

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное автономное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Южно-уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)
Институт социально-гуманитарных наук
Факультет психологии
Кафедра «Общая психология, психодиагностика
и психологическое консультирование»

Рецензент, канд.психол.н.,
доцент кафедры ОП
_____ С.В.Морозова
« ____ » _____ 2017 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой ОП,
канд.психол.н., доцент
_____ С.В.Морозова
« ____ » _____ 2017 г.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ У СТУДЕНТОВ С РАЗЛИЧНОЙ КАРЬЕРНОЙ НАПРАВЛЕННОСТЬЮ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
ЮУРГУ–37.03.01.2017.465.ПЗ ВКР

Руководитель проекта
к. психол.н., доцент
_____ Н.Н. Мельникова
_____ 2017 г.

Автор проекта
студент группы СГ-465
_____ А.О. Держсен
_____ 2017 г.

Нормоконтролер
_____ Л.А. Донцова
_____ 2017 г.

Челябинск, 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
1. Обзор основных концепций, связанных с представлениями о карьере и мотивации	
1.1 Развитие представлений о карьере в психологии	
1.1.1 Определение и общая характеристика понятия карьеры.....	8
1.1.2 Направленность карьеры и карьерные ориентации.....	9
1.2 Развитие представлений о мотивации в отечественной и зарубежной психологии.....	15
2. Программа исследования	
2.1 Цель, задачи, предмет и объект исследования.....	31
2.2 Методы исследования.....	32
2.3 Методы математической обработки данных.....	38
3. Анализ результатов исследования особенностей мотивации у студентов с различной карьерной направленностью	
3.1 Анализ взаимосвязей параметров мотивации с горизонтальной и вертикальной направленностями карьеры.....	39
3.2 Анализ и детальное описание взаимосвязей параметров мотивации с отдельными карьерными ориентациями.....	45
Выводы	52
Заключение	53
Библиографический список	54
Приложения	58

Введение

В настоящее время очень важной является тема построения карьеры. Современные условия предоставляют великолепные возможности, при должных навыках и способностях человек любого социального слоя, пола и практически любого возраста имеет широкий выбор профессий. Конечно, многие должности накладывают свои ограничения на отбор претендентов, однако сейчас требования не имеют такой категоричности, как раньше. Теперь главным становится вопрос скорее не вопрос адаптации к навязанной профессии, а вопрос выбора подходящей специализации.

Причем данная тема касается не только выбора карьеры и охватывает довольно большую возрастную категорию. Многие уже с детства задумываются о своей будущей профессии, готовятся к ней во время обучения и стремятся построить её наиболее верным и выгодным способом в зрелом возрасте.

Всё больше научных трудов посвящается изучению успешного построения карьеры и факторов, оказывающих на неё значимое влияние [4, 18].

Постоянно разрабатываются новые методики определения наиболее подходящей для индивида профессии.

Также часто можно слышать о современных деловых тренингах, коучинге и прочих обучающих технологиях, обещающих успех в профессиональной сфере.

Это всё говорит о потребности современного общества в изучении непосредственно феномена карьеры, а также факторов, оказывающих на неё непосредственное влияние.

В научных работах часто подчёркивается взаимосвязь мотивации и карьеры [4, 18]. Однако данная тема до сих пор до сих пор требует более глубокого изучения.

Основные подходы, используемые в работе

Существует множество трудов, посвящённых отдельно проблеме мотивации и карьерной направленности [6, 15, 8].

Мотивацию изучали представители всевозможных направлений психологии, наиболее яркие из них: А.Г. Маслоу, Ф.У. Тейлор, Г. Форд, Г. Гант, Д. Мак-

Клелланд, Д. Мак-Грегор, В.А. Ядов, Х. Рамперсад, Л. Портер, Э. Лоулер, В. Врум, В.Н. Мясищев, С.Л. Рубинштейн, Л.И. Божович, А.Н. Леонтьев и т.д.

Наибольший вклад в изучение проблемы непосредственно карьерных ориентаций внесли: Д. Сьюпер, Э. Шэйн, Н.Н. Мельникова. Основным подходом является теория деятельности.

В данной работе используются методики, разработанные и адаптированные Н.Н. Мельниковой – «Карьерные ориентации» и «Мотиваторы/Демотиваторы».

Цель – выявление особенностей мотивации у студентов с различной карьерной направленностью.

Задачи:

1. Установить значение параметров мотивации.
2. Выявить ведущую карьерную направленность: вертикальная или горизонтальная.
3. Определить выраженность карьерных ориентаций: управление, предпринимательство, созидание, профессиональное мастерство.
4. Обнаружить значимые взаимосвязи параметров мотивации с двумя направленностями карьеры.
5. Изучить значимые взаимосвязи параметров мотивации с отдельными карьерными ориентациями: управление, предпринимательство, созидание, профессиональное мастерство.
6. Описать детально особенности мотивации с разными карьерными ориентациями: управление, предпринимательство, созидание, профессиональное мастерство.

Объект – карьерная направленность студентов старших курсов.

Предмет – взаимосвязь мотивации и карьерной направленности.

Использованные в работе методики:

1. Мотиваторы/Демотиваторы – Мельникова Н.Н.
2. Карьерные ориентации (КарО) – Мельникова Н.Н.

Методы математической обработки данных:

1. Описательная математическая статистика.
2. Корреляционный анализ по Пирсону.

Научная новизна

Новый подход к постановке проблемы. Детально разрабатывается взаимосвязь карьерных ориентаций и факторов, влияющих на мотивацию.

Практическая значимость

Результатом данной работы стало выявление психологических закономерностей, полезных как для индивидуального саморазвития личности, так и для работы психолога с клиентом. Так как для того, чтобы грамотно построить собственную карьеру, человеку в первую очередь необходимо сделать правильный выбор сферы деятельности. Эту задачу существенно облегчит знание своих мотивов и карьерных ориентаций.

Данные закономерности могут быть использованы так же при работе руководителя с подчинёнными для того, чтобы грамотно воздействовать на сотрудников, учитывая их тип карьерной направленности и мотивирующие факторы.

Объём и структура работы

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3-х глав, выводов, заключения, списка литературы (всего 43 наименования) и 2-х приложений. В тексте работы имеются 3 таблицы и 4 рисунка. Общий объём работы 59 страниц.

1. Обзор основных концепций, связанных с представлениями о карьере и мотивации

1.1 Развитие представлений о карьере в современной психологии

1.1.1 Определение и общая характеристика понятия карьеры

В первом разделе мы рассмотрим понимание карьеры в психологии, горизонтальный и вертикальный виды карьерного роста, раскроем термины «направленность карьеры» и «карьерные ориентации».

Карьера (от фр. «*carrière*» — бег, профессия, поприще) — это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом [2].

Под карьерой понимают последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека [26].

Карьера – это комплексное и активное достижение человеком ранее намеченных должностей в своей профессиональной деятельности; успешное продвижение по службе или служебный рост; совокупность видов осознанной продуктивной деятельности, которыми человек занимается на протяжении всей жизни (включая учебу, работу, досуг) [41].

В обыденном сознании и даже в тематической литературе карьеру часто приравнивают к служебному росту, то есть постоянному подъему по ступенькам иерархии организации [12].

Скорее всего это происходит потому, что именно при таком типе продвижения карьерный рост очень хорошо заметен. Однако такое понятие карьеры не верно и весьма узко. Оно создаёт ложное представление о жизненных планах и мешает истинному деловому росту. Подъем по служебной лестнице – внешняя сторона дела, то, что видит каждый человек. А что скрывается за этим подъемом? Практически, что угодно. Для одного человека – это интересная жизнь, роскошь общения с незаурядными людьми, благополучие и т.д. А для другого – несчастная жизнь при видимом благополучии, существование на

пределе своих возможностей, постоянные стрессы и общая неудовлетворённость [6].

1.1.2 Карьерная направленность и карьерные ориентации

Карьера – это результат целенаправленного движения в своей профессии. Карьера определяет положение человека в организационной структуре компании [22].

Карьерная направленность - это система установок и диспозиций, которые направляют активность личности на то, чтобы построить свою карьеру. Карьерная направленность обеспечивает выраженный мотив построения карьеры, в структуре которого карьера рассматривается, как одна из значимых целей личности.

Содержательная сторона карьерной направленности выражается через карьерные ориентации, основанные на системе представлений человека об основном направлении своей карьеры и форме, с помощью которых реализуются карьерные достижения. Традиционно выделяют два альтернативных направления развития карьеры: «карьера вверх» и «карьера вглубь» [18].

Существует так же другой вариант названия для данных направлений: «вертикальная» и «горизонтальная» карьера.

Вертикальный вид карьерного роста – это движение вверх по карьерной лестнице. Движение происходит от нижних должностей в организации до высших постов с соответствующим повышением зарплаты и уровня ответственности [29].

Такую карьеру не всегда строят в одной и той же организации, но обязательно в одной области. Иногда повышение служебного положения требует освоения новых навыков и областей, но при этом основное направление остаётся прежним.

В качестве примера классической вертикальной карьеры можно привести систему продвижения в популярной сети быстрого питания – McDonalds:

- 1) работник ресторана (работает с посетителями и на производственных станциях);
- 2) инструктор (обучает работников производственным процедурам);
- 3) свинг-менеджер (руководит одним участником работы ресторана или всей сменой);
- 4) второй ассистент директора (управляет всей сменой);
- 5) первый ассистент директора (организует работу систем ресторана, управляет сменой ресторана);
- б) директор ресторана (полностью организует работу ресторана).

Горизонтальный вид карьерного роста – это профессиональный рост сотрудника, его развитие как специалиста. Сотрудник стремится к повышению своего уровня мастерства, овладению новыми знаниями и навыками. А также к получению узкоспециализированных и уникальных умений, которыми обладает очень мало людей, что повышает ценность работника и порой делает его незаменимым в организации.

С продвижением в горизонтальном направлении у сотрудника появляются новые обязанности, увеличивается заработок, расширяется функционал, но положение в структуре не меняется. Пример горизонтального движения – это повышение в разрядах, научных степенях и пр.

Развивать вертикальный тип карьеры возможно практически в любой сфере. А горизонтальная карьера скорее прерогатива профессий, больше связанных с творчеством: художники, копирайтеры программисты, редакторы, журналисты, дизайнеры. Далеко не всех интересует управленческая деятельность и руководящие посты, многие люди хотят развиваться в выбранной специальности без намерения занять кресло начальника. Примером может служить повышение хорошего хирурга до звания заведующего с намерением отметить его заслуги. Однако хирург и руководитель – совершенно разные сферы деятельности и чаще всего человек, будучи отличным специалистом в своей области, теряется и не справляется в новой должности.

Преимущества и недостатки вертикального и горизонтального построения

Вертикальная карьера позволяет добиться власти, большей самостоятельности и увеличить свои доходы. Такой тип развития также даёт возможность реализации своих проектов, а и позволяет увидеть суть ведения бизнеса, так сказать, изнутри.

Недостатком такого подхода является высокая ответственность за работу своих подчиненных, сроки сдачи проектов и показатели эффективности. Руководителям также важно следить за развитием себя в профессиональной сфере и финансовым благополучием работников. Повышается уровень стресса, а свободного времени становится меньше. Чем положение выше, тем больше в ней функций, связанных непосредственно с управлением и решением административных вопросов [11].

Карьерный рост в горизонтальном направлении — это развитие в выбранной профессии, получение уникального опыта, расширение задач и компетенций. Чтобы стать мастером своего дела, нужно постоянно повышать свой профессиональный уровень. Важно осваивать новые сферы деятельности, расширять кругозор и получать новый опыт. Специалисты, обладающие широким кругом навыков и разбирающиеся в тонкостях своего дела, очень высоко ценятся фирмой.

Достичь уровня профессионала непросто: на это нужно потратить много времени, сил и денег. Кроме того, нужно постоянно стремиться быть на голову выше конкурентов. Слишком узкая специализация часто осложняет поиск работы в дальнейшем, поэтому удобнее параллельно развивать и другие навыки, например, в смежных областях.

Первым, кто ввёл понятие «карьерные ориентации», был Д. Сьюпер, автор теории профессионального самоопределения [42]. Он говорил о том, что сочетание психологических и социальных факторов во многом определяет успешность карьеры [7].

Д. Сьюпер понимал карьерные ориентации как систему смыслов, на которые личность ориентируется при выборе и построении карьеры, а также совокупность установок, которые связаны с профессиональной активностью и опытом. По его мнению, карьерные ориентации являются сплавом побуждений, мотивов, способностей и ценностей, которые человек учитывает в первую очередь, когда выбирает и строит свою карьеру [43].

Темой карьерных ориентаций так же занимался Э. Шэйн. Он создал методику под названием «Якоря карьеры». Основным понятием в его теории является понятие «якорь карьеры». Данный термин обозначает важный компонент Я-концепции, представляющий значимые для личности интересы или ценности, от которых она не может отказаться при выборе. Якоря карьеры формируются во время социализации путём накопления профессионального опыта в первые годы развития карьеры и выполняют функции стабилизации, управления и интеграции индивидуальной карьеры в течение всей жизни [40].

Различные карьерные ориентации лежат в основе направления активности личности на определённые профессиональные цели и предполагают различные формы карьерных достижений [18].

Карьерные ориентации также исполняют функции, которые направляют и организуют деятельность при построении индивидуальной карьеры [37]. Карьерные ориентации достаточно устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время, хотя нередко происходят и смены карьерных ориентаций в течение жизни человека [18].

Ниже приведены описания карьерных ориентаций [17]:

Управление. При такой направленности карьера связывается, в первую очередь, с управленческой деятельностью. Человек с данной ориентацией видит свою карьеру как продвижение по служебной лестнице. Он стремится занять руководящие посты и достигнуть высокого социального статуса в социальной иерархии. Он не избегает конкуренции, с готовностью берёт на себя бремя власти и ответственности. Он интересуется вопросами управления

деятельностью других людей, регулированием организационной системы, в этой сфере он развивает собственное профессиональное мастерство. В качестве достижений в карьере рассматривается высокий социальный статус, управленческая должность и выполнение руководящих функций.

Предпринимательство. Карьера основывается на создании и развитии своего дела. Человек с такой карьерной ориентацией стремится открыть собственное дело, запустить его работу с нуля. Обычно он не хочет работать на других, а пытается развить свой бизнес, ради чего готов к риску, способен переносить неудачи, преодолевать трудности и бросать вызов обстоятельствам. Он с готовностью берёт на себя обязанности руководителя и достаточно успешно справляется с ними. Но руководство и все связанные с ним блага не имеют для него высокой ценности, основной целью является развитие собственного дела, которым он управляет. Значимыми достижениями в карьере являются: развитие предприятия, финансовая самостоятельность и расширение сферы влияния.

Созидание. В данном случае карьера рассматривается скорее, как пространство для создания продукта, ценного для общества, возможность «оставить след в истории». Для людей с такой карьерной ориентацией основными ценностями являются общечеловеческие идеалы. Они стремятся сделать мир лучше и что-то после себя оставить. Они ориентированы на долгосрочные глобальные проекты, пытаются создать качественные и социально значимые продукты в какой-либо сфере. Для них общественное признание предпочтительнее социального статуса. Карьерными достижениями для таких людей являются всевозможные авторские изобретения, научные открытия, методические труды, произведения искусства.

Мастерство. В данном направлении карьера связывается с совершенствованием мастерства в какой-либо профессиональной сфере. Человек с ориентацией данного типа, в первую очередь, хочет быть мастером в своём деле, лучшим в своей сфере. Он может руководить другими в пределах

своей компетентности, но это не является для него важным. Иногда ориентация на профессиональное мастерство выражена так сильно, что человек готов отказаться от продвижения по карьерной лестнице или от всех других благ ради того, чтобы сохранить свою независимость и совершенствоваться в своём направлении. Люди с такой ориентацией склонны довольно долго оставаться в одной профессиональной области, постоянно углубляя свои знания и совершенствуя своё мастерство. Они считают свою карьеру успешной, если смогли стать одним из лучших специалистов в своём деле, признанным и авторитетным в своём профессиональном сообществе.

О.П. Терновская, выделяла ряд особенностей карьерных ориентаций на этапе студенчества [28]:

1. Для студентов, как представителей социальной группы характерны типичные карьерные ориентации, которые отражают социально-экономическое состояние общества, и приоритетные карьерные ориентации, которые зависят от периода профессиональной подготовки и направленности.

2. Важную роль в выборе карьерных ориентаций играют гендерные характеристики: студенты, обладающие андрогинными чертами, чаще выбирают в качестве приоритета стабильность; маскулинные студенты склонны к выбору менеджмента; выбор автономии как главного приоритета в карьере характерен для студентов, обладающих феминными чертами.

3. Возрастные особенности самосознания не позволяют осознать карьерные ориентации в полном объеме по структуре и содержанию, что проявляется в постановке неопределенных целей, формулировании отсроченных планов, неумении расставить приоритеты.

4. Степень осознанности ведущей карьерной ориентации содержательно определяется направленностью профессионального развития студентов. Этап профессиональной подготовки оказывает значимое влияние на выбор приоритетной карьерной ориентации: первокурсники чаще выбирают профессиональную компетентность в качестве приоритета в профессиональной

деятельности, а для выпускников более характерна ориентация на предпринимательство.

1.2 Развитие представлений о мотивации в отечественной и зарубежной психологии

Для описания феномена мотивации в психологии существует несколько теорий или моделей мотивации, которые можно разделить на:

- 1) традиционные;
- 2) содержательные;
- 3) процессуальные.

Традиционные теории основываются на так называемой политике «кнута и пряника» и реализуются путём стимулирования работника угрозой наказания, или материальными поощрениями.

Содержательные подходы рассматривают отдельные потребности (мотивы), направляющие деятельность человека.

Процессуальные концепции рассматривают мотивацию как процесс и изучают, как изменяется мотивация под влиянием отдельных факторов [10].

Рассмотрим, как развивались традиционные теории мотивации. В рабовладельческом обществе человека заставляла работать угроза физического наказания, в обществе капитализма – страх потерять работу, а вместе с ней источник дохода. Производительные силы развивались, вместе с ними также рос уровень благосостояния людей, общество становилось цивилизованнее, руководители более отчетливо осознавали необходимость создания новых подходов, методов и средств стимулирования людей к активизации их трудовой деятельности.

Позднее появилось такое понятие как «экономический человек», в качестве стимула стал использоваться «пряник», то есть была разработана система поощрения [32].

Первым, кто заметно продвинулся в поисках способов активизации труда рабочих, был Ф. Тейлор. Его принципы научного менеджмента стали основой

для организации труда в первой половине XX века, а во многих моментах актуальны и в настоящее время [20]. Тейлор ввел нормирования и разделение труда, а также сдельную форму оплаты. Это позволило лучше организовать каждое рабочее место, сделать его более приспособленным под конкретную специфику труда, что уже само по себе позволяло рабочему тратить меньше сил и более рационально использовать рабочее время и за счёт этого повысить свою производительность. Но основная наработка Тейлора состояла в том, что у рабочего появилась мотивация увеличивать выработку, ведь вместе с ней рос его заработок [27].

У Тейлора были последователи, развивавшие его идеи. Среди них основной вклад внёс Генри Гант. В своих исследованиях особое внимание он уделял вопросам стимулирования труда. Его позиция состояла в том, чтобы дать рабочему понять, что в случае выполнения своего рабочего задания вовремя и качественно он получит денежное вознаграждение. Также рабочий получит премию за перевыполнение норм выработки. Особенность премиальной системы оплаты труда заключалась в сохранении минимального заработка независимо от степени невыполнения нормы. Гантом был предложен график, по которому каждый рабочий мог наглядно увидеть результат собственного труда и полученные вознаграждения [13].

Большой вклад в традиционную теорию мотивации также внёс Генри Форд. Он обобщил систему управления Тейлора и добавил к ней собственные представления о структуре и методах управления. Г.Форд считал, что задача высшей администрации состоит в отслеживании того, чтобы все отделения стремились к единой цели. «Важная роль» человека в его организации не сводилась только к добросовестному труду. Он заботился о судьбах своих работников и создавал условия не только для их материального благополучия, но и для духовного развития. Такие условия в Америке того времени были только в компании Форда [33].

Суть традиционных теорий сводится к следующим положениям, обеспечивающим высокую мотивацию рабочих, а, следовательно, и эффективность труда:

1. Труд должен быть организованным и нормированным.
2. Предпочтительной является сдельная форма оплаты труда.
3. Для всего персонала должны соблюдаться единые условия материальной мотивации.
4. Проблема «рутины» устраняется увеличением заработка.

Содержательные теории мотивации используют иной подход, нежели традиционные. Они изучают непосредственно мотивацию и факторы, на неё влияющие. Содержательные теории описывают содержание и структуру потребностей, а также их взаимосвязь с мотивацией человека [31].

Теория мотивации А. Маслоу

В основе теории А. Маслоу лежит принцип иерархичности потребностей. Он считал, что реализация потребностей происходит поэтапно — от низших нужд к высшим. Поведение будет мотивироваться более высокими потребностями только при условии удовлетворения потребностей, расположенных на более низком уровне. В основе модели Маслоу лежит принцип иерархичности, что делает его модель существенно отличной от других. Интенсивность конкретной нужды зависит от того, какое место она занимает в иерархичной структуре [16].

Автор выделил следующую классификацию потребностей – от низших к высшим [34]:

- 1) физиологические потребности — в движении, дыхании, крыше над головой, воспроизведении потомства, одеянии, отдыхе и т.д.;
- 2) потребности связанные с безопасностью — уверенность в будущем, безопасность и стабильность в жизни, в окружающих людях, стремление не допустить неправильного обращения, в гарантированной занятости;

3) потребности общественного характера — в взаимодействии с социумом, в любви, в нахождении в социальной группе, во внимании к себе, внесении вклада в общую деятельность, заботе о ближнем;

4) потребности в самооценке — потребности в уважении “важных остальных”, в социальном статусе, в карьерном продвижении, престиже и признании;

5) нравственные потребности (потребности в выражении посредством творчества), воплощении своих навыков и умений.

Маслоу считал, что потребности более низкого уровня одинаковы в плане воздействия для всех людей, а высшие – отличны. Следовательно, высокие потребности в большой степени говорят об индивидуальности. Он так же подчеркивал циклический характер потребностей, то есть их постоянное повторение на более высоком уровне [21].

Данная теория достаточно конкретно показывает общую динамику перехода индивида от одних мотивирующих потребностей к другим. Однако обладает следующими недостатками: не выявлены критерии смены актуальности потребностей; отсутствует связь с внешними мотивами деятельности человека; потребности не являются взаимозаменяемыми. В целом, при оценке теории иерархии потребностей А. Маслоу, будет уместно привести цитату Дж. О’Шонесси. «Теорию иерархии, возможно, лучше всего рассматривать как организующую концепцию, а не объясняющую модель» [21, 117с.].

Теория двух групп факторов Ф. Херцберга

Основной смысл данной теории – в разделении факторов, которые влияют на экономическую деятельность работника. Херцберг выделяет две группы факторов:

1. Мотиваторы. Данную группу составляют потребности работника в самореализации на работе, продвижении по службе, ответственности, признании, достижении и профессиональном росте. Они удовлетворяют потребность в достижении целей, которые ставит перед собой индивид.

2. Гигиенические факторы. К ним относят технические аспекты руководства, справедливое распределение заработной платы, условия работы, ее надежность и стабильность, а также стиль управления. Гигиенические факторы помогают индивиду избежать неприятных для него ситуаций.

Таким образом, в первую очередь удовлетворенность работой вызывается воздействием мотиваторов, а неудовлетворенность работой является следствием действия факторов гигиены. Следовательно, для повышения мотивации сотрудника, необходимо повышать воздействие на него мотиваторов, а во избежание негативного настроения на работу нужно активизировать гигиенические факторы [30].

Основные проблемные области теории: не доказано, что воздействие мотиваторов на каждую группы персонала приведёт к росту удовлетворенности работой; слабо выражено влияние внешних факторов на мотивацию к работе; не исследуется приоритетность потребностей и ценностей относительно групп мотиваторов и факторов гигиены; слабо изучено взаимовлияние гигиенических и мотивационных факторов.

Трехфакторная модель Макклелланда

Макклелланд выделял три группы потребностей, воздействующих на поведение человека: потребности достижения, соучастия и властвования. Данные потребности не расположены иерархически и могут иметь различную степень проявления.

Потребность достижения выражается в стремлении человека достигать целей эффективнее, чем раньше. Потребность соучастия проявляется в стремлении к дружеским отношениям с другими людьми. Потребность властвования развивается в процессе жизненного опыта, обучения и выражается в стремлении контролировать ресурсы, процессы и людей в своём окружении.

Нельзя не упомянуть о вкладе в теорию Макклелланда американского психолога Джона Аткинсона. Согласно его представлениям, потребность в успехе нужно рассматривать в совокупности с потребностью в избегании неудач.

Аткинсон выявил тенденцию людей с высокой мотивацией к достижениям стремиться к успеху, а людей с низкой мотивацией к достижениям – избегать неудач. [36]

Основная проблемная область теории – отсутствие анализа взаимосвязи и взаимовлияния потребностей, а также отсутствие возможностей отслеживания развития потребностей во времени.

X-, Y-теория Мак-Грегора

Мак-Грегор обратил своё внимание на то, что системы мотивации труда напрямую зависят от взглядов менеджеров относительно основных мотивационных черт их подчиненных. Он выделил две категории под названиями «Теория X» и «Теория Y».

Теорию X составляют следующие базовые моменты мотивации сотрудников [24]:

1. Люди не любят работать и стремятся избежать лишних усилий.
2. Сотрудники безответственны и несамостоятельны.
3. Для мотивации работников необходимы такие инструменты, как принуждение, контроль и угроза наказания.
4. Рабочее место ценно стабильностью.
5. У сотрудников нет потребности в самореализации.

Теорию Y составляют следующие базовые моменты мотивации сотрудников:

1. Для сотрудников труд – один из важнейших для любого человека процессов.
2. Заинтересованный работник способен к самоорганизации и самоконтролю.
3. У сотрудников выражены потребности к ответственности и свободе принятия решений.
4. Работникам необходима новая деятельность и возможность проявить креативность.
5. Эффективность работы снижается при ограничении свободы и возможностей самореализации.

Проблемные области теории: чрезмерная полярность; не изучено развитие мотивации работника во времени; вознесение У-теории, как единственной и идеальной базы для руководства сотрудниками.

Диспозиционная модель

Автором данной концепции является В. Ядов. В соответствии с временными рамками потребностей индивида он выделил три вида диспозиционных образований [1]:

1. Элементарные фиксированные установки, направленные на разрешение часто возникающих «предметных» ситуаций.

2. Социальные фиксированные установки, которые предназначены для нахождения баланса между социальными потребностями и социальными ситуациями.

3. Ценностные ориентации на цели и способы их достижения, связанные с поиском компромисса между идеологией индивидуума и образом его жизни.

В формировании каждого диспозиционного образования в том или ином соотношении принимают участие когнитивные, эмоциональные и поведенческие компоненты. Причем в каждой ситуации на формирование действия воздействуют одновременно все три образования, но с разной степенью проявления.

Ядов говорил о целесообразности включения в регуляцию деятельности определенного диспозиционного образования, фиксированного в прошлом опыте, который непосредственно зависит от потребностей физического и социального существования и от уровня ситуации или условий деятельности [9].

Главной заслугой Ядова является то, что он подчеркнул возможность удовлетворения работником в процессе его труда не только потребности в материальных ресурсах, но и благ относительно низкого порядка.

Основные недостатки данной модели в том, что: не выделены критерии, которые позволили бы определить ситуации, в которых доминирующее положение занимают конкретные диспозиционные образования; отсутствует

классификация по влиянию на систему ценностей и потребностей, исходя из которой, индивид будет действовать под приоритетным влиянием одной из диспозиций.

Система сбалансированных показателей Х. Рамперсада

Рамперсад сформировал универсальную сбалансированную систему показателей деятельности и ее уточнение в виде индивидуальной сбалансированной системы показателей. В основу данной концепции была положена идея о балансе индивидуальных целей и ценностей с целями и ценностями организации. Основной вклад данной концепции в том, что она позволяет индивиду и организации осознать свои истинные цели и ценности.

Х. Рамперсад сосредотачивает своё внимание на внутренней мотивации человека, подчеркивая, что именно она способна обеспечить высокий уровень заинтересованности персонала фирм в работе. Он говорил о том, что материальные стимулы в настоящее время «уже утратили свое прежнее значение в качестве стимула к труду» [23].

Индивидуальная сбалансированная система показателей состоит из четырех групп элементов и последовательности действий индивида по их раскрытию.

К основным группам элементов относятся:

- 1) внутренний, подразумевающий здоровье и душевное состояние работника;
- 2) внешний, определяющий отношения индивида с другими людьми;
- 3) знания и обучение, олицетворяющий имеющиеся у индивида навыки и способности к обучению;
- 4) финансовый, обуславливающий финансовые запросы и возможности их удовлетворения.

Путь раскрытия каждого элемента состоит в том, что индивид последовательно должен перейти от общих ценно-смысловых ориентиров его жизни к конкретным мерам по улучшению данных элементов деятельности. Это происходит через последовательный переход от личной миссии, через личное

видение, личные ключевые роли, личные критические факторы успеха, личные цели, к личным показателям деятельности и мерам по их улучшению.

Проблемные области теории: высокие трудовые затраты и повышенные требования к мотивации формирования подобной системы со стороны индивида; необходимость количественных ориентиров для личных показателей деятельности человека, в каждой из сфер.

В центре внимания содержательных теорий – потребности, как факторы, которые лежат в основе мотивов, побуждающих человека к деятельности. Данные теории мотивации изучают, какие именно потребности стимулируют человека к той или иной деятельности, рассматривают структуру потребностей, какие из них первичны, а какие вторичны, в каком порядке происходит их удовлетворение. Они изучают цели, к которым стремится человек, в отличие от процессуальных теорий мотивации, больше внимания уделяющих самому процессу достижения цели и удовлетворения соответствующей потребности. Заслуга содержательных теорий в определении роли потребностей, как фактора мотивации. Но в реальной жизни удовлетворение и проявление потребностей редко происходит в соответствии со строгой иерархией и зависит от многих нюансов: пола, возраста, особенностей личности и пр. Основной недостаток содержательных теорий в том, что они этого не учитывают.

В процессуальных теориях мотивации акцент делается непосредственно на самом процессе выбора поведения, которое приведёт к желаемым результатам. Процессуальные теории объясняют то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения. Согласно процессуальным теориям поведение личности определяется, с одной стороны, его потребностями (что согласуется с содержательными теориями), с другой — восприятием его ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения.

Теория Портера-Лоулера

Данная представляет собой модель с пятью переменными: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения.

Уровень затрачиваемых человеком усилий зависит от ценности вознаграждения и того, насколько сам человек верит в данную последовательность. Достижение желаемого уровня результативности может повлечь как внутренние вознаграждения, такие как чувство удовлетворения от выполненной работы, чувство компетентности и самоуважения, так и внешние, такие как похвала начальника, премия, продвижение по службе. Удовлетворение является результатом внешних и внутренних вознаграждений с учетом их справедливости. Оно выступает в качестве измерителя того, насколько ценно вознаграждение для конкретного работника. Эта оценка будет влиять на восприятие сотрудником организации ситуаций, которые будут возникать в дальнейшем процессе работы [25].

Основной проблема теории Портера-Лоулера – отсутствие какой-либо иерархии и взаимосвязи целевых установок индивидов. Авторы утверждают, что удовлетворение работника возникает только после выполнения работы. Однако только лишь обещание вознаграждения, если сотрудник верит ему, способно повысить удовлетворенность человека в тот же момент. Кроме того, сам процесс работы сам по себе часто вызывает у людей удовлетворение.

Теория ожиданий В. Врума

Большинство современных процессуальных теорий мотивации рассматривают мотивацию как процесс управления собственным выбором. Такое определение мотивации впервые дал В. Врум.

Он утверждал, что люди постоянно пребывают в состоянии мотивации. Согласно В. Вруму, для того, чтобы быть успешным руководителем, необходимо показывать подчиненным, что направление их усилий на достижение целей организации приведет к скорейшему достижению их личных целей. Согласно

теории ожидания В. Врума, подчиненные работают наиболее продуктивно, когда они уверены, что оправдают свои ожидания в трех областях [35]:

1. Ожидания в отношении «затраты труда – результатов» – это соотношение между затраченными усилиями и полученными результатами.

2. Ожидания в отношении «результатов — вознаграждений» — это ожидания определенного вознаграждения или поощрения в ответ на достигнутый уровень результатов.

3. Ценность полученного поощрения или вознаграждения (валентность).

Проблемной областью в теории ожиданий В.Врума является в первую очередь то, что анализируются не действия человека в той или иной ситуации, а скорее, его реакция на конкретное внешнее предложение. Проблема в том, что помимо полученного предложения человек, как правило, уже находится в состоянии какого-либо действия. Модели взаимосвязи уже имеющихся у человека заданий с новыми никак не раскрываются в рамках данной теории. Также отсутствует исследование динамики изменения ценности под влиянием соответствующих достижений и результатов.

Теория справедливости Стейси Адамса

Суть данной теории том, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих подобную работу. Если сравнение показывает несправедливость, то есть человек считает, что его коллега получил за такую же работу большее вознаграждение, то у него возникает психологическое напряжение [5].

Результат отсутствия справедливости проявляется в следующих чертах поведения: стремление увеличить собственное вознаграждение; воздействие на положение других сотрудников; увольнение; снижение собственной эффективности; занижение своих достоинств; выбор другого объекта для сравнения.

Недостатками данной теории являются: недостаточная широта факторов, влияющих на мотивацию работников и недостаточная возможность прогноза развития ситуации несправедливости (как именно отреагирует тот или иной работник).

Теория Портера-Лоулера и теория Врума дали толчок к осознанию руководителями необходимости повышения уровня определенности результата как важного фактора повышения эффективности труда. Так же важно подчеркнуть то, что повысилось внимание к наличию обратной связи, при которой уже полученный результат и справедливость предшествующего вознаграждения способны оказать влияние на мотивацию к будущей работе. Теория С. Адамса обращает внимание на крайне важную проблему обеспечения справедливости стимулирующих мер.

Отечественные психологи сделали попытку систематизировать многочисленные представления, существующие в зарубежных теориях мотивации.

Для этого ученый Иванников, предложил сузить понятие мотива и мотивации. Мотив он определяет, как устойчивое образование мотивационной сферы в виде определенных потребностей. А для того, чтобы обозначить конкретное ситуативное образование, активизирующее деятельность, он предлагает использовать понятие побуждение. Все другие смежные реальности он предлагает обозначить новыми понятиями.

В отечественной психологии, при изучении мотивов, основным методологическим принципом является положение о единстве динамической и содержательно-смысловой сторон мотивации. Этот принцип реализует в своих работах Мясищев, Рубинштейн, Божович, Леонтьев. Они изучали такие проблемы, как: способы ориентировки человека в деятельности, соотношение смысла и значения, направленности личности и динамики поведения, систему отношений человека, интеграцию побуждений и их смысловой контекст.

Отечественная психология преимущественно рассматривает мотивацию как сложный многоуровневый регулятор жизнедеятельности человека, его поведения и любой деятельности. Высшим уровнем этой регуляции является сознательно-волевой уровень.

Наиболее полным является определение мотива, которое предложила Л. И. Божович: «Мотив – это предметы внешнего мира, представления, идеи, чувства и переживания – все то, в чем нашла воплощение потребность. Мотивация – это сложный механизм соотнесения личностью внешних и внутренних факторов поведения, которые определяют возникновение, направления, а также способы осуществления конкретных форм деятельности».

С. Л. Рубинштейн соотносил понятие мотива с переживанием потребности и ее удовлетворением. Он понимал под мотивацией опосредованную процессом ее отражения субъективную детерминацию поведения человека миром или через психику реализующую детерминацию [19]. Посредством мотивации человек становится включенным в контекст действительности. Таким образом, поведение определяется мотивацией, которая является опосредованным отражением объективного мира. Таким образом, в данном определении ясно указывается на активное, стимулирующее значение мотивации в деятельности.

А. Н. Леонтьев термином «Мотив» объяснял то объективное, в чем потребность конкретизируется в данных условиях, на что направляется деятельность, как на побуждающее эту потребность. Ученый понимал мотив как определенную потребность, напрямую связанную с деятельностью [14].

По его мнению, мотивация – это опредмеченная потребность или «самоцеленаправленное поведение. Потребность перерастает в мотивацию только при достижении определённого уровня, при превышении которого, человек более не способен игнорировать увеличивающуюся потребность и подчиненную ей мотивацию. Но наряду с этим могут проявляться альтернативные источники, такие, как цели, установки, убеждения, интересы, идеалы и чувства. Данные элементы также тесно связаны с потребностной сферой. Активность проявляется

в процессе удовлетворения самых разнообразных потребностей. Таким образом, основой мотивов служат потребности.

С точки зрения Выготского мотивация – это сложное объединение, так называемый «сплав движущих сил поведения», идеалов, интересов, целей, влечений, определяющих его деятельность. Он также ввел понятие «мотивационная сфера», которое включает в себя: аффективную и волевую сферу личности и переживание удовлетворения потребности [19].

Часто мотивационная сфера понимается как стержень личности, к которому притягиваются такие социально-психологические характеристики, как: направленность, установки, эмоции, ожидания, притязания и т.д.

Понятие мотивационной сферы также включает в себя мотивацию и мотив. Несмотря на различия подходов, выделяется общее мнение, которого придерживаются большинство. Данное мнение состоит в том, что существует некая мотивационная система – система психологически разнородных факторов, определяющих как поведение, так и деятельность человека.

Изучая мотивационную систему, ученые стремятся понять ее структуру. Структура определяется как относительно устойчивое единство элементов, их отношений и целостности объекта. Асеев выделяет в структуре мотивации такие элементы, как: единство процессуальных и дискретных характеристик и двухмодальность структуры (положительные и отрицательные характеристики) [2].

Структура мотивационной сферы не является фиксированной, а развивается в процессе жизнедеятельности человека. Додонов выделял в структуре следующие структурные компоненты:

- 1) гедоническую основу мотивации – удовольствие от самой деятельности;
- 2) значимость непосредственного результата деятельности для личности;
- 3) мотивирующее воздействие вознаграждения за деятельность;
- 4) принуждающие давления на личность;

Первый, второй и третий пункты являются целевыми составляющими мотивации. Теория Додонова успешно применяется при изучении деятельности.

Изучение мотивов, связанных с мотивацией трудовой деятельностью, осуществляется российскими учеными преимущественно в трех направлениях: изучают сами факторы трудовой деятельности, мотивы увольнения и мотивы при поиске новой работы.

Факторы трудовой деятельности рабочих:

Здравомыслов Л. А. и Ядов В. А. изучали самые значимые факторы трудовой деятельности рабочих (до 30 лет). На первом месте оказалась возможность карьерного роста и удовлетворенность работой. На втором – разнообразие труда. У рабочих старше 30 лет результаты были противоположными. Исследователи выяснили, что с возрастом повышается значимость санитарно-гигиенических условий труда. Для опытных рабочих чаще всего низкую роль играют отношения с начальством [19].

Наумова Н. Ф. и Слюсорянский Н. А. исследовали значимость мотивов в зависимости от гендера. Они выделяли следующие факторы, важные для мужчин: общественная значимость работы, содержание и разнообразие работы, а также творческие возможности. Для женщин значимыми факторами оказались: размер зарплаты, взаимоотношения в коллективе, и условия труда.

Муздыбаев К. изучал мотивы отношения работников к своему труду. Он выявил, что на первом месте стоят такие мотивы, как:

1. Поддержка товарищей, желание не сорвать план и получить больше денег.
2. Стремление хорошо выполнить задание, получить удовольствие от результатов работы, потребность реализовать способности и избежать наказания.
3. Мотив карьеры, возможность на какое-то время отвлечься от проблем.

Муздыбаев К. изучал также эффективность применения разных стимулирующих факторов для повышения качества работы. Результаты его исследований показали, что первое место по значимости занимают материальные стимулы, а на последнем – признание.

Мотивы увольнения с работы

Психологи Русаликова и Еудит выяснили, что при увольнении работники далеко не всегда понимают причину своего ухода. Они часто называют более логичные мотивы, тогда как в реальности причины ухода с работы связаны больше с неудовлетворенностью в какой-либо значимой сфере на данном предприятии. Семенов В. Е. считает, что чаще всего у человека присутствует один неосознаваемый фактор, реже три и более. Ученые называют следующие группы причин увольнения:

- 1) объективная причина (плохое здоровье, переезд, получение следующего уровня образования);
- 2) объективно-субъективная причина (условия труда, низкие возможности профессионального роста);
- 3) субъективные причины (отношения в коллективе).

Изучение мотивов при поиске новой работы.

Дмитриева М. В. выделила две группы безработных: пассивных и активных. Мотивационная сфера активных безработных имеет взаимосвязанные параметры их мотивационной структуры (смыслоразнообразные ориентации, самоактуализация и т.д.). Это позволяет им реализовать свои возможности в различных профессиях, следовательно они в гораздо меньшей степени зависимы от политических изменений в обществе. У пассивных безработных, напротив, все мотивы изолированы и разнородны – им труднее адаптироваться в изменяющихся социальных условиях.

2. Программа исследования

2.1 Цель, задачи, предмет и объект исследования

Целью проведенного исследования ставилось выявление особенностей мотивации у студентов с различной карьерной направленностью. Для реализации данной цели были поставлены следующие **задачи**:

1. Установить значение параметров мотивации.
2. Выявить ведущую карьерную направленность: вертикальная или горизонтальная.
3. Определить выраженность карьерных ориентаций: управление, предпринимательство, созидание, профессиональное мастерство.
4. Обнаружить значимые взаимосвязи параметров мотивации с двумя направленностями карьеры.
5. Изучить значимые взаимосвязи параметров мотивации с отдельными карьерными ориентациями: управление, предпринимательство, созидание, профессиональное мастерство.
6. Описать детально особенности мотивации с разными карьерными ориентациями: управление, предпринимательство, созидание, профессиональное мастерство.

Объектом исследования являлась карьерная направленность студентов старших курсов, а **предметом** – взаимосвязь мотивации и карьерной направленности.

Описание выборки: студенты старших курсов ЮУрГУ. Стандартизация исследования проводилась на выборке 77 испытуемых в возрасте от 19 до 23 лет: из них – 26 мужчин и 51 женщин.

Гипотезы исследования:

1. Вертикальная и горизонтальная направленность карьеры взаимосвязаны с разными параметрами мотивации.
2. Разные карьерные ориентации поддерживаются разными группами мотивов.

2.2 Методы исследования

В исследовании использовались методики: Мотиваторы деятельности и Карьерные ориентации (КарО).

Методика Мотиваторы деятельности (МД) разработана на кафедре Психологической диагностики и консультирования под руководством Н.Н. Мельниковой. Методика предназначена для экспресс-диагностики индивидуальных особенностей мотивации человека, проявляющихся в процессе выполнения деятельности (как трудовой, так и учебной). Методика может быть использована для диагностики испытуемых в возрасте от 16 лет и старше.

В основу методики положена диагностическая концепция, представленная в опроснике MQ.M5 (Н. Baron, S. Henley, A. McGibbon, T. McCarthy) [39]. Анализируя мотивацию конкретного человека, авторы опросника MQ.M5 изучают факторы трудовой ситуации, которые могут оказывать на этого человека мотивирующее или, наоборот, демотивирующее действие. Среди этих факторов выделяют 3 группы: (1) мотиваторы, (2) демотиваторы, (3) амбивалентные факторы.

1) *«Мотиваторы»* – это особенности среды, условий работы или стоящей перед человеком задачи, которые повышают его мотивацию выполнить данный вид работы, активизируют, стимулируют. Примерами мотиваторов могут быть общественное признание, материальное вознаграждение, саморазвитие и др. Для каждого человека существует свой перечень актуальных «мотиваторов»; к остальным он относится нейтрально (они для него не очень важны и не служат стимулами для выполнения работы).

1) *«Демотиваторы»* – это особенности среды, условий работы или стоящей перед человеком задачи, которые оказывают негативное влияние на его мотивацию, вплоть до отказа выполнять ту или иную работу. Примерами демотиваторов могут быть дискомфортные условия труда, рутинная работа, жёсткий контроль и др. Для каждого человека также существует индивидуальный

набор «демотиваторов». С остальными он готов мириться в процессе деятельности, они не оказывают на него существенного негативного влияния.

3) Особую группу составляют «Амбивалентные факторы», которые для одних людей могут выполнять роль мотиваторов, для других – служить демотиваторами. Примеры амбивалентных факторов: сжатые сроки, соревнование, интенсивные контакты и др. В индивидуальном профиле такие факторы могут как попадать в группу мотиваторов, так и выступать демотиваторами, или же занимать «нейтральную позицию», особо не влияя на мотивацию человека.

Каждая шкала оригинальной методики MQ.M5 представляет собой конкретный мотиватор или демотиватор. Итогом диагностики с помощью этой методики является мотивационный профиль конкретного человека, в котором выделяются важные для него мотиваторы и демотиваторы деятельности.

Разработка аналогичной методики МД включала несколько этапов.

На 1-м этапе был осуществлён перевод содержания шкал опросника MQ.M5. Изначально в оригинальной методике MQ.M5 было 18 шкал. Описания заложенных в эти шкалы мотиваторов и демотиваторов были предложены русскоязычному испытуемому, которых просили оценить, могут ли указанные факторы мотивировать их к деятельности или, наоборот, снижать мотивацию. Также респондентов просили указать ещё какие-либо факторы (если их нет в списке), которые оказывают влияние на их мотивацию. На этом этапе в опросе участвовали 75 человек. В результате в список добавились ещё 6 факторов, а некоторые из имеющихся были уточнены и откорректированы в соответствии с особенностями российского менталитета. В итоге, в русскоязычном варианте представлены 24 фактора вместо 18 оригинальных.

На 2-м этапе для каждого из 24 факторов, влияющих на мотивацию, были сформулированы новые утверждения. Каждый фактор был представлен в виде биполярной шкалы, имеющей 7 градаций.

На 3-м этапе полученные утверждения были апробированы на новой выборке, в результате чего были получены первичные статистики для каждой шкалы. Пункты с неудовлетворительными характеристиками разброса были заново переформулированы. (В данной работе используется 5-я версия методики МД, претерпевшая несколько этапов переформулирования пунктов).

В 2016 году методика была проверена на ретестовую надёжность. Коэффициенты ретестовой надёжности всех шкал находятся в пределах от 0,557 до 0,791 (для интервала между 2-мя тестированиями в 4 месяца). В 2017 г методика МД была стандартизована на выборке 155 человек.

Методика МД включает 24 пункта, среди которых 12 мотиваторов, 7 демотиваторов и 5 амбивалентных факторов. Перечень мотиваторов, демотиваторов и амбивалентных факторов приведен ниже в таблице 1. Текст методики МД приведён в приложении А.

Содержание пунктов методики МД

№	Особенности среды, условий работы или стоящей перед человеком задачи, оказывающие влияние на мотивацию	
2	Мотиваторы	Достижение
5		Власть и влияние
7		Вовлеченность в работу
10		Командная работа
11		Полезность труда
12		Общественное признание
14		Качественное выполнение работы
17		Саморазвитие
21		Независимость
22		Материальное вознаграждение
23		Продвижение по службе
24		Уважение
1		Амбивалентные факторы
3	Соревнование	
4	Вероятность неудачи	
6	Ответственность	
9	Интенсивность контактов	
8	Демотиваторы	Необходимость работать в личное время
13		Компромисс с этическими нормами
15		Неустойчивость должностного положения
16		Дискомфортные условия труда
18		Рутинная работа
19		Необходимость выполнять приказы и распоряжения
20		Неопределенность

Итогом диагностики с помощью методики МД является мотивационный профиль, где выделяются значимые мотиваторы и демотиваторы конкретной личности.

Методика Карьерные ориентации (КарО)

Разработчиком данной методики является Н.Н. Мельникова.

Методика предназначена для экспресс-диагностики индивидуальных предпочтений в выборе направления построения карьеры и формы реализации карьерных достижений.

Опросник состоит из 24 утверждений. В составе методики 4 шкалы (по 6 пунктов каждая): (1) управление, (2) предпринимательство, (3) созидание, (4) мастерство.

1. Управление (У). Карьера связывается с управленческой деятельностью и рассматривается, как продвижение по должностной лестнице. Значимые достижения в карьере это: управленческая должность, высокий социальный статус и наличие власти, позволяющей оказывать влияние на деятельность других людей. В профессиональной деятельности ориентирован на организацию управленческого процесса, отлаживание организационной системы; именно в этой сфере совершенствует свои профессиональные навыки.

2. Предпринимательство (П). Построение карьеры связано с созданием и развитием собственного дела. В качестве достижений в карьере рассматривается финансовая самостоятельность, развитие предприятия и расширение сферы влияния. В профессиональной деятельности ориентирован на получение практического результата и коммерческую выгоду. Акцент делается на практической хватке, готовности к риску и гибкой адаптации к обстоятельствам.

3. Созидание (С). Карьера рассматривается, как пространство для создания социально ценного продукта, возможность «что-то оставить после себя». В качестве карьерных достижений выступают завершённые авторские разработки: изобретения, научные открытия, материальные ценности, произведения культуры и искусства. В профессиональной деятельности ориентирован на долгосрочные глобальные проекты, часто готов работать «за идею», если уверен, что его работа важна и нужна.

4. Мастерство (М). Карьера рассматривается, как совершенствование мастерства в какой-то конкретной профессиональной сфере. Карьера считается успешной, если человек стал одним из лучших специалистов в своём деле, признанным и авторитетным в своём профессиональном сообществе. В профессиональной деятельности важно иметь возможность заниматься любимым

делом. Акцент делается на постепенном оттачивании мастерства и «виртуозности» в узкой профессиональной области.

На основе полученных по отдельным шкалам величин вычисляются производные показатели: предпочитаемый человеком «вектор» развития карьеры (вертикальный или горизонтальный) и общая мотивационная направленность на построение карьеры.

Вертикальное направление, или «карьера вверх» (КВВ) складывается из выраженности ориентаций на Управление и Предпринимательство.

Горизонтальное направление, или «карьера вглубь» (КВГ) включает ориентации на Мастерство и Созидание.

Общая направленность на построение карьеры (ОКН) представляет собой общий балл по опроснику и определяет, насколько человек, в принципе, заинтересован в построении карьеры.

Процедура тестирования проводится следующим образом: испытуемым предлагается заполнить бланки, выразив согласие или несогласие с каждым из утверждений, для чего выбирается один из четырёх вариантов ответа (нет; скорее, нет, чем да; скорее, да, чем нет; да).

При обработке результатов ответы переводятся в шкалу от «0» до «3» баллов. Подсчитываются суммарные баллы по каждой шкале (У, П, С, М). На основе полученных по отдельным шкалам величин вычисляются производные показатели (КВВ, КВГ, ОКН).

Текст методики КарО приведён в приложении Б.

2.3 «Методы математической обработки данных»

В качестве методов математической обработки данных в исследовании использовались: описательная математическая статистика, корреляционный анализ по Пирсону.

3. Анализ результатов исследования особенностей мотивации у студентов с различной карьерной направленностью.

3.1 Изучение взаимосвязей параметров мотивации с горизонтальной и вертикальной направленностями карьеры

Одной из задач исследования было обнаружить значимые взаимосвязи параметров мотивации с двумя направленностями карьеры. Для этого проводилось сравнение результатов, полученных по методикам «Карьерные ориентации» и «Мотиваторы/Демотиваторы» на выборке студентов. Для определения статистической значимости различий использовался корреляционный анализ по Пирсону. Мы рассмотрели 2 направления карьеры (вертикальная и горизонтальная) и 24 параметра, оказывающие влияние на мотивацию, которые можно разделить на: мотиваторы, демотиваторы и амбивалентные факторы.

Данные приведены в таблице 2.

Таблица 2

Значимые взаимосвязи показателей мотивации с вертикальной и горизонтальной направленностью карьеры

№ в анкете	Факторы трудовой ситуации		Направленность карьеры	
			Карьера вверх	Карьера вглубь
2	Мотиваторы	Достижение		0,301**
5		Власть и влияние	0,581***	
7		Вовлеченность в работу		
10		Командная работа		
11		Полезность		0,339**
12		Общественное признание		
14		Качество работы		0,295**
17		Саморазвитие		0,337**
21		Независимость	0,247*	
22		Материальное вознаграждение		
23		Продвижение по службе	0,527***	
24		Уважение		

№ в анкете	Факторы трудовой ситуации		Направленность карьеры	
			Карьера вверх	Карьера вглубь
1	Амбивалентные факторы	Сжатые сроки	0,260*	
3		Соревнование	0,314**	0,222*
4		Вероятность неудачи	0,236*	
6		Ответственность	0,312**	
9		Интенсивность контактов	0,233*	
8	Демотиваторы	Готовность работать в личное время		
13		Компромисс с этическими нормами		
15		Готовность рисковать должностным положением	0,319**	0,250*
16		Дискомфортные условия труда		
18		Рутинная работа		
19		Выполнение распоряжений		
20		Неопределенность		

Условные обозначения: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$

Из таблицы видно, что для людей, предпочитающих вертикальную направленность карьеры, самыми сильными мотиваторами оказались «власть и влияние» ($p < 0,001$) и «продвижение по службе» ($p < 0,001$). Тоже значимым, но уже в меньшей степени, является параметр «независимость» ($p < 0,05$).

Значимыми амбивалентными факторами являются «соревнование» ($p < 0,01$), «ответственность» ($p < 0,01$), «сжатые сроки» ($p < 0,05$), «вероятность неудачи» ($p < 0,05$), и «интенсивность контактов» ($p < 0,05$).

А значимым демотиватором является «готовность рисковать должностным положением» ($p < 0,01$).

«Управление» и «Предпринимательство» относятся к вертикальной направленности карьеры. Данные карьерные ориентации схожи в том, что тем или

иным образом связаны с руководством. Человек с ориентацией на «управление» стремится занять наиболее высокий пост. А чем выше должность в организации, тем большим количеством людей необходимо руководить. «Предпринимательская» ориентация так же предполагает руководство, хоть и в гораздо меньшей степени. При этом, аналогично, с ростом собственного дела растёт и количество подчинённых.

При этом ориентации «управление» и «предпринимательство» различны в целях. Несмотря на то, что человеку с ориентацией «предпринимательство» необходим навык руководства, он не является для него главным, предприниматель больше сосредотачивается на управлении не людьми в частности, но собственным делом в целом. А для человека с ориентацией «управление», напротив, важен именно сам процесс руководства. Он нацелен не на контроль всех процессов в организации, а на управлении подчиняющимися ему людьми. Различия в данных карьерных ориентациях определяют значимые различия в элементах, оказывающих влияние на мотивацию.

Наличие в данных карьерных ориентациях сходств позволяет сделать вывод о наличии общих элементов, влияющих на мотивацию, а наличие различий – о причинах их различной выраженности. Одним из общих факторов является мотиватор «Власть и влияние». Он говорит о том, в какой степени людей стимулирует возможность осуществления власти, взятия на себя ответственности, ведения переговоров и нахождения в положении, которое позволяет влиять на других. Некоторым людям нравится решать вопросы о будущем своих коллег, другим же не хочется направлять работу других [38]. В случае с вертикальной направленностью карьеры присутствия данного мотивирующего фактора является вполне закономерным. Люди и той и другой карьерной направленности стремятся занять руководящие посты, причем для ориентации «Управление» это по большей части самоцель, а для «Предпринимательства» – скорее средство. Однако управленческая должность в любом случае предполагает наличие власти и наибольшего влияния в организации. И хоть люди с ориентацией

«Предпринимательство» стремятся руководить коллегами в гораздо меньшей степени, чем люди с ориентацией «Управление», без устойчивой власти и обширного влияния их попытки управлять своим делом обречены на провал.

Также общим для данных ориентаций, но в разной степени выраженным мотиватором является «Продвижение по службе». Он показывает значимость наличия хороших перспектив для карьерного продвижения. Люди, для которых данный фактор важен, при выборе организации руководствуются пониманием того, что их рабочие места предоставляют хорошие возможности для продвижения по службе. Но если они чувствуют, что их карьера слишком долгое время находится в одном положении или повышение является маловероятным, их мотивация, вероятно, будет заметно снижаться. Данный фактор гораздо более важен для людей с карьерной направленностью «Управление» ($p < 0,001$). Они стремятся продвинуться по служебной лестнице и занять наиболее высокую должность. Этот мотив так же имеет значение для людей с карьерной направленностью «Предпринимательство» на статистически значимом уровне ($p < 0,05$). Это объясняется тем, что для них тоже важно развитие и продвижение. С ростом собственного бизнеса будет расти и их положение в нём, следовательно, и занимаемая должность. Однако данный фактор менее значителен в силу того, что люди, работающие на себя, в меньшей степени зависят от других людей, чем те, кто работает в организации, а значит, имеют больше возможностей самостоятельно выбирать занимаемую ими должность.

Людей, предпочитающих строить карьеру вглубь, мотивируют такие факторы, как: «достижение» ($p < 0,01$), «полезность» ($p < 0,01$), «качество работы» ($p < 0,01$) и «саморазвитие» ($p < 0,01$).

Была обнаружена статистически значимая взаимосвязь между амбивалентным фактором «соревнование» ($p < 0,05$) и направленностью карьеры вглубь.

А демотивирующим фактором оказалась «готовность рисковать должностным положением» ($p < 0,05$).

«Созидание» и «Профессиональное мастерство» относятся к горизонтальной направленности карьеры. Их объединяет отношение к своему делу – они стремятся быть в нём лучшими, достичь вершин мастерства и получить заслуженное признание. Ради того, чтобы продолжать углубляться в свою сферу и заниматься своим делом люди, предпочитающие горизонтальное направление карьеры вертикальной, готовы многим жертвовать, в том числе, продвижением вверх по служебной лестнице.

Однако между данными ориентациями существуют и различия. Люди ориентации «Созидание» больше ориентированы на других людей и общечеловеческие ценности. Они стремятся представить миру продукт, воплощающий результат совершенствования их навыков и тем самым получить общественное признание. А те, кто предпочитают «Профессиональное мастерство» сосредоточены скорее на совершенствовании себя и своего мастерства в выбранной сфере. Для них тоже очень важно признание, но уже скорее не всего общества, а скорее людей, имеющих авторитет в определённой сфере. При этом акцент делается не на конечный результат, а на сам уровень мастерства.

Наличие сходств в данных карьерных ориентациях объясняет причину возникновения общих мотивов, а различия говорят о несовпадениях. Значимым мотиватором для двух ориентаций горизонтального направления является «Достижение». Этот фактор показывает, насколько человека мотивируют сложные цели, достигнуть которых можно только на пределе своих способностей. Ценность работы, которая бросает вызов возможностям. Когда нет трудностей, которые необходимо преодолевать, нет целей, к которым нужно стремиться, человеку не нужно вкладывать свою энергию. А очень высокая планка, напротив, задаёт собственные цели для достижения и поэтому сохраняет мотивацию без внешнего вмешательства. Человек с такой мотивацией может сделать даже простые задачи сложными, например, задавая временные ограничения. Описанный мотиватор одинаково низко выражен для обеих ориентаций ($p < 0,05$). Это можно объяснить тем, что для данных ориентаций, несомненно, важно

достигнуть значимых высот в своём направлении, но преодоление трудностей и достижение невозможного не является первостепенной целью. Они не станут обесценивать свою работу, если она на каком-то этапе, благодаря достаточному уровню мастерства, не представляет непреодолимой трудности.

Также общим мотиватором является «Саморазвитие». Этот показатель более выражен у ориентации «Профессиональное мастерство». Данный фактор касается степени, в которой люди мотивированы возможностями для дальнейшего обучения, развития и освоения новых навыков. Многих привлекает необходимость постоянно учиться новому. Они предпочитают работать с высококвалифицированными специалистами и ценят организации, которые могут предложить возможность обучения. Является весьма логичным тот факт, что данный мотиватор сильнее выражен для ориентации «Профессиональное мастерство» ($p < 0,01$), ведь для этой ориентации главной ценностью является достижение высшего уровня мастерства, что закономерно предполагает необходимость постоянного обучения. Данный фактор также важен и для ориентации «Саморазвитие» ($p < 0,05$), но не несёт уже такой значимости, потому что является желательным, но необязательным, ведь полученных ранее знаний может быть достаточно для создания общественно ценного продукта.

В исследовании были рассмотрены особенности мотивации у студентов с вертикальной и горизонтальной карьерной направленностью. В частности, общими факторами мотивации для карьеры вверх оказались такие параметры, как «Власть и влияние» и «Продвижение по службе», а для карьеры вглубь – «Достижение» и «Саморазвитие».

Значимым амбивалентным фактором как для вертикального, так и для горизонтального направления карьеры является «соревнование», при этом он сильнее выражен для карьерного направления вверх.

Общим демотивирующим параметром оказался фактор «готовность рисковать должностным положением», так же более выраженный для вертикального направления карьеры.

Общих мотиваторов не выявлено.

3.2 Изучение и детальное описание взаимосвязей параметров мотивации с отдельными карьерными ориентациями

Важно рассмотреть такие задачи исследования, как:

1. Изучить значимые взаимосвязи параметров мотивации с отдельными карьерными ориентациями.
2. Описать детально особенности мотивации с разными карьерными ориентациями.

Для выполнения этих задач также проводилось сравнение результатов, полученных по методикам «Карьерные ориентации» и «Мотиваторы/Демотиваторы» на выборке студентов. Для определения статистической значимости различий использовался корреляционный анализ по Пирсону. Мы рассмотрели 4 карьерные ориентации (управление, предпринимательство, созидание, профессиональное мастерство) и 24 параметра, оказывающие влияние на мотивацию, которые можно разделить на: мотиваторы, демотиваторы и амбивалентные факторы. Данные представлены в таблице:

Таблица 3

Значимые взаимосвязи показателей мотивации с отдельными карьерными ориентациями

№ в анкете	Факторы трудовой ситуации		Карьерные ориентации			
			Управление	Предпринимательство	Созидание	Профессиональное мастерство
2	Мотиваторы	Достижение			0,236*	0,275*
5		Власть и влияние	0,535***	0,415***		
7		Вовлеченность в работу				
10		Командная работа				
11		Полезность			0,361**	
12		Общественное признание				
14		Качество работы				0,314**
17		Саморазвитие			0,260*	0,311**
21		Независимость		0,347**		
22		Материальное вознаграждение				
23		Продвижение по службе	0,614***	0,280*	-0,254*	
24		Уважение	0,259*			

№ в анкете	Факторы трудовой ситуации		Карьерные ориентации			
			Управление	Предпринимательство	Социальное	Профессиональное мастерство
1	Амбивалентные факторы	Сжатые сроки	0,341**			
3		Соревнование	0,335**			
4		Вероятность неудачи				
6		Ответственность	0,302**			
9		Интенсивность контактов				
8	Демотиваторы	Готовность работать в личное время			0,356**	
13		Компромисс с этическими нормами				
15		Готовность рисковать должностным положением		0,363**	0,314**	
16		Дискомфортные условия труда				
18		Рутинная работа				
19		Выполнение распоряжений				
20		Неопределенность				

Условные обозначения: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$

Рассмотрим взаимосвязи факторов трудовой ситуации с конкретными карьерными ориентациями.

Управление

Была обнаружена статистически значимая взаимосвязь между карьерной направленностью «Управление» и такими мотиваторами, как: «Власть и влияние» ($p < 0,001$), «Продвижение по службе» ($p < 0,001$), «Уважение» ($p < 0,05$). В качестве амбивалентных факторов для данной карьерной направленности характерны: «Сжатые сроки» ($p < 0,01$), «Соревнование» ($p < 0,01$) и «Ответственность» ($p < 0,01$). Значимых демотиваторов не выявлено. Данные результаты представлены на рисунке 1.

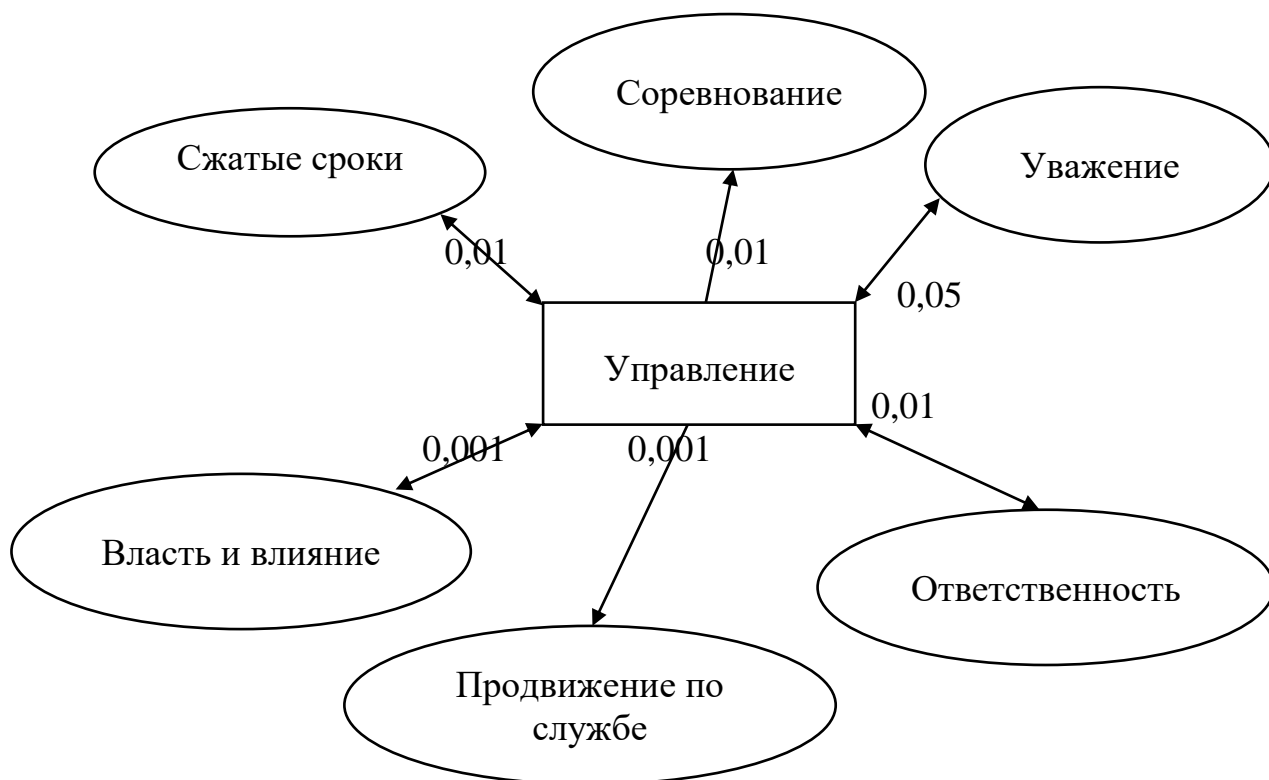


Рис. 1. Взаимосвязи между карьерной ориентацией «Управление» и факторами трудовой ситуации

Люди с ориентацией «Управление» связывают свою карьеру прежде всего с управленческой деятельностью. Они стремятся занять руководящие посты и достигнуть высокого социального статуса в социальной иерархии, с готовностью берут на себя бремя власти и ответственности. Это объясняет значимую корреляцию с такими мотиваторами, как «Власть и влияние» и «Уважение».

Так же взаимосвязь обнаружена между данной карьерной направленностью и мотиватором «Продвижение по службе». Такие результаты могут объясняться тем, что человек с данной ориентацией видит свою карьеру как продвижение по карьерной лестнице.

Амбивалентные факторы в данном случае выступают в качестве мотивирующих: «Соревнование», «Ответственность», «Сжатые сроки».

Предпринимательство

Данная карьерная направленность характеризуется следующими мотиваторами: «Власть и влияние» ($p < 0,001$), «Независимость» ($p < 0,01$) и «Продвижение по службе» ($p < 0,05$). А в качестве демотиватора выступает

«Готовность рисковать должностным положением» ($p < 0,01$). Значимых амбивалентных факторов не выявлено. Данные результаты представлены на рисунке 2.

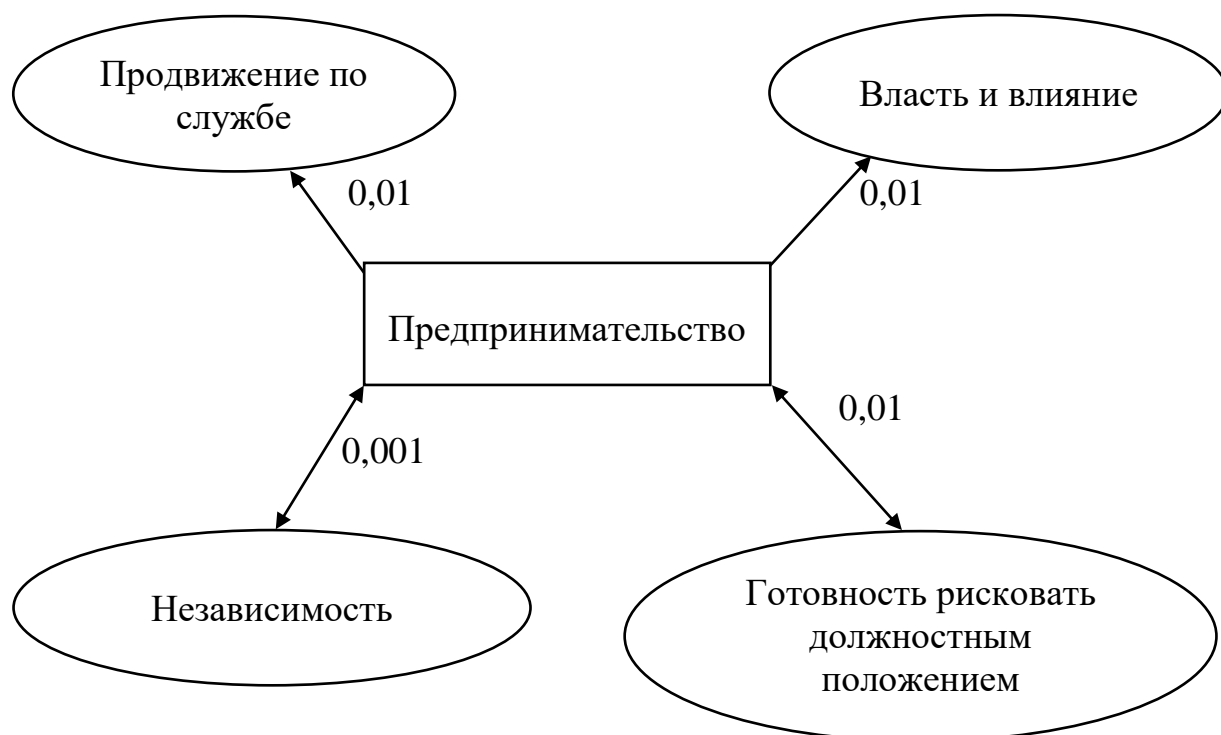


Рис. 2. Взаимосвязи между карьерной ориентацией «Предпринимательство» и факторами трудовой ситуации

Для людей с карьерной направленностью «Предпринимательство» важными мотиваторами являются «Продвижение по службе» и «Власть и влияние». Это происходит по причине того, что карьера в данном случае основывается на создании и развитии своего дела. Человек такой ориентации с готовностью берёт на себя обязанности руководителя и достаточно успешно справляется с ними. Поэтому для него как для управляющего мотиватором является «Власть и влияние», а в качестве критерия развития фирмы «Продвижение по службе».

И в следствии того, что такой руководитель стремится распоряжаться собственным бизнесом и не принимает распоряжений свыше, его мотивирует такой фактор как «Независимость».

Фактор «Готовность рисковать должностным положением» обладает высоким значением, что говорит об отсутствии его демотивирующей составляющей.

Начиная собственное дело с нуля, человек всегда рискует, однако возможность потерять свою должность не снижает мотивацию.

Созидание

Была обнаружена статистически значимая взаимосвязь между данной карьерной направленностью и следующими мотиваторами: «Полезность» ($p < 0,01$), «Достижение» ($p < 0,05$), «Саморазвитие» ($p < 0,05$) «Продвижение по службе» ($p < 0,05$). Значимых амбивалентных факторов не выявлено. Демотиваторам для карьерной направленности «Созидание» является: «Готовность рисковать должностным положением» ($p < 0,01$). Данные результаты представлены на рисунке 3.

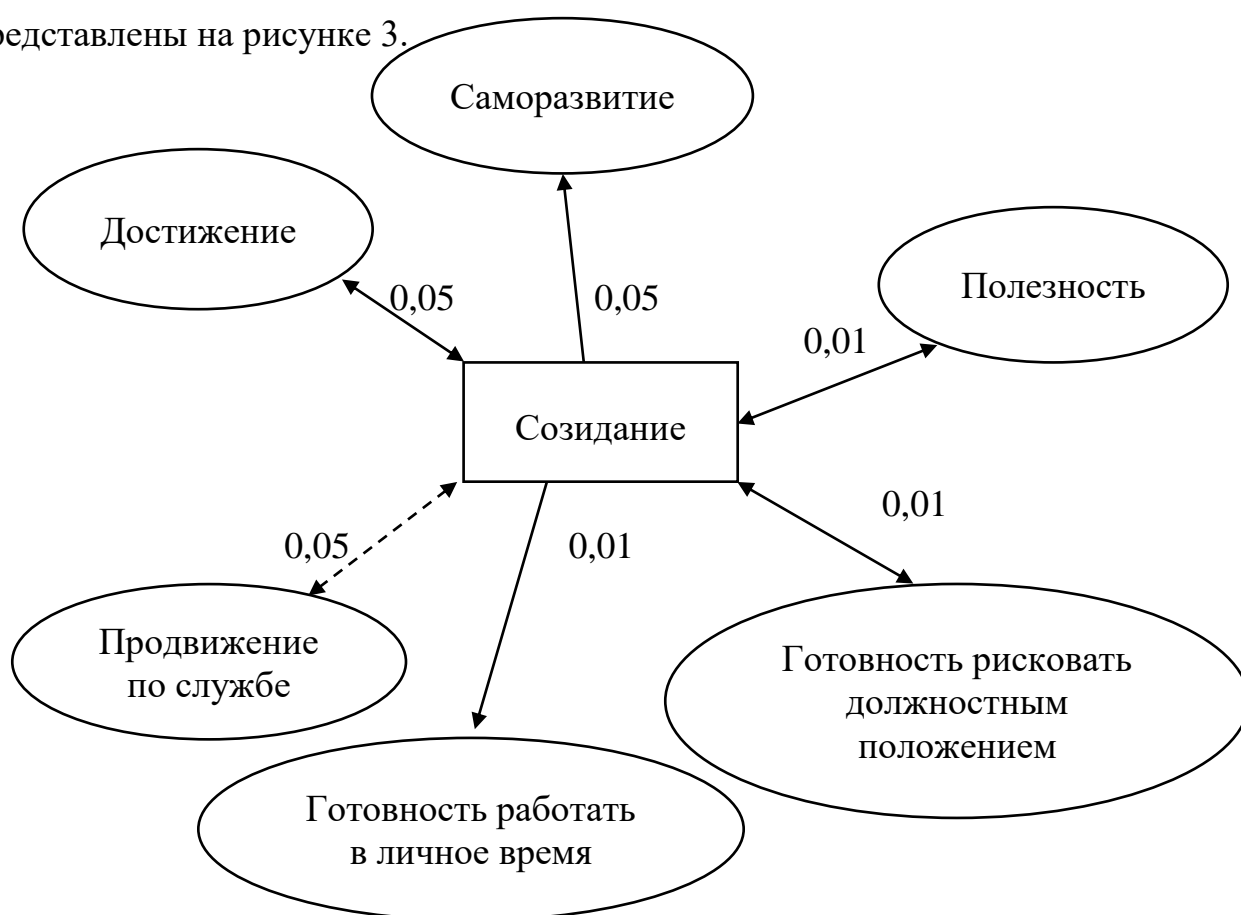


Рис. 3. Взаимосвязи между карьерной ориентацией «Созидание» и факторами трудовой ситуации

Фактор «Саморазвитие» является для людей с карьерной направленностью «Созидание» мотивирующим в силу того, что позволяет постоянно накапливать и улучшать свои навыки и способности для создания впоследствии готового продукта, качество которого непосредственно зависит от них.

«Достижение» описывает потребность создать нечто действительно ценное, бросить все свои способности на решение сложной задачи. Трудность также может повысить ценность результата.

Мотиватор «Полезность» созвучен с основной ценностью людей данной ориентации. Так как они стремятся создать в первую очередь что-то полезное для других.

Демотиваторами являются «Готовность работать в личное время» и «Готовность рисковать должностным положением». Возможно это происходит в силу того, что данные факторы свидетельствуют о пренебрежении со стороны руководства. То есть при понижении должности или требованием взять работу на дом руководство как бы принижает результаты трудов человека с ориентацией на «Созидание», а это является мощным демотиватором по причине важности общественного признания.

Мотиватор «Продвижение по службе» имеет в данном случае отрицательное значение, что говорит о его незначительности для карьерной ориентации «созидание».

Профессиональное мастерство

Значимыми мотиваторами оказались: «Качество работы» ($p < 0,01$), «Саморазвитие» ($p < 0,01$) и «Достижение» ($p < 0,01$). Значимых амбивалентных и демотивирующих факторов для данной карьерной направленности не было выявлено. Данные результаты представлены на рисунке 4.

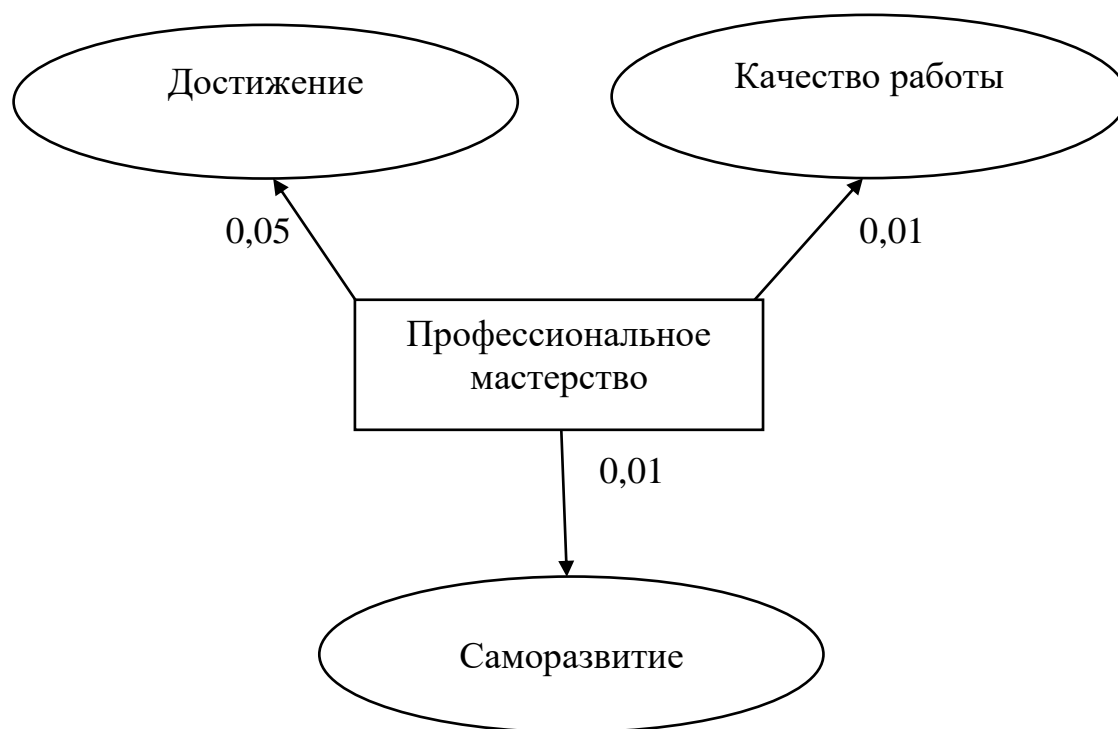


Рис. 4. Взаимосвязи между карьерной ориентацией «Профессиональное мастерство» и факторами трудовой ситуации

Обнаружены значимые мотиваторы для людей с данной карьерной направленностью. «Саморазвитие» говорит о важности постоянного улучшения навыков, что является одной из главных целей для людей, желающих стать лучшими в своей сфере. «Достижение» так же позволяет наглядно оценить результаты своего профессионального труда и получить признание коллег. А «Качество работы» мотивирует в силу того, что является практически самоцелью для данной карьерной ориентации, ведь результаты лучшего в своём деле человека являются непременно наивысшего качества.

Выводы

1. Карьерные направления имеют, по большей части, различные элементы, влияющие на мотивацию.

2. Карьерные ориентации, принадлежащие к одному направлению, имеют общие мотивирующие факторы, в частности для вертикальной карьеры такими факторами являются «Власть и влияние» и «Продвижение по службе», а для горизонтальной – «Достижение» и «Саморазвитие».

3. Факторы, влияющие на мотивацию, являются специфическими для каждой карьерной ориентации:

3.1 Для карьерной направленности «Управление» значимыми факторами являются: «Власть и влияние», «Продвижение по службе», «Уважение», «Сжатые сроки», «Соревнование» и «Ответственность».

3.2 Для карьерной направленности «Предпринимательство» значимыми факторами являются: «Власть и влияние», «Независимость», «Продвижение по службе» и «Готовность рисковать должностным положением».

3.3 Для карьерной направленности «Созидание» значимыми факторами являются: «Полезность», «Достижение», «Саморазвитие» и «Продвижение по службе».

3.4 Для карьерной направленности *«Профессиональное мастерство»* значимыми факторами являются: «Качество работы», «Саморазвитие» и «Достижение».

Заключение

Целью данной работы было изучение особенностей мотивации у студентов с различной карьерной направленностью

В теоретической части работы рассматривались общие представления, характеристика, и структура карьеры. А также концепции различных авторов, придерживающихся к традиционным, содержательных и процессуальных теорий мотивации.

В практической части работы выявлялись взаимосвязи элементов, влияющих на мотивацию с отдельными карьерными ориентациями (управление, предпринимательство, созидание и профессиональное мастерство).

В результате исследования были обнаружены взаимосвязи между элементами, влияющими на мотивацию и карьерными ориентациями (управление, предпринимательство, созидание и профессиональное мастерство). Были выявлены различия и сходства между мотиваторами, присущими вертикальной и горизонтальной карьерной направленности.

Результаты данного исследования могут быть использованы во многих областях психологии: в консультировании; для диагностики профориентации; для грамотного руководства; разработки эффективной системы стимулирования сотрудников; для разработки программ психологического просвещения людей, занимающих руководящие посты и т.д.

Дополнить полученные результаты и углубить понимание изучаемого феномена можно с помощью: увеличения выборки; более детального изучения воздействия элементов, влияющих на мотивацию; проверки новых гипотез.

Библиографический список

1. Аверин, В.А. Психология личности: Учебное пособие / В.А. Аверин – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 89 с.
2. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев – М.: Мысль, 1976. – 158 с.
3. Управление персоналом: Учебник / под ред. Т. Ю. Базаровв, Б. Л. Еремена – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
4. Богатырева, О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. – 2008. – N 3. – С. 92–98.
5. Гвершиани, Д.М. Организация и управление / Д.М. Гвершиани – М.: Наука, 1970. – 380 с.
6. Долгорукова, О.А. Построение карьеры / О.А. Долгорукова – Питер, 2006. – 96 с.
7. Жарких, Н.Г. Мотивация карьерной ориентации / Н.Г. Жарких, Н.В. Васина, С.С. Костыря // Ученые записки ОГУ. Научный журнал. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2014. – №4. – С. 343-347.
8. Жданович, А.А. «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке / А.А. Жданович // Психологический журнал (Республика Беларусь). – 2007. – No 4. – С4-19.
9. Здравомыслов, А.Г. Человек и его работа / под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. – М., Изд-во «Мысль», 1967 – 392 с.
10. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин – СПб: Питер, – 2011, 512 с.
11. Карпов, А.В. Психология менеджмента: Учеб. пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.
12. Костромина, Е.А. Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами: сборник статей / Е.А. Костромина – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2014. – 78 с.

13. Лавров, А.Ю. История менеджмента: Учебное пособие. / А.Ю. Лавров, О.И. Рыбакова – Чита: ЧитГУ, 2005. – 264 с.
14. Леонтьев, А.Н. Лекции по общей психологии / А.Н. Леонтьев – М.: Смысл, 2005 – 511 с.
15. Маслоу, А. Г. Теория человеческой мотивации / А. Маслоу, пер. с англ. А.М. Татлыбаевой — СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
16. Маслоу, А.Г. Мотивация и личность. 3-е изд. / А.Г. Маслоу – Издательский дом «Питер», 2009. – 351 с.
17. Мельникова, Н.Н. Карьерная направленность: векторная модель диагностики и интерпретации / Н.Н. Мельникова, Е.Г. Щелокова // Европейский журнал социальных наук. – 2012. – No 2 (18). – С. 270-277.
18. Мельникова, Н.Н. Карьерные ориентации: гендерные различия и возрастная динамика // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. – 2016. – Т.9, №3. – С. – 76-86.
19. Мешков, Н.И. Мотивация учебной деятельности студентов: Учебн. пособ. / Н.И. Мешков — Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 1995. — 184 с.
20. Морган, Г. Образы организации / Г. Морган – Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», 2008. – 504 с.
21. О'Шонесси, Д. Принципы организации управления фирмой / Д. О'Шонесси - Изд-во «Прогресс», 1979. – 420 с.
22. Перерва, П.Г. Трудоустройство без проблем / П.Г. Перерва - Х.: Фактор,, 2009. – 480 с.
23. Рамперсад, Х.К. Индивидуальная сбалансированная система показателей / Х.К. Рамперсад – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес, 2005. – 176 с.
24. Семенова, И.И История менеджмента / И.И. Семенова – М.: ЮНИТИ, 1999. – 222 с.
25. Соловьев, В.С. Эволюция теории организации / В.С. Соловьев, О.В. Симагина – Новосибирск, СибАГС, 1999. –160 с.

26. Спивак, А.В. Развивающее правление персоналом / А.В. Спивак – СПб.: Издательский дом «Нева», 2004. – 440 с.
27. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента / Тейлор Ф.У. – Букинист, 1991. – 104 с.
28. Терновская, О.П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения: автореферат дис. ... канд. психол. наук / О.П. Терновская. – Оренбург, 2006. – 26 с.
29. Тряпицына, А.П. Педагогика. Учебник для вузов / А.П. Тряпицына – СПб.: Питер, 2012. – 304 с.
30. Уорнер, М. Классики менеджмента / Под ред. М. Уорнера - СПб.: Питер, 2001. – 1168 с.
31. Фаррахов, А.Г. Менеджмент: Учебное пособие. 2-е изд. / А.Г. Фаррахов – Издательский дом «Питер», 2013. – 352 с.
32. Федотова, В.Г. Человек в экономике и других социальных средах / Рос. акад. наук, Ин-т философии; Отв. ред. В.Г. Федотова. – М.: ИФРАН, 2008. –195 с.
33. Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд. - Изд-во «Попурри», 2014. – 352 с.
34. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с.
35. Чернышев, М.А. Основы менеджмента / М. А. Чернышев, Э. М. Коротков, И. Ю. Солдатова, под ред. проф. И. Ю. Солдатовой – Изд-во: ИТК "Дашков и К", наука/интерпериодика МАИК, Наука-Пресс 2006. – 272 с.
36. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. 4-е изд. / В.А. Шаховой, С. А. Шапиро – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 425 с.
37. Шэйн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн; пер. с англ.; под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
38. Щербины, М.М. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В.В. Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. – 520 с.

39. Baron, H. Motivation Questionnaire: Manual and User's guide / H. Baron, S. Henley, A. McGibbon, T. McCarthy – SHL, 2002. – 71 p.
40. Schein, E. A critical look at current career development theory and research / E. Schein // In D. T. Hall and Associates (Eds.). Career development in organization. – San-Francisco: Jossey-Bass, 1986. – 400 p.
41. Sroślak, G. Contemporary Science. Interdisciplinarity / G. Sroślak, A.B. Сериков – AMR Będzin, 2016. – 125 p.
42. Super, D.E. The psychology of careers / D.E. Super. – New York: Harper & Brothers, 1957. – 150 p.
43. Super, D.E. Vocational development / D.E. Super. – New York: Harper & Brothers, 1957. – 391 p.

Приложения

Приложение А

Бланк методики «Мотиваторы деятельности».

Тест М/Д

Инструкция: Вам предлагаются биполярные описания характеристик, которые проявляются в процессе работы. Степень выраженности качества отражается баллом на шкале: ярко выраженное качество оценивается в «3 балла», слабо выраженное – в «1 балл», «0 баллов» обозначает промежуточное значение между двумя противоположными полюсами. Найдите и отметьте позицию на каждой шкале, которая характеризует именно Вас.

	Вы эффективнее работаете без временных ограничений, имея достаточно времени для выполнения задания. Состояние спешки сильно дезорганизует.	3 2 1 0 1 2 3	Вы лучше справляетесь с задачей в условиях сжатых сроков, легко активируетесь в ситуации ограничения времени.
	Вы чаще выбираете задания умеренного уровня сложности, чем высокого. Достижение больших целей не является для Вас первостепенным.	3 2 1 0 1 2 3	Вы стремитесь решать трудные задачи. Есть потребность в достижении больших целей.
	Вы находите конкурентную среду неблагоприятной для работы. Опережение остальных не является значимым стимулом.	3 2 1 0 1 2 3	Вы стараетесь выполнить работу лучше остальных. Сравнение в другими повышает Вашу эффективность.
	Если вы сталкиваетесь с неудачей или критикой в свой адрес Вы чаще «угасаете», чем мобилизуетесь.	3 2 1 0 1 2 3	Вероятность провала лишь усиливает Вашу активность. Потребность в успехе – основа самоуважения.
	Вы особо не заинтересованы во власти, влиянии и авторитете.	3 2 1 0 1 2 3	Вы нуждаетесь в собственной сфере влияния и осуществления руководства.
	Работа, требующая высокого уровня ответственности, напрягает и удручает Вас.	3 2 1 0 1 2 3	Вы любите брать на себя задачи с высоким уровнем ответственности.
	Вы способны давать результат, даже если эмоционально не включены в данную работу.	3 2 1 0 1 2 3	Вы преуспеваете только при чувстве вовлеченности в процесс, тогда энергично вкладываетесь в работу.
	Вас совершенно не устраивает, если требования работы вторгаются в личную жизнь.	3 2 1 0 1 2 3	Вы спокойно относитесь к ситуациям, когда работа проникает в другие сферы жизни.
	Необходимость в процессе работы взаимодействовать с множеством разных людей напрягает Вас.	3 2 1 0 1 2 3	Возможность взаимодействовать с множеством разных людей мотивирует Вас к работе.
0	Вы особо не заинтересованы работать в команде.	3 2 1 0 1 2 3	Работа в слаженной команде выступает для Вас сильным мотиватором.
1	Ощущение собственной полезности не является для Вас необходимым условием эффективной деятельности.	3 2 1 0 1 2 3	Вы готовы вкладываться в работу только если чувствуете свою полезность.

Продолжение приложения А

2	Вы нуждаетесь в общественном признании меньше, чем большинство людей. Похвала и благодарность – не главный мотиватор.	3 2 1 0 1 2 3	Вы любите, когда хорошо выполненная работа отмечена, а достижения признаны. Для Вас важно ощущение общественной поддержки.
3	Вы категорически не готовы идти на компромисс с этическими нормами.	3 2 1 0 1 2 3	Для достижения результата Вы можете пойти на уступки относительно этических норм.
4	При выполнении задач понимание того, что все сделано качественно, не первоначально для Вас	3 2 1 0 1 2 3	Вам очень важно понимать, что работа выполняется максимально качественно.
5	Вы нуждаетесь в ощущении безопасности относительно своего должностного положения.	3 2 1 0 1 2 3	Вы не боитесь рисковать своим должностным положением при принятии решений.
6	Вы с трудом переносите дискомфортные условия труда.	3 2 1 0 1 2 3	Вы не особо нуждаетесь в комфорте при выполнении работы.
7	Возможность саморазвития не является для Вас главным в работе.	3 2 1 0 1 2 3	Вы ориентированы лишь на работу, связанную с возможностями саморазвития.
8	Разнообразие работы не оказывает особого влияния на её эффективность. Вы можете хорошо выполнять и рутинную работу.	3 2 1 0 1 2 3	Вы лучше работаете, если задачи творческие и разнообразные. Большое количество рутинной работы Вас напрягает.
9	Необходимость выполнять распоряжения, которые Вам совершенно не нравятся, вызывает у Вас внутренний протест.	3 2 1 0 1 2 3	Вы спокойно относитесь к выполнению любых приказов и распоряжений, даже если они Вам не нравятся.
0	При четкой рабочей системе и структуре Ваша мотивация повышается. Вы не терпите двусмысленности.	3 2 1 0 1 2 3	Вы предпочитаете гибкие условия труда без жесткой структуры. Хорошо переносите ситуации неопределенности.
1	Вы комфортнее себя чувствуете, если следуете чётким распоряжениям. Контроль руководителя Вас не напрягает.	3 2 1 0 1 2 3	Вы нуждаетесь в возможности формирования собственного подхода к делу, в независимости. Не переносите жесткий контроль.
2	Вы не сильно обеспокоены величиной материального вознаграждения от работы.	3 2 1 0 1 2 3	Как правило, Вас мотивирует заработная плата, льготы и бонусы.
3	Продвижение по карьерной лестнице для Вас не особо важно.	3 2 1 0 1 2 3	Сильным мотиватором является продвижение по службе.
4	Уважение и признание коллег не является для Вас главным стимулом в работе.	3 2 1 0 1 2 3	Вам важно завоевать уважение со стороны коллег.

Пол М Ж Возраст _____ Профессия _____ Стаж _____
 Ф.И.О. _____

Благодарим за сотрудничество!

Бланк методики «Карьерные ориентации»

КарО

Инструкция: Ниже предлагаются утверждения, касающиеся Ваших предпочтений при построении карьеры, а также некоторых особенностей, связанных с профессиональной деятельностью.

Выразите своё согласие или несогласие с каждым из утверждений.

	утверждения	варианты ответов			
		нет	скорее, нет, чем да	скорее, да, чем нет	да
	Я планирую создать собственное коммерческое предприятие				
	В своей профессиональной деятельности я намерен продвигаться по карьерной лестнице				
	Для меня характерно работать длительное время в одной выбранной области				
	Для меня важно внести вклад в общественное развитие				
	Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность контролировать деятельность других людей				
	Мне интересно раскрутить какое-нибудь новое дело так, чтобы оно стало приносить хороший доход				
	Я серьёзно думаю о том, чтобы посвятить свою карьеру созданию чего-то важного и полезного				
	Я планирую строить свою карьеру в пределах конкретной профессиональной сферы				
	Предпринимательская деятельность - наиболее верное направление для построения моей карьеры				
	Карьера, для меня - это, прежде всего, продвижение по статусу и должности				
	Я намереваюсь создать что-то, что осталось бы надолго				
	Мне бы хотелось посвятить жизнь выбранной профессии, постепенно совершенствуясь в ней				
	Мне важно заниматься собственным делом, а не работать на кого-то, даже если мне не плохо платят				
	Я хотел бы посвятить свою карьеру, прежде всего, служению важной и полезной цели				
	Я буду считать, что достигну успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации				
	Я буду считать, что моя карьера сложилась, только если стану успешным предпринимателем				
	Для меня важно продолжать работу по своей специальности, нежели получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью				
	Я готов потратить годы, чтобы для меня в моей профессиональной области не осталось неразрешимых задач				
	Я могу сменить специальность, если мне предложат руководящую должность в другой области				
	Для меня не так важен достигнутый мною статус, сколько вклад, вносимый моим трудом в развитие общества				
	Я буду считать, что достиг профессионализма, только если стану одним из лучших в своей области				
	Я буду считать, что моя карьера сложилась, только если мне удастся создать нечто, что будет служить людям				
	Меня мог бы интересовать карьерный рост на государственной службе				
	Предпринимательская деятельность составляет важную часть моей дальнейшей карьеры				

Для этого выберите один из четырёх вариантов ответа и поставьте «галочку» в соответствующую клеточку.

Продолжение приложения Б

Укажите, пожалуйста:

Ф.И.О. (можно только инициалы или псевдоним)

Ваш пол: м ж Ваш возраст _____ (лет)

Профессия: _____ Род занятий в настоящее время:

Стаж общий _____ Стаж на последнем месте работы: _____ (лет)

ш калы	У	П	С	М	В в	В г	О бщ
С ырые							
С танд.							

Благодарим Вас за сотрудничество!