
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ ЛЮДЕЙ, НАХОДЯЩИХСЯ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ

Т.М. Бабаев, Н.В. Каргина

Кафедра психологии и педагогики
Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, 10/2, Москва, Россия, 117198

Проблема мотивов и мотивации поведения в деятельности человека — одна из основных в психологии. Путь к достижению эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Используя знания о том, что движет человеком, побуждает его к активной деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого важно понимать, как возникают или вызываются те или иные мотивы на разных этапах развития карьеры; как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие; как осуществляется мотивирование людей. В работе эмпирически исследованы особенности проявления мотивационной сферы людей не только на этапе исследования, когда происходит выбор профессии и профессиональное самоопределение (от 15 до 24 лет), но и на более поздних этапах профессионального пути человека: этапе упрочения карьеры (от 25 до 44 лет) и этапе сохранения достигнутого в карьере (от 45 до 64 лет).

Ключевые слова: мотивация, мотивационная сфера, профессиональная деятельность, карьера, студент, теория Д. Сьюпера.

Одним из важнейших видов деятельности человека является его профессиональная деятельность, которая занимает значительную часть его жизни. Особый смысл и значение в трудовой деятельности приобретают профессиональные мотивы, их структура и динамика. В настоящее время во многих российских компаниях занимаются разработкой и внедрением различных систем мотивирования персонала. Сложность проблемы состоит в том, что не совсем понятно, как стимулировать людей к активизации их профессиональной деятельности [1—4].

До настоящего времени динамика мотивационной сферы личности хорошо исследована учеными до подросткового возраста включительно. В последующие возрастные периоды жизни человека мотивационная сфера также продолжает развиваться, но исследователи уделяют дальнейшему ее развитию значительно меньше внимания. На данном этапе психологическая наука все больше обращается к проблеме социального развития взрослых людей. Поскольку профессиональное развитие личности является одним из наиболее важных аспектов социального развития взрослого человека, очень важно изучить своеобразие мотивационной сферы людей, находящихся на разных этапах развития карьеры. В психологии накоплены многочисленные данные о том, какие изменения и на каком возрастном этапе претерпевает мотивационная сфера личности. Однако теории трудовой мотивации по-прежнему рассматривают мотивацию сотрудника организации вне его возрастного этапа и этапа профессионализации.

Поскольку профессионализация является частью процесса социализации, профессиональное становление человека нельзя отделить от его жизненного пути в целом.

Имеющиеся в психологии различные варианты периодизации профессионального роста неразрывно связывают профессиональный путь человека и его основные этапы с возрастным развитием и общим становлением личности. Профессиональный цикл рассматривается при этом как последовательность периодов или этапов в жизни человека, включающих в себя знакомство с миром профессий, профессиональный выбор, профессиональное образование, начало самостоятельной работы, накопление опыта, рост профессионального мастерства, завершение трудовой деятельности.

Изучая процесс становления специалиста, разные авторы выделяют различные этапы профессионализации.

Теория Д. Сьюпера занимает наиболее заметное место среди зарубежных периодизаций профессионального развития, в которой описан процесс формирования профессиональной Я-концепции и профессиональный путь разделен на пять этапов. В своем эмпирическом исследовании мы будем придерживаться именно этой периодизации, так как она считается наиболее популярной.

Этап роста (от рождения до 14 лет) — период проигрывания различных социальных ролей (в том числе и профессиональных), период проб себя в разных видах деятельности, прояснения своих предпочтений, формирования интересов, способных повлиять на дальнейший профессиональный выбор. Я-концепция развивается через идентичность со значимым взрослым.

Этап исследования (от 15 до 24 лет) — происходят попытки разобраться и определиться в своих потребностях, интересах, ценностях, способностях и возможностях. В результате такого самоопределения происходит выбор профессии и начинается ее освоение.

Этап упрочения карьеры (от 25 до 44 лет) — человек стремится занять прочное положение в выбранной деятельности, обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личную позицию. В трудовой биографии человека эти годы часто оказываются наиболее творческими, результативными и динамичными в приобретении профессионального мастерства и социального статуса. Вероятность смены профессии значительно уменьшается к концу этого этапа.

Этап сохранения достигнутого (от 45 до 64 лет) — здесь наблюдается тенденция сохранить достигнутое карьерное положение. Профессиональное развитие осуществляется в одном направлении без выхода за рамки найденного профессионального поля.

Этап спада (после 65 лет) — характерной чертой этого этапа является спад физических и умственных возможностей, что приводит либо к частичному сокращению профессиональной нагрузки, либо к прекращению трудовой деятельности. Здесь возможны возникновение потребности передавать свой опыт и смена профессиональных ролей (наставник, эксперт) [2].

В данной работе эмпирически исследованы особенности проявления мотивационной сферы людей не только на этапе исследования, когда происходит выбор профессии и профессиональное самоопределение (от 15 до 24 лет), но и на более

поздних этапах профессионального пути человека: этапе упрочения карьеры (от 25 до 44 лет) и этапе сохранения достигнутого в карьере (от 45 до 64 лет).

В исследовании приняли участие 75 человек (от 18 до 64 лет), проживающие в Москве и Московской области, из них 53 — женского пола, 22 — мужского пола. Испытуемые были разбиты на три группы в зависимости от этапа профессионализации, на котором они находятся: 1-я группа — студенты (18—24 года; стаж работы 0,5—5 лет), 2-я группа — работающие люди, находящиеся на этапе упрочения карьеры (25—44 года; стаж работы 4—12 лет), 3-я группа — люди, находящиеся на этапе сохранения достигнутого в карьере (45—64 года; стаж работы 21—37 лет). Исследование было проведено с менеджерами разных направлений и представителями складского комплекса, все они являются работниками крупной торговой фирмы, имеющей большой складской комплекс.

Для изучения мотивационной сферы испытуемых были использованы три методики:

— методика «Измерение мотивации достижения» (модификация теста-опросника А. Мехрабиана, предложенная М.Ш. Магомед-Эминовым);

— методика «Измерение мотивации аффилиации» (модификация теста-опросника А. Мехрабиана, предложенная М.Ш. Магомед-Эминовым);

— методика «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» О.Ф. Потемкиной.

Мотивационная сфера трех исследуемых групп отражена в таблице. Мы видим, что между 1-й, 2-й и 3-й группами существуют значимые различия в мотивационной сфере по отдельным изучаемым параметрам.

Таблица

Статистическая оценка различий в параметрах мотивационной сферы между изучаемыми группами (t-критерий Стьюдента)

Показатели методик	Среднее значение			Группы 1-2		Группы 2-3		Группы 1-3	
	1 гр. (15—24) n = 25	2 гр. (25—44) n = 25	3 гр. (45—64) n = 25	t	p	t	p	t	p
Мотивация достижения	135,84	135,72	126,88	0,03	0,98	1,74	0,09	1,76	0,05
Стремление к принятию	124,36	119	113,84	1,20	0,24	1,12	0,27	2,84	0,01
Страх отвержения	113,2	113,12	123,96	0,02	0,99	-1,95	0,05	-1,79	0,05
Ориентация:									
на процесс	5,6	6,8	7	-2,78	0,01	-0,48	0,63	-3,18	0,00
результат	5,76	6,88	6,92	-3,12	0,00	-0,11	0,91	-2,66	0,01
альтруизм	4,88	5,28	6,16	-0,87	0,39	-1,67	0,10	-2,26	0,03
эгоизм	4,32	3,84	3,96	0,93	0,36	-0,25	0,80	0,71	0,48
труд	3,76	4,36	5,92	-1,31	0,20	-3,36	0,00	-4,99	0,00
свобода	6,56	6,08	5,8	1,01	0,32	0,69	0,49	1,63	0,11
власть	3,64	2,52	4,24	2,37	0,02	-5,23	0,00	-1,37	0,18
деньги	3,48	2,4	3,96	2,99	0,00	-4,15	0,00	-1,06	0,29

Примечание. Значимые различия выделены полужирным шрифтом.

Обсудим интерпретацию полученных различий мотиваций и ориентаций между изучаемыми группами людей.

В 1-й группе мотив достижения ($p = 0,05$) и стремления к принятию (СП) ($p = 0,01$) выше, чем в 3-й группе. Результат объясняется тем, что студентам (18—24 года) свойственен максимализм, они строят планы, ставят перед собой жизненно важные цели, хотят и стремятся многого достичь в жизни и быть принятыми в коллективе, в референтной группе, дома и на работе. У испытуемых на этапе сохранения достигнутого (45—64 года) мотив достижения и стремления к принятию несколько ниже, так как их физическая активность немного снижена. Они уже достигли определенных результатов в карьере и в жизни, были приняты в определенных кругах общества и у них происходит смена мотивов: стремление к высоким достижениям, обеспечивающим стабильность и надежность в третьем десятилетии, сменяется потребностью действовать без промедления и тут же получать результат.

Страх отвержения (СО) доминирует у представителей 3-й группы по сравнению с 1-й и 2-й ($p = 0,05$). Люди, находящиеся на этапе сохранения достигнутого в карьере (45—64 года), боятся потерять рабочее место, оказаться невостребованными в профессиональной сфере, так как приближаются к пенсионному возрасту и стараются всеми силами укрепить и сохранить рабочее место, утвердить свою значимость и незаменимость. А испытуемые, входящие в 1-ю и 2-ю группу, находятся в периоде расцвета карьеры, когда молодые люди строят планы на будущее. В настоящее время наблюдается востребованность молодых специалистов в различных профессиональных сферах деятельности, и поэтому у них много возможностей для реализации себя, и своего потенциала и нет оснований для опасения быть отвергнутыми социумом.

Представители 2-й (25—44 года) и 3-й (45—64 года) групп в большей степени ориентированы на процесс и результат, чем студенты, входящие в 1-ю группу (18—24 года) ($p = 0,01$). Люди, находящиеся на этапе упрочения карьеры и сохранения достигнутого в карьере, в большей степени испытывают интерес к делу, получают удовлетворение от самого процесса работы и, конечно, от результата проделанной работы, так как на этом этапе профессионализации главным мотивом рабочей активности является получение морального удовлетворения от осуществляемой работы. Целью студентов в первую очередь является достижение признания и уважения со стороны коллег и окружающих, т.е. обретение определенного социального статуса или власти, стремление получать достаточно высокую заработную плату для полной независимости от родителей и близких им людей.

Испытуемые, входящие в 3-ю группу (45—64 года), больше ориентированы на альтруизм, чем представители 1-й группы (18—24 года) ($p = 0,03$). Для людей, находящихся на этапе сохранения достигнутого в карьере, наиболее ценной общественной мотивацией, свойственной именно зрелому человеку, является альтруизм; люди на этом этапе профессионализации часто действуют в ущерб своим интересам и потребностям во имя общего дела, что не свойственно студентам, которыми зачастую движет максимализм и эгоцентрические потребности, стремление удовлетворить прежде всего свои собственные нужды, чем общественные потребности.

Также представители 3-й группы (45—64 года) больше ориентированы на труд, чем люди, входящие в 1-ю и 2-ю группу ($p = 0,00$). Это объясняется тем, что люди, находящиеся на этапе сохранения достигнутого в карьере, реализуя себя в труде, общественной деятельности, тем самым ограждают себя от возможной стагнации (застоя и упущенных возможностей) в профессиональной сфере, а студентам и людям, находящимся на этапе упрочения карьеры, свойственна смена интересов, потребностей и ценностей, которые приводят к периодической смене рабочего места и переквалификации, т.е. происходит осознание правильности или ошибочности выбранного ими профессионального пути. Удовлетворение они получают не столько от самого процесса труда, сколько от осознания того, что выбранная им сфера деятельности соответствует их способностям, возможностям и предпочтениям.

Студенты и испытуемые, находящиеся на этапе сохранения достигнутого в карьере (45—64 года), больше мотивированы на власть и деньги, чем люди, находящиеся на этапе упрочения карьеры ($p = 0,02; 0,00$). Студенты стремятся за счет рабочей деятельности заслужить признание и уважение окружающих, которое обеспечит им определенную власть, почет, материальное вознаграждение за определенные заслуги и независимость от родителей и близких, открывают возможности для дальнейшего карьерного роста. Для людей, находящихся на этапе сохранения достигнутого в карьере, обретение определенной власти и материальных средств необходимо для самоутверждения, для подготовки к спокойной и обеспеченной жизни как своей, так и следующего поколения.

Таким образом, исследование позволило сформулировать следующие выводы:

— имеются значимые различия в мотивационной сфере между изучаемыми группами, находящимися на разных этапах развития карьеры;

— у студентов мотив достижения выражен сильнее всего, в последующие периоды он постепенно теряет свою актуальность. Стремление к принятию у студентов также выше, чем у людей, находящихся на этапе сохранения достигнутого в карьере (45—64 года);

— работники, находящиеся на этапе упрочения (25—44 года) и сохранения достигнутого в карьере (45—64 года), больше ориентированы на процесс и результат деятельности, чем студенты;

— работники, находящиеся на этапе сохранения достигнутого в карьере (45—64 года), больше ориентированы на альтруизм и труд, чем студенты и люди, находящиеся на этапе упрочения карьеры (25—44 года);

— студенты и испытуемые, находящиеся на этапе сохранения достигнутого в карьере (45—64 года), больше мотивированы на власть и деньги, чем люди, находящиеся на этапе упрочения карьеры (25—44 года).

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Бабаев Т.М., Каргина Н.В.* Мотивация персонала как фактор успешности профессиональной деятельности // Российский научный журнал. 2012. № 4 (29). С. 149—157.
- [2] *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. М., 2001. 511 с.

- [3] Кужненко А.С., Новикова И.А. Соотношение показателей профессиональной эффективности и психологических характеристик работников банковской сферы // Акмеология. 2014. № 3—4. С. 97—98.
- [4] Михайлова О.Б. Личностные и гендерные особенности ценностно-мотивационной структуры инновационности // Вестник РУДН. Серия «Психология и педагогика». 2014. № 3. С. 53—60.

COMPARATIVE ANALYSIS OF MOTIVATIONAL SPHERE IN PEOPLE AT DIFFERENT STAGES OF CAREER DEVELOPMENT

T.M. Babaev, N.V. Kargina

Department of Psychology and Pedagogy
Peoples' Friendship University of Russia
Miklukho-Maklaya str., 10/2, Moscow, Russia, 117198

The problem of motives and motivation of human behavior in their activities is one of the major issues in psychology. The main way to achieve an effective professional activity of a person is to understand his or her motivation. By using the knowledge about what motivates people, encourages them to act, what motives prompt their actions, you can develop an effective system of forms and methods to manage them. It is important to understand: how the motives arise or if they are caused by various reasons at different stages of career development; how and in what ways can motives be put in action; how to motivate people.

In the present work there were empirically investigated the characteristics of demonstration of the human motivational sphere, not only at the research stage, when it comes to the choice of profession and self-determination (from 15 to 24 years), but also at the later stages of a person's career: a consolidation phase of career (25 to 44 years) and a stage of the career saving (45 to 64 years).

Key words: motivation, motivational sphere, professional activities, career, student, D. Super's theory.

REFERENCES

- [1] Babaev T.M., Kargina N. V. Motivatsija personala kak faktor uspešnosti professionalnoj dejatel'nosti [Staff motivation as factor of successful professional activity]. *Rossijskij nauchnyj zhurnal [Russian Scientific Journal]*/ 2012, no 4 (29), pp. 149—157.
- [2] Bodrov V.A. *Psikhologija professionalnoj prigodnosti* [Psychology of professional suitability]. Moscow, 2001. 511 p.
- [3] Kuzhnenkova A.S., Novikova I.A. Sootnoshenie pokazatelej professionalnoj effektivnosti i psikhologicheskikh harakteristik rabotnikov bankovskoj sfery [Relations between professional effectiveness and personal characteristics in bank employees]. *Akmeologija [Acmeology]*. 2014, no 3—4, pp. 97—98.
- [4] Mikhailova O.B. Lichnostnye i gendernye osobennosti cennostno-motivacionnoj struktury innovacionnosti [Personal and gender features of value-motivational structure of innovativeness]. *Vestnik RUDN. Serija: Psikhologija i pedagogika [Bulletin of Peoples' Friendship University of Russia. Series: Psychology and Pedagogy]*. 2014, no 3, pp. 53—60.