

## ВОЗРАСТНАЯ ДИНАМИКА ВНУТРЕННЕЙ И ВНЕШНЕЙ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**М.В. Прохорова<sup>1</sup>, В.М. Прохоров<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> *Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского,  
г. Нижний Новгород;*

<sup>2</sup> *Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева,  
г. Нижний Новгород*

Исследованы возрастные особенности внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности, рассматриваемых в методологии деятельностного подхода А.Н. Леонтьева, положений теории профессионального развития Е.А. Климова, двухфакторной теории мотивации Ф. Херцберга, классификации мотивов трудовой деятельности К. Замфир и диспозиционной теории Х. Хекхаузена. Описаны результаты исследования 160 работников предприятий Нижегородской и Владимирской областей с помощью опросника мотивации трудовой деятельности К. Замфир модификации А.А. Реана, свидетельствующие, что развитие трудовой мотивации на протяжении карьерного пути происходит в течение трех основных периодов. В первом (переживаемом обследованными лицами в возрасте до 30 лет) отмечается чёткое преобладание внутренних мотивов трудовой деятельности над внешними и прослеживается наименьшая роль внешних отрицательных мотивов по сравнению с внешними положительными. Во втором (в возрастной период от 30 до 50 лет) у обследованных работников наряду с внутренними мотивами повышается роль и внешних положительных факторов на фоне более низкой роли отрицательных показателей. У работников в возрасте старше 50 лет наиболее важными становятся внешние отрицательные мотивы, а наименьшую роль играют внутренние факторы. Сравнительный анализ показал наименьшую чувствительность к возрастным различиям внешних положительных мотивов трудовой деятельности (по сравнению с внутренней и внешней отрицательной мотивацией). В структуре мотивации представителей разных возрастных групп отмечаются два общих мотива, с одинаковой силой побуждающих людей к труду: деньги и уважение. Полученные результаты исследования предназначены для решения проблем отбора, подбора, оценки и планирования карьеры персонала посредством разработки программ его мотивации, а также для создания инструментов психологической диагностики мотивации трудовой деятельности с учётом фактора возрастных особенностей работников.

*Ключевые слова: мотивация трудовой деятельности, мотивационный комплекс, внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация, внешняя отрицательная мотивация, возрастная динамика.*

### **Введение**

Обеспечение высокого уровня производительности и качества труда, удовлетворённости персонала выполняемой работой зависит от заинтересованности в ней. Мотивация к труду выступает ключевой компетенцией, рассматриваемой при отборе кандидата на ту или иную должность или при оценке сотрудника предприятия, и характеристики которой нуждаются в изучении при отборе, подборе, расстановке, оценке и развитии персонала, а также при формировании его лояльности работодателю. Считается, что мотивация трудовой деятельности детерминируется как внешними, так и внутренними факторами и изменяется на протяжении профессионального пути работника.

Разделение всей совокупности мотивов трудовой деятельности на две группы является общим принципом в известных психологических теориях (Замфир, 1983; Леонтьев, 2004; Херцберг, Моснер, Снидерман, 2007). С другой стороны, для определения сочетания мотивов, детерминирующих любую деятельность, используется понятие мотивационного комплекса (Замфир, 1983, с. 67), который может быть подвержен изменениям с учётом тех ситуаций, в которых оказывается человек. В рамках такой модели все мотивы разделяются на внешние и внутренние, причем последние порождаются самой трудовой деятельностью (Замфир, 1983, с. 68). При внутренней мотивации имеются определенные

преимущества как для самого работника, так и для его руководителя, поскольку она возникает из потребностей самого человека, и как следствие, руководствующейся ею работник трудится с удовольствием, без какого-либо внешнего стимулирования. В отличие от этого, внешняя мотивация находится вне пределов собственно трудовой деятельности и даже вне личности самого работника. Особенностью внешней мотивации, по мнению К. Замфир, является наличие ее положительной и отрицательной составляющих. При этом к положительной мотивации очевидно могут быть отнесены материальное стимулирование, карьерное продвижение, одобрение коллег и коллектива, престиж и др. Общим для них всех является то, что такие мотивы порождаются такими стимулами, ради которых человек сам считает нужным приложить свои усилия. Очевидно также и то, что к отрицательной внешней мотивации относятся система наказаний, штрафов, критика, осуждение (Замфир, 1983, с. 69).

В основополагающей в рассматриваемой проблеме монографии, систематизирующей психологические теории мотивации приводится перечень перспективных направлений её исследований (Хекхаузен, 1986, т. 1, с. 34). Одним из таких направлений относится развитие и изменение мотивов. При этом теоретическому анализу возрастной динамики формирования мотивации как личностных диспозиций уделяется особое внимание (Хекхаузен, 1986, т. 2, с. 270–339), однако основное внимание при этом уделяется детскому и подростковому периодам, исследование мотивационной подоплеку которых ограничивается в основном игровой и учебной видами деятельности. Считаю целесообразным подчеркнуть, что возрастные особенности мотивации трудовой деятельности не являются предметом достаточно обстоятельного анализа, представленного в двухтомной монографии Х. Хекхаузена.

Отдельные аспекты возрастного аспекта мотивации трудовой деятельности рассматриваются зарубежными психологами в различных концепциях периодизации жизни. При решении задач, которые встают на жизненном пути большинства людей, они опираются на мотивы самореализации, профессионального и карьерного роста, помощи обществу в целом или его отдельным представителям (Levinson, 1986, 1996; Крайк, Бокум, 2004). Однако какие-либо внешние отрицательные мо-

тивы профессиональной деятельности в зарубежных концепциях возрастной периодизации развития не обозначаются.

В отечественной психологии, в отличие от этого, прослеживаются указания на определенное влияние внешних отрицательных мотивов, например, в принятии решения о смене рода деятельности в процессе профессионального становления (Климов, 2012). В динамике мотивов трудовой деятельности при прохождении профессионального пути, по мнению Е.А. Климова, отсутствуют жёсткие временные интервалы между отдельными фазами развития и становления карьеры и личности профессионала.

В то же время отмечаются единичные публикации по отдельным аспектам возрастной мотивации трудовой деятельности, рассматривающие ее, например, в контексте организационного развития (Прохорова, Ким, 2012), однако при этом проблема возрастной динамики внутренней и внешней мотивации не выделяется в качестве самостоятельной. Не уделяется этой проблеме должного внимания, несмотря и на то, что в условиях реального производства и бизнеса требуется учитывать возрастную динамику мотивации труда при решении задач подбора, отбора, расстановки персонала и планирования его карьеры, повышения эффективности работы и удовлетворённости её результатами.

Вышеописанное определило **цель** выполненного нами исследования – изучение возрастной динамики внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности.

### **Описание методики исследования**

Дизайн исследования включал в себя использование метода поперечных срезов, позволяющего в короткий интервал времени исследования получить информацию о разных возрастных группах. Сбор данных производился с помощью опросника мотивации трудовой деятельности К. Замфир в модификации А.А. Реана, применяющегося для диагностики мотивации профессиональной деятельности (Замфир, 1983; Реан, 2013). Несомненным достоинством которой является ее временная характеристика: средняя продолжительность заполнения опросника составляет 5–10 минут. В основу методики положен теоретический конструкт о выделении внутренней и внешней мотивации (Замфир, 1983). Стимульный материал методики представлен 7 утверждениями, меру согласия с которыми

испытуемому необходимо оценить по пяти-балльной шкале. Обработка полученных результатов позволяет определить преобладающие мотивы профессиональной деятельности и в целом структуру мотивационного комплекса личности, который представляет собой соотношение трёх видов мотивации: внутренней (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) мотивации.

Считается, что в оптимальном варианте мотивационного комплекса внутренняя мотивация имеет наибольшее значение по сравнению с другими компонентами, при том, что внешняя положительная мотивация представлена также на высоком уровне, но её показатели ниже, чем у внутренней отрицательной мотивации (ВМ>ВПМ>ВОМ). Такое понимание соотношения составляющих мотивационного комплекса основывается на представлениях А.Н. Леонтьева об иерархии мотивов: «...смыслообразующие мотивы всегда занимают более высокое иерархическое место, даже если они не обладают прямой аффектогенностью» (Леонтьев, 2004, с. 154).

Исследование проводилось в 4 группах испытуемых, критерием включения в которые являлся возрастной диапазон (от 21 до 30 лет; от 30 до 40 лет; от 40 до 50 лет и старше 50 лет).

Для обобщения описания результатов в каждой возрастной группе и сравнения исходных характеристик их мотивационных особенностей использовались методы первичной (описательной) статистики. Для сравнения данных в четырёх возрастных группах и обоснования различий между ними использовался непараметрический критерий Н Краскала – Уоллеса. В случае обнаружения таких различий при попарном сравнении двух независимых выборок из четырех группами применялся непараметрический критерий U Манн-Уитни. Для многомерной статистической обработки данных использовался статистический пакет «Statistica», версия 10.

На этапе интерпретации данных исполь-

зовался генетический метод, что позволило устанавливать вертикальные связи между возрастными группами и динамикой мотивации на протяжении профессионального пути личности.

### Описание выборки исследования

Выборку исследования составили 160 испытуемых, в равной мере представленные лицами мужского и женского пола (по 80 человек), распределенные на 4 возрастные группы численностью по 40 человек каждая (отклонения от баланса соотношения численности мужчин и женщин составили не более 4 человек). Все принявшие участие в исследовании работали на различных предприятиях производства и бизнеса Нижегородской и Владимирской областей, со стажем производственной деятельности более 3 месяцев.

Основные характеристики групп испытуемых представлены в табл. 1.

### Анализ и обсуждение результатов исследования

На первом этапе изучения возрастных особенностей мотивации труда по данным методики К. Замфир – А. Реана с помощью критерия Н Краскала – Уоллеса был выполнен анализ различий в показателях выраженности мотивов и мотивационных комплексов в целом у испытуемых четырех групп (табл. 2).

Характеристики выраженности показателя «денежный заработок» у представителей четырех возрастных групп значимо не различаются, при том, что потребность в получении денежного вознаграждения у испытуемых всех возрастных групп характеризуется умеренно повышенным (по сравнению со средними нормативными значениями) уровнем. Также не обнаружено межгрупповых различий в показателях переменной «достижение уважения», уровень выраженности которых находится в диапазоне средних значений. Уровень выраженности других пяти мотивов («продвижение по службе», «избегание кри-

Таблица 1

Описательные и возрастно-половые характеристики групп испытуемых, принявших участие в исследовании

Номер группы	Возраст испытуемых, лет	Распределение по полу		Наименование группы
		М	Ж	
1-я группа	от 21 до 30	20	20	«Начало карьеры»
2-я группа	от 30 до 40	19	21	«Карьерный рост»
3-я группа	от 40 до 50	17	23	«Стабильная карьера»
4-я группа	Старше 50	24	16	«Завершение карьеры»

## Психология служебной деятельности

тики», «избегание неудач», «процесс работы», «самореализация») значимо различается у испытуемых четырех возрастных групп (рис. 1)

При анализе характеристик мотивационных комплексов у представителей четырех возрастных групп установлены значимые различия в данных о выраженности внутренней мотивации и внешней отрицательной мотивации. В то же время показатели внешней положительной мотивации в различные возра-

стные периоды (соответствующие среднему нормативному их уровню) значимо не различаются (рис. 2).

Первичные данные о наличии различий в выраженности пяти мотивов трудовой деятельности и двух мотивационных комплексов потребовали уточнения доказательности полученных сравнительных характеристик с использованием непараметрического критерия U Манн-Уитни.

Таблица 2

Результаты сравнительного погруппового анализа различий в характеристиках мотивов мотивационных комплексов у испытуемых четырех возрастных групп

Показатели	Значения	
	Н критерия	уровня значимости p
Наименование мотивов		
Денежный заработок	2,203	0,531
Продвижение по службе	12,14	0,007*
Избегание критики	14,08	0,003*
Избегание неудач	21,53	0,001*
Достижение уважения	2,04	0,565
Процесс работы	46,45	0,000*
Самореализация	30,88	0,000*
Название мотивационного комплекса		
Внутренняя мотивация	47,10	0,000*
Внешняя положительная мотивация	0,902	0,825
Внешняя отрицательная мотивация	23,04	0,000*

Примечание. \*  $p < 0,05$ .

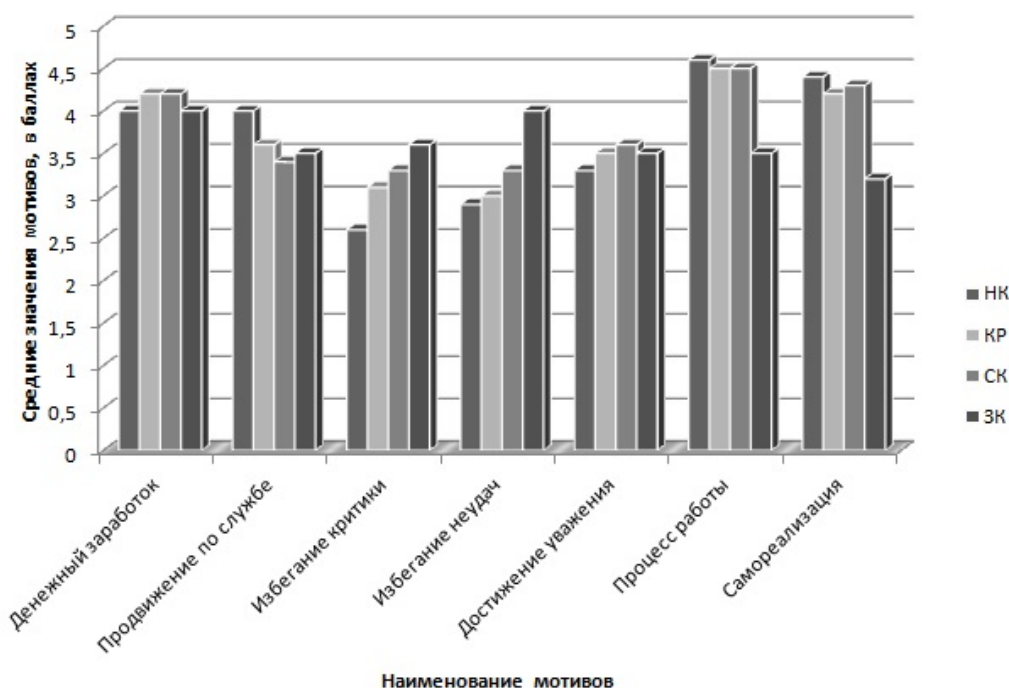


Рис. 1. Сравнительный анализ мотивов трудовой деятельности в четырёх возрастных группах (по методике К. Замфир – А.А. Реана): НК – начало карьеры (возраст до 30 лет), СК – стабильная карьера (возраст 41–50 лет), КР – карьерный рост (возраст 31–40 лет), ЗК – завершение карьеры (возраст 51 и старше)

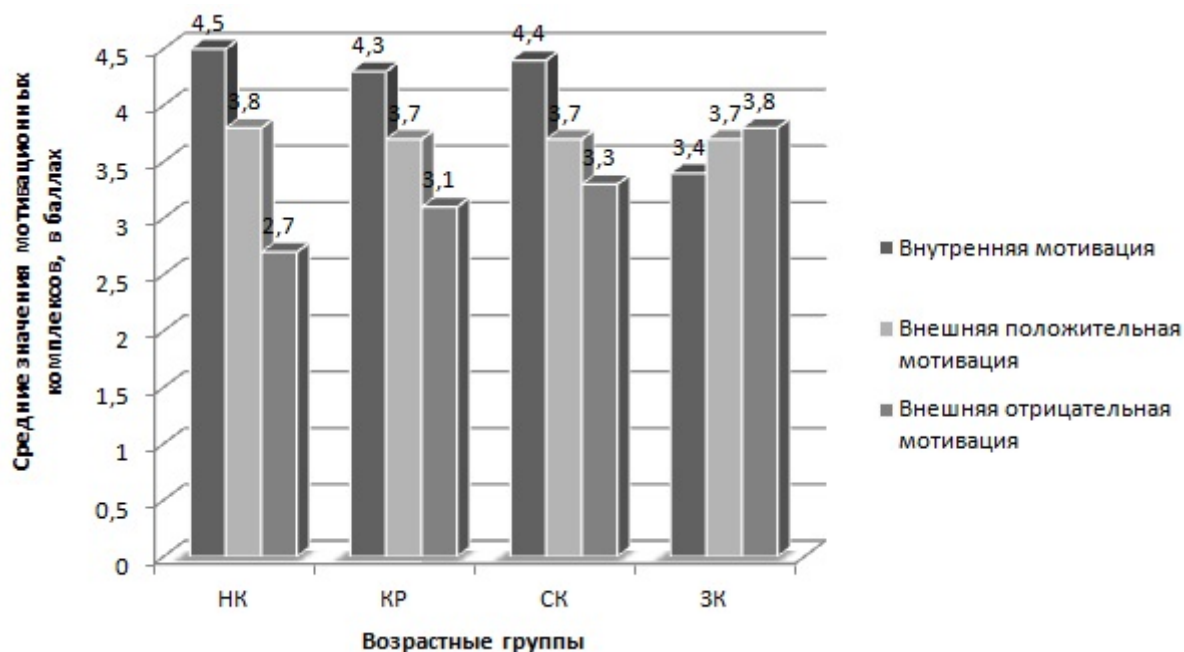


Рис. 2. Сравнительный анализ характеристик мотивационных комплексов у испытуемых четырёх возрастных групп: НК – начало карьеры, КР – карьерный рост, СК – стабильная карьера, ЗК – завершение карьеры

По показателю «Продвижение по службе» (отражающему мотивационное обеспечение карьерного роста) показатели испытуемых, обследованных на этапе начала карьеры, значительно отличались от показателей во всех других трех группах работников с последовательно увеличивающимся возрастом ( $U=588,00$ ;  $p=0,041$ ;  $U=464,50$ ;  $p=0,001$  и  $U=542,50$ ;  $p=0,013$  соответственно). В то же время попарное межгрупповое сравнение данных по трем более старшим возрастным группам не выявило достоверно значимых различий. Следовательно, стремление к карьерному росту в начале трудовой деятельности умеренно выражено и отчетливо доминирует в структуре мотивов, но в дальнейшем, по мере увеличения возраста работника этот показатель несколько снижается и стабилизируется на среднем уровне (см. рис. 1).

Тенденция стремления избежать критики, как и неудач в трудовой деятельности, последовательно возрастает к её завершению от существенно низкого (ниже средне нормативных значений) в период начала карьеры до умеренно повышенного – на заключительных этапах профессиональной карьеры. Как следствие, молодым работникам не свойственно бояться замечаний коллег или руководства, поскольку такого рода реакции расцениваются ими как помощь, содействие в целях возможного профессионального развития.

Ошибки в начале карьерного пути также воспринимаются ими как необходимый плацдарм для роста профессионализма. В то же время показатели опасения возможных неудач у более молодых работников умеренно превосходят средние значения у более возрастных коллег, находящихся на этапе завершения карьеры. Аналогичный характер различий установлен по показателю «избегание критики»: значимые различия были выявлены между статистическими данными у обследованных на начале карьерного пути работников, с одной стороны, и у работников двух групп в возрасте более 40 лет ( $U=555,00$ ;  $p=0,018$  и  $U=422,50$ ;  $p=0,000$  соответственно), при том, что сравнение межгрупповых показателей второй, третьей и четвертой групп между собой различий не выявил.

В определенном смысле противоположные по качественной интерпретации данные получены по показателю «избегание неудач»: статистически значимые различия выявлены у работников, завершающих свою карьеру, с одной стороны, и представителями первой, второй и третьей возрастных групп, с другой ( $U=383,50$ ;  $p=0,000$ ,  $U=430,50$ ;  $p=0,000$  и  $U=527,50$ ;  $p=0,008$  соответственно).

Для работников, завершающих карьерный путь, показатели удовлетворенности от процесса работы (интерес к работе) снижаются до среднего уровня (по сравнению с более высо-

кими показателями у представителей работников более молодого возраста), причем такая тенденция достоверна на очень высоком ( $p=0,000$ ) уровне при значениях  $U$ -критерия 261,00;  $U=5,08$  280,50, полученных при сравнении с данными первой, второй и третьей групп соответственно (при отсутствии достоверных различий между группами работников в возрасте от 21 до 50 лет включительно).

Аналогичного рода тенденции обнаружены при сравнении показателей потребности в самореализации: у работников старше 51 года она снижена до уровня ниже среднего (при том, что у представителей других возрастных групп такие показатели имеют значения на уровне выше среднего), но также высоко достоверны ( $p=0,000$ ) отличающиеся с данными показателями испытуемых первой, второй и третьей групп ( $U=353,00$ ;  $U=386,00$  и  $U=347,50$ ). Так же, как и при анализе других вышерассмотренных показателей, других межгрупповых различий не выявлено.

Анализ вторичных мотивов (или – мотивационных комплексов) показывает, что их соотношение у представителей первых трёх возрастных групп (в возрасте до 50 лет) оптимально: значения показателей внутренней мотивации преобладает над таковыми по внешней положительной мотивации, а последние – над значениями внешней отрицательной мотивации (см. рис. 2). Вместе с тем, у работников, обследованных на завершающем этапе карьеры выявляется неблагоприятный мотивационный комплекс, в котором внешняя отрицательная мотивация преобладает над внешней положительной, а внутренняя мотивация играет наименьшую роль. Такая тенденция различий характерна для сравнительных иерархических характеристик мотивационных комплексов всех групп более молодых работников  $U=240,50$ ;  $U=255,00$ ;  $U=243,00$  – относительно групп с последовательно увеличивающимся возрастом).

При этом характеристики проявленности характеристик внутреннего мотивационного комплекса у представителей первых трёх возрастных групп значимо не различаются.

По аналогичному принципу распределяются различия в проявлениях отрицательного мотивационного комплекса у завершающих трудовую деятельность работников и их более молодых коллег ( $U=331,00$ ;  $U=448,00$  при  $p=0,000$  для результатов сравнения с данными по первой и второй группе и  $U=544,00$  при  $p=0,013$  – для статистик по третьей группе).

Следует отметить, что практически единственные межгрупповые различия между данными в «крайних» возрастных группах (в возрасте до 30 лет и старше 50 лет) отмечаются именно по показателю выраженности внешнего отрицательного мотивационного комплекса ( $U=570,50$ ;  $p=0,02$  при сравнении показателей испытуемых первой и третьей возрастных групп).

Установлено, что чем моложе работник, тем эффективнее у него соотношение внутренней и внешней мотивации в структуре мотивационного комплекса.

В иерархии мотивов трудовой деятельности у молодых (до 30 лет) работников внутренние показатели «процесс работы» и «самореализация» существенно преобладают над остальными. Менее выражены, но на уровне выше нормативных, показатели внешнего мотивационного комплекса «денежный заработок», «продвижение по службе». Ниже нормативных критериев находятся показатели потребности в уважении и еще менее выражены отрицательные мотивы «избегание неудач» и «избегание критики».

Сравнительный анализ иерархий всех рассмотренных выше мотивов показывает, что наиболее близки между собой их последовательности у работников двух смежных возрастных групп (от 31 до 40 лет и от 41 до 50 лет). Во главе такой структуры находится потребность в интересной работе (показатель «процесс работы»), за которым следуют мотивы самореализации и денежного заработка (внутренний и внешний мотивы соответственно). Все эти показатели во всех обследованных группах выше нормативных уровней. В пределах нормативных критериев зарегистрированы значения показателей «продвижения по службе» и «достижение уважения» (при том, что в возрасте 30–40 лет иерархически более важным является мотив карьерного роста, а в более старшем возрасте – мотив достижения удовлетворенности работой. Другие мотивы («избегание критики» и «избегание неудач») занимают последние места в их иерархии.

У завершающих трудовую деятельность работников в структуре мотивации существенно (выше нормативных) выражены мотивы, порожденные потребностью в материальном вознаграждении (внешний положительный фактор) и избеганием неудач (внешний отрицательный фактор). На уровне норм методики представлены показатели положи-

тельных внутренних (процесс работы) и внешних (продвижение по службе, достижение уважения) мотивов, а также внешних отрицательных мотивов (избегание критики). Обращают на себя внимание также достаточно низкие значения по показателю «потребность в самореализации».

### Заключение

Проведённое исследование позволяет сделать вывод о наличии определенной возрастной динамики внешней и внутренней мотивации трудовой деятельности. По мере увеличения возраста работников наблюдается изменение мотивов трудовой деятельности: переход от доминирования внутренних мотивов к преобладанию внешних, от приоритетности внешних положительных к нарастанию проявлений внешних отрицательных мотивов.

В развитии трудовой мотивации на протяжении трудового пути прослеживаются три основных периода. В возрасте до 30 лет представлено чёткое преобладание внутренних мотивов трудовой деятельности над внешними, также прослеживается наименьшая роль внешних отрицательных мотивов по сравнению с внешними положительными. В период между 30 и 40 годами у работников наряду с внутренними мотивами повышается роль внешних положительных факторов, которым на данном этапе отрицательные мотивы пока уступают. У завершающих свой трудовой путь работников наиболее важными становятся внешние отрицательные мотивы (страх, опасения), а наименьшую роль играют внутренние факторы. Наименее чувствительными к возрастным различиям оказались внешние положительные мотивы. Кроме того, отмеча-

ется примерно одинаковый характер и сила двух мотивов, побуждающих людей к труду с одинаковой силой: деньги и уважение.

Представляется, что сложный компонентный состав мотивации трудовой деятельности может предопределять направления для новых исследований, расширяющих и углубляющих понимание возрастных особенностей рассматриваемого конструкта.

### Литература

1. Замфир, К. Удовлетворённость трудом / К. Замфир. – М.: Политиздат, 1983. – 143 с.
2. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М.: Academia, 2012. – 304 с.
3. Крайг, Г.Д. Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум. – СПб.: Питер, 2004. – 940 с.
4. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Смысл, 2004. – 352 с.
5. Маслоу, А.Х. Мотивация и личность / А.Х. Маслоу. – СПб.: Питер, 2011. – 352 с.
6. Прохорова, М.В. Структура мотивации трудовой деятельности на разных стадиях организационного развития / М.В. Прохорова, В.В. Ким // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. – 2012. – № 1 (2). – С. 363–369.
7. Реан, А.А. Психология личности / А.А. Реан. – СПб.: Питер, 2013. – 288 с.
8. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность: в 2 т. / Х. Хекхаузен. – М.: Педагогика, 1986.
9. Херцбер, Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцбер, Б. Моснер, Б. Снيدرман. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.
10. Levinson, D. A conception of adult development / D. Levinson // American Psychologist. – 1986. – № 41. – P. 3–13.
11. Levinson, D. The seasons of a woman's life / D. Levinson. – New York: Ballantine Books. – 438 p.

**Прохорова Мария Вячеславовна**, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (Нижний Новгород), personalgerente@mail.ru.

**Прохоров Вячеслав Михайлович**, кандидат химических наук, доцент, Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева (Нижний Новгород), personalgerente@mail.ru.

*Поступила в редакцию 22 августа 2015 г.*

### THE AGE DYNAMIC OF INTRINSIC AND EXTRINSIC WORK MOTIVATION

*M.V. Prokhorova, Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation, personalgerente@mail.ru*

*V.M. Prokhorov, Nizhny Novgorod State Technical University n.a. R.E. Alekseev, Nizhny Novgorod, Russian Federation, personalgerente@mail.ru*

The authors investigate the age peculiarities of intrinsic and extrinsic work motivation. The activity approach of A.N. Leontiev, the theory of professional development of E.A. Klimov, F. Herzberg's dual-factor motivation theory, the work motivation classification of K. Zamfir and the attitude theory of H. Heckhausen is the methodological foundation of the research. 160 employees from Nizhny Novgorod and Vladimir regions enterprises took part in the investigation. On the stage of the data collection the authors used the work motivation questionnaire of K. Zamfir, modified by A.A. Rean. Data processing was carried out by means of non-parametric Kruskal-Wallis and Mann-Whitney tests. In the study results it is determined that the development of work motivation includes three main periods. At the age younger than 30 years the intrinsic motives distinctly prevail over the external factors as well as the less contribution of the extrinsic negative motives is observed in comparison with the external positive ones. In the period older than 30 but younger than 50 years old, along with the internal factors the role of the external positive factors increases, the negative indexes still being inferior. For the employees older than 50 years old the extrinsic negative motives become most important while the internal factors affect them the least. The extrinsic positive motives are least of all sensitive to the age peculiarities compared with the internal and external negative motivation. In the motivational structure of different age groups there are motives that have equal influence on a person's motivation to work: money and respect. The main application of the research results is oriented on practice: personnel selection, recruitment, assessment, career planning, motivational programs design as well as working out psychological diagnostics tools of work motivation that would take into consideration age peculiarities.

*Keywords: work motivation, motivational complex, intrinsic motivation, extrinsic positive motivation, extrinsic negative motivation, age dynamic.*

#### References

1. Zamfir K. *Udovletvoryonnost' trudom* [Job Satisfaction]. Moscow, Politizdat Publ., 1983. 143 p.
2. Klimov E.A. *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of Professional Self-determination]. Moscow, Academia Publ., 2012. 304 p.
3. Krajg G., Bokum D. *Psikhologiya razvitiya* [Psychology of Development]. St. Petersburg, Piter Publ., 2004. 940 p.
4. Leont'ev A.N. *Deyatelnost'. Soznanie. Lichnost'* [Activity. Consciousness. Personality]. Moscow, Smisl Publ., 2004. 352 p.
5. Maslou A. *Motivatsiya i lichnost'* [The Motivation of Personality]. St. Petersburg, Piter Publ., 2011. 352 p.
6. Prohorova M.V., Kim V.V. [Work Motivation Structure at Different Stages of Organizational Development]. *Vestnik of Lobachevsky University of Nizhni Novgorod*, 2012, no. (2). pp. 363–369 (in Russ.).
7. Rean A.A. *Psikhologiya lichnosti* [Psychology of Personality]. St. Petersburg, Piter Publ., 2013. 288 p.
8. Khekhauzen Kh. *Motivatsiya i deyatelnost'*. [Motivation and Activity] Moscow, Pedagogika Publ., 1986.
9. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. *Motivatsiya k rabote* [The Motivation to Work]. Moscow, Vershina Publ., 2007. 240 p.
10. Levinson D. A conception of adult development. *American Psychologist*, 1986, no. 41, pp. 3–13.
11. Levinson D. *The seasons of a woman's life*. New York, Ballantine Books. 438 p.

*Received 22 August 2015*

#### ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Прохорова, М.В. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности / М.В. Прохорова, В.М. Прохоров // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2015. – Т. 8, № 3. – С. 57–64.

#### FOR CITATION

Prokhorova M.V., Prokhorov V.M. The Age Dynamic of Intrinsic and Extrinsic Work Motivation. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*. 2015, vol. 8, no. 3, pp. 57–64. (in Russ.)