жажда, сон и т.д.);
- Потребность в безопасности (защита от боли, гнева, страха и т.д.);
- Потребность социальная (любовь, семья, друзья, общение);
- Потребность в самоутверждении (самоуважение, престиж, карьера, успех);
- Потребность в самоактуализации (реализации способностей, самовыражении, осмыслении и т.д.).

Тест «Якоря карьеры» Шейна

Эдгар Шейн, известный как один из основоположников современной организационной психологии, предполагает, что каждый из нас имеет определенную ориентацию на работу и что все мы подходим к своей работе с определенным набором приоритетов и ценностей. Он называет это понятие "карьерными якорями".

"Карьерный якорь" - это сочетание воспринимаемых областей компетенции, мотивов и ценностей, связанных с выбором профессиональной деятельности.

Карьера якоря-включают в себя таланты, мотивы, ценности и отношения, которые дают стабильность и направление в карьере человека.

Теперь рассмотрим сами «Якоря»:

1. Предпринимательство. Эти люди любят изобретать вещи, быть творческими и, прежде всего, им подойдет вести свой собственный бизнес.
2. Профессиональная компетентность. Такой человек любит быть хорошим во всем. Он работает, чтобы стать гуру или экспертом в той области, которую выбрал. Такие люди используют свои навыки, чтобы ответить на вызов, делая работу правильно и лучше, чем кто-либо еще.
3. Менеджмент. Эти люди хотят быть менеджерами. Они любят решать разного рода проблемы и иметь дело с другими людьми. Те, кто обладает данным ярко выраженным якорем, любят власть. Главное желание этих людей - управлять чем-либо, ради этого они готовы даже нести ответственность за других людей. Для них важен итоговый результат работы.

Якорь независимости (автономии). Люди, у которых преобладает данный якорь постоянно стремятся к свободе, они желают быть освобожденными ото всяких правил и на дух не переносят дисциплину. Такие люди всегда стремятся жить только по своим правилам.

Якорь стабильности рабочего места (стабильности работы). Для таких работников главное - иметь надежный и стабильный заработок на протяжении достаточно долгого времени. Такие сотрудники совсем не любят перемены.

Якорь стабильности места проживания. Такие люди не желают покинуть свой дом, родной город. Ради этого они готовы игнорировать все возможные командировки и даже повышения в других городах.

Якорь служения. Якорь отвечает за рвение и желание сотрудника быть полезным окружающим его людям. У таких людей, всегда благие намерения и они хотят видеть хороший результат своей работы.

Якорь вызова. Человек с развитым якорем вызова привык делать то, что, по мнению многих, просто невозможно, тем самым бросая вызов окружающим. Сам процесс борьбы за что-либо и какое-то соперничество - это двигатель всей их деятельности.

Якорь объединения (интеграции) стилей жизни - желание иметь одновременно все. Семья, карьера, саморазвитие - для таких людей важно все. Пожертвовать чем-то одним ради другого они просто не могут.

2.2. Результаты и их обсуждение

Для корреляционного анализа использовался корреляционный коэффициент Спирмена.

Для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо признака, количественно измеренного, использовался критерий Манна-Уитни.

Если посмотреть таблицы, статистического анализа полученных с помощью критерия Манна-Уитни, то корреляция между мужчинами и женщинами может свидетельствовать о том, что гендерные признаки не являются показателями для утверждения о том, что уровень мотивации женщин и мужчин будет существенно отличаться. Нас заинтересовали лишь 2 показателя (Автономия и Менеджмент) Согласно таблицы (Приложения 4), Автономия (U- равен 43) у мальчиков этот показатель равен – 203, у Девочек показатель равен – 148 и Менеджмент (U- равен 42.5) у мальчиков равен- 203.5, у девочек- 147.5. Это говорит о том, что мотивация по этим критериям, а именно стремление к независимости и навыкам управления по гендерным признакам разный. Т.е. у мальчиков более существенно развиты эти показатели, чем у девочек.

Таблица статистического анализа, полученная с помощью критерия ранговой корреляции Спирмена (Приложение5), свидетельствует о том, что методики имеют взаимосвязь не только внутри своей батареи, но и некоторые показатели коррелируют с другими критериями других методик.

Ранговая корреляция Спирмена показала связь между такими показателями как: Патриотический тип мотивации (Герчиков) и Служение (Якоря карьеры).

Хозяйский тип мотивации (Герчиков) коррелирует с такими показателями как: Менеджмент (Якоря карьеры), Автономия (Якоря карьеры), Потребность самовыражении (Маслоу).

Профессиональный тип мотивации (Герчиков) показал взаимосвязь с такими показателями как: Профессиональная компетентность (Якоря карьеры), Служение (Якоря карьеры), Потребность в социализации (Маслоу), Потребность в самовыражении (Маслоу).

Автономия (Якоря карьеры) коррелирует с Потребностью в безопасности (Маслоу), Служение (Якоря карьеры) коррелирует с Потребностью в самовыражении, Предпринимательство (Якоря карьеры) коррелирует с Потребностью в безопасности (Маслоу).

Теперь рассмотрим взаимосвязь между показателями подробнее:

Взаимосвязь между Патриотическим типом мотивации (Герчиков) и Служением (Якоря карьеры) равна 0.416, что говорит о значимости корреляции. Эта корреляция имеет под собой вполне закономерную основу. Сравнивая 2 показателя можно прийти к выводу, что оба критерия коррелирует по одинаковому стремлению быть полезным, стремлению к выполнению очень важного, ответственного, общего дела, стремлению быть признанным. Эти два показателя имеет взаимосвязь в готовности помогать другим людям. Оба показателя также коррелирует в важности общественного признания.

Взаимосвязь между Хозяйским типом мотивации (Герчиков) и Менеджментом (Якоря карьеры) равна 0.529, что является значимой корреляцией.

Здесь говорится о том, что оба показателя имеют под собой лидерскую основу. Им присуща готовность взять на себя полную ответственность не только за какое-либо дело, но и за других людей. Также готовность вести за собой людей и с полной отдачей выполнять свою работу. Оба показателя нацелены прежде всего на результат. Ну, и конечно же, общая любовь к власти. Два этих показателя присущи людям с управленческими навыками и способностями.

Также Хозяйский тип мотивации коррелирует с Автономией (Якоря карьеры), и имеет корреляцию 0.64, это также является значимой взаимосвязью.

Это говорит о том, что у людей с развитыми предпринимательскими способностями преобладает постоянное стремление к автономии, они хотят быть свободными от всех правил и уставов (Когда захотел прийти на работу, тогда и пришел). Они на дух не переносят дисциплину. Такие люди всегда стремятся жить только по своим правилам, т.е. типичный Хозяйский тип мотивации, который стремится к автономии.

Хозяйский тип мотивации коррелирует и с Потребностью в самовыражении (Маслоу) (взаимосвязь между показателями равна 0.458- значимая корреляция), это можно объяснить тем, что людям с преобладающим Хозяйским типом мотивации характерно постоянное стремлении в самовыражении. Это может сказать о том,

что имея лидерские позиции, Хозяйский тип мотивации должен постоянно задавать темп и вектор направления своим работникам, а для этого ему требуется быть всегда на шаг впереди других. Для того, чтобы занять высокие должности или вести собственный бизнес, Хозяйскому типу мотивации необходимо постоянно реализовывать свой потенциал, и безусловно выполнять осмысленные и осознанные действия.

Профессиональный тип мотивации (Герчиков) коррелирует с Профессиональной компетентностью (Якоря карьеры) их корреляция равна 0.39, что является значимой. Эта взаимосвязь также вполне закономерна, т.к. в обоих показателях людям важна возможность проявить себя, доказать всем, что они смогут справиться со сложным, почти «невыполнимым» заданием. Такие люди отличаются развитым профессиональным достоинством и компетентностью. Такие люди должны быть лучшими во всем. Проще сказать, они должны быть профессионалами, особенно в своей деятельности.

Профессиональный тип мотивации также коррелирует со служением (Якоря карьеры) (корреляция равна 0.408-значимая взаимосвязь). Их взаимосвязь говорит о том, что оба показателя стремятся выполнить свою работу хорошо и видеть прежде всего положительный результат своей деятельности. Также им свойственна доброжелательность по отношению к другим людям, они стремятся найти с людьми, которые их окружают положительный контакт. Им свойственно ответственное, качественное выполнение заданий, заданных кем-то из вышестоящих лиц.

Профессиональный тип мотивации коррелирует и с Потребностью принадлежности к социуму (Маслоу) (их корреляция равна 0.397-значимая взаимосвязь). Прежде всего их взаимосвязь обусловлена к общему стремлению быть в коллективе, в обществе. Быть профессионалом среди людей, которым наверняка понадобится совет или некая помощь в профессиональной деятельности (так, они смогут еще раз подтвердить свои профессиональные навыки и компетентности). Также можно сказать, что их взаимосвязь обуславливается в стремлении Профессионального типа мотивации проявить себя и доказать (окружающим), что он может справиться с неким трудным заданием.

Также Профессиональный тип мотивации коррелирует с Потребностью в самовыражении (Маслоу) (корреляция равна 0.435 – значимая взаимосвязь).

Как уже говорилось выше, профессиональному типу мотивации важна возможность в самовыражении. Они прежде всего профессионалы, которые стремятся повышать свою квалификацию, которые стремятся реализовать как можно больше своих способностей, своего потенциала. Профессионалы, которые стремятся к осознанной деятельности.

Автономия (Якоря карьеры) коррелирует с Потребностью в безопасности (Маслоу) (их корреляция равна 0.41, что является значимой корреляцией).

Их взаимосвязь, говорит нам о том, что люди, которые стремятся к свободе, прежде всего стремятся защититься (освободиться) от страхов, тревоги и хаоса. Их свобода в том, что никто не может указать им на их недостатки (в работе, например). Чтобы никто не смог на них «напасть» им легче построить свою работу самостоятельно. Самостоятельно решать, как, когда и что делать для достижения своих целей.

Служение коррелирует с Потребность в самовыражении (Маслоу) (их корреляция равна 0.407- корреляция значима).

Люди, которые стремятся быть полезными другим, делают это любыми морально-допустимыми способами, особенно это касается потребности в самовыражении. Такие люди реализовывают себя и раскрывают свой потенциал- осмысленно помогая другим.

Предпринимательство коррелирует с Потребностью в безопасности (Маслоу) (их корреляция равна 0.483- корреляция значима).

Люди склонные к предпринимательским способностям, особо щепетильно относятся к своей безопасности, не только в физическом плане, но и в моральном. Такие люди с стремятся создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, принадлежащую исключительно им. Вершина карьеры для них- собственный бизнес, что может обеспечить им безопасность их личной свободы.

Заключение

В данном исследовании я рассмотрела, что такое мотивация и какие типы мотивации существуют.

Исследование проводилось в Средней школе у 8 «А» класса.

Среди 14-15 летних юношей и девушек (количество мальчиков-12, девочек-14).

В ходе изучения мотивации были предложены гипотезы:

1. Дети 14-15 лет предпочтут инструментальный тип мотивации.
2. Профессиональный тип мотивации тесно связан с профессиональной компетентностью.
3. Патриотический тип мотивации тесно связан со служением.
4. Хозяйский тип мотивации тесно связан с менеджментом.

Для подтверждения данных гипотез было проведено исследование с помощью трех методик:

- Методика «Якоря карьеры» Шейна предполагает, что каждый из нас имеет определенную ориентацию на работу и что все мы подходим к своей работе с определенным набором приоритетов и ценностей. Он называет это понятие "карьерными якорями".

- Методика на определение ведущих потребностей Маслоу выявит те потребности, что являются самыми существенными и главенствующими, и какие мотивы на данным момент движут человеком.

- Тест мотивационного профиля Герчикова. Определит к какому типу мотивации относится человек.

В ходе исследования подтвердились все 4 гипотезы.

1. Дети 14-15 лет предпочли в сумме Инструментальный тип мотивации. (см. Приложение)
2. Подтвердилась гипотеза о взаимосвязи Профессионального типа мотивации (Герчиков) с Профессиональной компетентностью (Якоря карьеры) (см. Приложение 5)
3. Подтвердилась гипотеза о взаимосвязи Патриотического типа мотивации (Герчиков) со Сужением (Якоря карьеры) (см. Приложение 5)

4. Подтвердилась гипотеза о взаимосвязи Хозяйского типа мотивации (Герчиков) с Менеджментом (Якоря карьеры) (см. Приложение 5)

Также по критерию Спирмена, помимо указанных в гипотезах корреляций выявились и другие взаимосвязи между показателями разных методик.

А именно:

Хозяйский тип мотивации (Герчиков) коррелирует с Автономией (Якоря карьеры), Потребностью самовыражения (Маслоу).

Профессиональный тип мотивации (Герчиков) показал взаимосвязь со Служением (Якоря карьеры), Потребностью в социализации (Маслоу), Потребностью в самовыражении (Маслоу).

Автономия (Якоря карьеры) коррелирует с Потребностью в безопасности (Маслоу), Служение (Якоря карьеры) коррелирует с Потребностью в самовыражении, Предпринимательство (Якоря карьеры) коррелирует с Потребностью в безопасности (Маслоу).

Корреляция между мужчинами и женщинами по критерию Манна-Уитни может свидетельствовать о том, что гендерные признаки не являются достаточно вескими показателями для утверждения о том, что мотивация женщин и мужчин будет существенно отличаться. Помимо 2 критериев, которые меня заинтересовали (Автономия/Менеджмент).

Вывод: Данные методики могут проводиться как отдельно друг от друга, так и использоваться совместно. Методику «Якоря Карьеры» Шейна возможно заменить Методикой Мотивационного профиля Герчикова (многие их показатели коррелируются между собой), но эффективней будет использовать их в комплексе друг с другом.

Нельзя утверждать, что показатели по одной методике будут гарантировать такие же показатели по другой методике и наоборот.

Список использованной литературы

1. Maksimzov M.M., Ignatyeva A.V. менеджмент: учебник для университетов. – М.: Банки и биржи, UNITI, 1998. - 343 С.

2. Герчикова И. Н. менеджмент: учебник. - 3-е издание., дополнение. - М.: Банки и биржи, UNITI, 1997. - 501 р.
3. Веснин В. Р. основы управления. - М.: "ГНОММ-пресс", 1999. - 440 р.
4. Уткин Е. Основы управления мотивацией. - М.: Авторы и ассоциация издателей "тандем". Exmos publishing, 2000. - 352 р.
5. Meskon M.H., Albert M., Хедури Ф. основы управления: перевод с английского. - М.: "Дело", 1992. - 702 р.
6. Greyson Д., O'Dell К. Американский менеджмент на порогах XXI века. - М. Экономика, 1991.
7. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2011. - 512 с.
8. Маклаков А.Г. Общая психология. - СПб: Питер, 2013. - 583 с.
9. Маслоу А. Мотивация и личность - СПб.: Питер, 2016. - 400 с.
10. Schein, Edgar H, (1990 & 1996). Карьерные якоря (открытие ваших реальных ценностей), Jossey-Bass Pfeiffer

Приложение 1

Тест Герчикова (Motype) сырые баллы

	ХО	Стены ПА	Стены ЛЮ	Стены ПР	Стены ИН	Стены				
1 м	4	4	5	7	9	9	6	5	7	5
2 ж	7	7	3	4	1	1	7	6	7	5
3 ж	6	6	3	4	7	7	5	4	8	6
4 ж	7	7	1	2	10	9	7	6	10	8

5 ж	6	6	3	4	10	9	8	7	9	7
6 м	8	8	4	6	5	5	9	7	9	7
7 м	5	5	3	4	4	4	5	4	7	5
8 м	7	7	7	9	7	7	6	5	8	6
9 м	7	7	2	3	5	5	4	3	6	4
10 ж	6	6	4	6	8	8	10	8	9	7
11 м	7	7	6	8	4	4	9	7	7	5
12 ж	8	8	8	10	6	6	9	7	9	7
13 м	5	5	5	7	6	6	7	6	8	6
14 м	3	3	4	6	4	4	10	8	10	8
15 ж	3	3	7	9	4	4	3	2	3	1
16 ж	4	4	2	3	5	5	6	5	9	7
17 ж	8	8	4	6	7	7	8	7	10	8
18 м	3	3	4	6	5	5	2	1	4	2
19 ж	1	1	3	4	4	4	9	7	7	5

20 м	4	4	4	6	6	6	7	6	4	2
21 ж	10	10	3	4	3	3	9	7	7	5
22 м	2	2	2	3	8	8	7	6	10	8
23ж	6	6	6	8	3	3	4	3	6	4
24 ж	6	6	3	4	6	6	9	7	8	6
25 ж	3	3	2	3	6	6	7	6	5	3
26 м	8	8	4	6	5	5	4	3	4	2
Ср.ариф	5,54		3,92		5,69		6,81		7,35	
Мода	7		3		5		7		7	
Медиан	6		4		5,5		7		7,5	
Ст.кв.от	2,21		1,74		2,17		2,21		2,06	
Сумма	144		102		148		177		191	

Приложение 2

№ Испытуемый/ Пол ТЕСТА НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕДУЩИХ ПОТРЕБНОСТЕЙ МАСЛОУ
(сырые баллы)

	Потребность в безопасности	Стены	Потребность социальная	Стены	
1 Олег А. М	19	5	13	3	3
2 Аяулым А. Ж	20	6	17	6	6
3 Валерия Б. Ж	20	6	18	7	7
4 Виктория Х. Ж	22	8	15	4	4
5 Виолетта А. Ж	17	4	16	5	5
6 Кирилл В. М	21	7	18	7	7
7 Данияр О. М	23	9	16	5	5
8 Максим Д. М	24	10	18	7	7
9 Еrsaин М. М	17	4	12	2	2
10 Дарья З. Ж	17	4	18	7	7
11 Искандер А. М	21	7	19	8	8
12 Виктория К. Ж	19	5	18	7	7
13 Даниил К. М	22	8	14	4	4
14 Эдуард Л. М	17	4	15	4	4

15 Анастасия Л. Ж	15	2	16	5	5
16 Виктория Мрк. Ж	19	5	16	5	5
17 Виктория Мч. Ж	19	5	13	3	3
18 Роман М. М	17	4	15	4	4
19 Анна М. Ж	19	5	17	6	6
20 Мохаммад Р. М	19	5	14	4	4
21 Альбина М. Ж	20	6	19	8	8
22 Диас С. М	20	6	19	8	8
23 Татьяна Б. Ж	17	4	15	4	4
24 Мария Х. Ж	16	3	16	5	5
25 Анна Ч. Ж	17	4	19	8	8
26 Данил Я. М	18	5	13	3	3
Среднее арифметическое	19,04		16,12		
Мода	17		18,00		
Медиана	19		16,00		

Стандартное кв.
отклонение

2,24

2,12

Потребность в самоутверждении Стены Потребность в самоактуализации Стены

16	5	5 16	3
20	7	7 20	6
14	3	3 20	6
17	5	5 23	9
14	3	3 23	9
22	8	8 21	7
16	5	5 19	6
20	7	7 17	4
20	7	7 19	6
20	7	7 19	6
11	2	2 20	6
17	5	5 17	4

18	6	6 20	6
18	6	6 16	3
14	3	3 14	1
20	7	7 19	6
21	8	8 21	7
14	3	3 15	2
21	8	8 17	4
18	6	6 19	6
20	7	7 22	8
18	6	6 17	4
19	6	6 20	6
15	4	4 21	7
10	1	1 21	7
24	9	9 16	3
17,58		18,92	

20,00 20,00

18,00 19,00

3,38 2,42

Приложение 3

№ Испытуемый/ Пол Методика «Якоря карьеры» Шейна

		Предпринимательство	Стены	Профессиональная компетентность	Стены
1	Олег А. М	9	7	9,6	8
2	Аяулым А. Ж	6,8	5	6,6	5
3	Валерия Б. Ж	5,8	4	5,6	4
4	Виктория Х. Ж	9	7	6,8	5
5	Виолетта А. Ж	5,8	4	9,8	8
6	Кирилл В. М	7,4	5	8,4	7
7	Данияр О. М	9	7	6,8	5
8	Максим Д. М	8,6	6	6	4
9	Ерсаин М. М	7,8	6	5,6	4

10 Дарья З. Ж	8,8	6	7,2	5
11 Искандер А. М	10	7	10	8
12 Виктория К. Ж	9,4	7	8,6	7
13 Даниил К. М	8,4	6	6	4
14 Эдуард Л. М	4,2	3	8,2	6
15 Анастасия Л. Ж	2,4	2	4,4	3
16 Виктория Мрк. Ж	7,4	5	6,8	5
17 Виктория Мч. Ж	7	5	6	4
18 Роман М. М	6	4	5,8	4
19 Анна М. Ж	5,2	4	6,6	5
20 Мохаммад Р. М	7	5	10	8
21 Альбина М. Ж	8,6	6	8	6
22 Диас С. М	9	7	9,2	7
23 Татьяна Б. Ж	8,4	6	7,8	6
24 Мария Х. Ж	7,8	6	5,6	4

25 Анна Ч. Ж	6,4	5	5,4	4
26 Данил Я. М	8	6	7,6	6
Среднее Арифметическое	7,48		7,31	
Мода	9,00		6,80	
Медиана	7,80		6,80	
Стандартное кв. отклонение	2,66		2,12	

Менеджмент	Стены	Независимость	Стены	Стабильность	Стены
7,4	6	8,2	7	7,3	6
5,4	4	6,6	5	6,3	6
5	4	5	3	5,3	5
8,8	7	8,2	7	7,3	6
6	4	5,8	4	6,5	6
9	7	8,8	8	6,5	6
9,2	7	7,6	6	6	5

6,2	5	9,4	8	6,1	5
9	7	8,8	8	4	4
9	7	5,4	4	5,8	5
10	8	8,2	7	5,5	5
9,8	8	8	7	8	7
6,2	5	6,2	4	7	6
7,4	6	5,4	4	4,6	4
2,6	1	3,4	1	5,7	5
4,2	3	4,4	2	5,5	5
6,6	5	8,2	7	6,8	6
6	4	5,8	4	6	5
3,2	2	4,2	2	5	5
7,2	6	7,4	6	7,5	6
7,6	6	8,4	7	6,3	6
7,4	6	8,4	7	7,5	6

7	5	7,4	6	5,6	5
6,4	5	6,2	5	3,6	4
5,8	4	7,6	6	6,3	6
8,8	7	10	9	6,8	6
7,14		7,04		6,14	
7,40		8,20		6,30	
7,20		7,50		6,30	
2,22		1,72		2,78	

Интеграция стилей жизни Стены Служение Стены Вызов Стены

9,4	8	7,6	5	9,4	8
6,2	3	7,2	4	5,8	5
6,4	4	6,8	4	5	4
7,8	6	7,2	4	7,4	6
8	6	8,2	6	2,4	2
7,4	5	9,4	8	8,6	8

8,9	7	9	7	7,6	7
8,4	7	9,8	8	5,2	4
5	1	5,4	2	5,4	4
7,6	5	8,4	6	9,2	8
10	9	10	8	10	9
8,4	7	9,4	8	8,2	7
8,2	6	8,6	6	6,4	5
5,8	3	7	4	3,8	3
5	1	5,6	2	1,8	1
7,8	6	7,8	5	4,6	4
7,6	5	8,2	6	5,6	5
6,2	3	6	3	5,8	5
7,6	5	7,2	4	4,6	4
10	9	10	8	7	6
7,2	5	7,6	5	7,2	6

8,4	7	7	4	8,8	8
9,2	8	9,8	8	7,4	6
7	4	9,6	8	7	6
8,6	7	8,6	6	6,2	5
8,6	7	7	4	9,4	8
7,72		8,02		6,53	
8,40		7,20		9,40	
7,80		8,00		6,70	
1,35		1,36		2,13	

Приложение 4

№ Показатели (критерии оценки)	Сумма рангов (м)	Сумма рангов (ж)	Критерий Манна-Уитни $U_{эмп}$
Методика оценки мотивации Герчикова			
1 Люмпенизированный	161.5	189.5	83.5
2 Патриотический	184	167	62

3	Инструментальный	147	204	69
4	Хозяйский	152	199	74
5	Профессиональный	140.5	210.5	62.5

Методика «Якоря карьеры» Шейна

6	Профессиональная компетентность	185	166	61
7	Менеджмент	203.5	147.5	42.5*
8	Автономия (независимость)	203	148	43*
9	Стабильность	155	196	77
10	Служение	164.5	186.5	81.5
11	Вызов	191	160	55
12	Интеграция стилей жизни	186.5	164.5	59.5
13	Предпринимательство	185.5	165.5	60.5

Методика на выявления преобладающих мотивов Маслоу

14	Потребности в безопасности и защищенности	193	158	53
----	---	-----	-----	----

8 Потребность в
самовыражении

9 Профессиональная
компетентность

10 Потребность социальная

11 Потребность в
безопасности

* $r_s \geq 0.39 (p \leq 0.05)$, ** $r_s \geq 0.5 (p \leq 0.01)$