

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

МОТИВАЦИЯ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ «УПРАВЛЕНЦА» (по результатам исследования в РУДН)

Ж.В. Пузанова, И.В. Семенова

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

В статье анализируется теория социальных потребностей Дэвида Макклелланда и возможности ее применения для изучения мотивации выбора профессии студентами управленческих специальностей. В соответствии с концепцией Д. Макклелланда в мотивационно-потребностной структуре личности можно выделить доминирующий мотив, активизирующий действия человека. К доминирующим мотивам Д. Макклелланд относит три основных: мотив власти, мотив достижения (успеха) и мотив принадлежности. Данные мотивы отражают внутренние потребности человека и его стремления. В статье анализируются выделенные три типа мотивов как факторы, влияющие на трудовую деятельность человека и отражающие его первостепенные цели и задачи в профессиональной сфере. Кроме того, дается характеристика и описание особенностей людей с выраженными мотивами. Также рассматриваются результаты различных исследований, проведенных на основании теории социальных потребностей и ряда других концепций, основанных на выявлении доминирующих мотивов у разных групп работников. В статье приводятся результаты исследования по определению выраженных мотивов при выборе профессии у студентов специальности «Государственное и муниципальное управление», проведенного в декабре 2014 г. в Российском университете дружбы народов. Полученные результаты анализируются и интерпретируются согласно теории социальных потребностей Д. Макклелланда.

Ключевые слова: мотивация; теория социальных потребностей Д. Макклелланда; мотив достижения; мотив власти; мотив принадлежности; госслужащий; выбор профессии.

Выбор будущей профессии и области трудовой деятельности является важным вопросом, как для отдельного человека, так и для общества. Принимая решение, в какой профессиональной сфере человек хочет работать, он во многом определяет свою дальнейшую жизнь и тем самым самоутверждает себя в обществе. Этот выбор является не простым для индивида — он обусловлен его личными интересами и склонностями, его самооценкой и уровнем притязаний, идеалами и ценностными ориентациями, представлениями о себе, будущей социальной и профессиональной роли. Одни выбирают профессию в зависимости от того, в какой степени она может обеспечить их материальное благополучие, другие исходя из существующей моды, престижности профессии в обществе.

Помимо этого существуют и другие факторы, влияющие на выбор будущей профессии. К ним можно отнести мнение родителей, родственников, друзей, какую профессиональную сферу следует выбрать, а так же желание выглядеть в их глазах успешным человеком. Профессию выбирают в зависимости от разных обстоятельств, желаний и интересов, но в любом случае, происходит формирование новой группы мотивов, направленных на создание и удовлетворение профессиональной группы потребностей.

На данный момент в вузах среди социальных и гуманитарных специальностей «Государственное и муниципальное управление» является одной из наиболее востребованных. С точки зрения молодых людей, она дает возможность в дальнейшем устроиться на государственную службу, которая давно признается одной из престижных сфер деятельности.

Выбор специальности «Государственное и муниципальное управление» обусловлен рядом мотивов и потребностей, изучение которых далеко не всегда находится в сфере научных интересов современных исследователей.

Ученые рассматривают проблемы профессиональной мотивации скорее уже на этапе трудовой деятельности человека, когда он уже начал взаимодействовать с трудовым коллективом и познакомился с особенностями профессии. Изучение мотивационных установок будущих чиновников, управленцев и госслужащих на раннем этапе, на этапе выбора профессионального пути, может сыграть большую роль в формировании государственного аппарата, состоящего из высококвалифицированных и ответственных работников. В связи с этим нами была предпринята попытка изучения мотивации выбора профессии, не только с точки зрения внешних факторов, воздействующих на молодого человека, но и с точки зрения внутренних потребностей, определяющих его выбор. В качестве концептуальной основы была взята теория социальных потребностей Дэвида Макклелланда.

Концепция была разработана Д. Макклелландом в первой половине 60-х гг. в рамках так называемого «содержательного подхода» в изучении мотивации. В своей работе «Мотивация человека» он ставит перед собой задачи рассмотреть и исследовать способы измерения индивидуальных различий в силе человеческих мотивов. Автор выделяет несколько мотивов влияющих на принятие решений человеком. К этим мотивам Макклелланд относит мотив достижения (успеха), мотив причастности (принадлежности) и мотив власти. По мнению автора, именно эти потребности определяют трудовую мотивацию человека. Потребности во власти, успехе и принадлежности являются приобретенными в процессе жизни, накопления опыта и обучения человека [1].

Потребность достижения (успеха), по мнению Д. Макклелланда, отражает стремление человека к доведению деятельности до успешного завершения. Это потребность предполагает как принятие на себя обязательства соответствовать установленным стандартам, так и самооценивание деятельности с учетом этих стандартов. Люди с ярко выраженной потребностью в достижениях (успехе) обычно достигают больших результатов по сравнению с теми, у кого данная потребность менее выражена [3].

Распространяя это положение на общество в целом, Д. Макклелланд сделал вывод, что там, где есть люди с высокой потребностью в достижениях, хорошо развита экономика, и наоборот. По мнению Макклелланда, и на капиталистическом западе, и в СССР у людей над всеми остальными потребностями преобладала потребность в достижении.

Макклелланд, будучи психологом, призывал, рассматривая экономику, отказаться от принципов марксистского экономического дарвинизма, от мнения, что психология человека формируется исключительно под влиянием внешних экономических условий его труда. В схожем ключе он критикует теории Фрейда и концепции истории Тойнби. Д. Макклелланд утверждал, что не только внешняя среда и определенные обстоятельства влияют на формирование людей. Напротив, если страна хочет добиться экономического роста, не следует ставить на последнее место ценности, мотивы и цели людей, потому что в долгосрочной перспективе они определяют экономическое развитие общества.

В большом количестве эмпирических исследований было доказано, что лица с выраженной потребностью в достижении предпочитают работать над умеренно трудными задачами, вероятность успешного выполнения которых составляет 30—50%. Джон Уильям Аткинсон, американский психолог, создал собственную теорию, согласно которой ценность успеха прямо пропорциональна трудности его достижения. Из чего можно сделать вывод, что люди со слабо выраженной потребностью в достижении боятся неудачи и из-за этого склонны избегать задач умеренной степени сложности. Другой американский психолог Бернард Вайнер утверждает, что причина предпочтения людьми с потребностью в достижении задач умеренной трудности заключается в том, что такие задачи позволяют получить больше информации относительно успешности из деятельности. Если задание легкое, они не узнают, явился ли успех результатом из усилий, поскольку любой может выполнить это задание, а если задание более трудное, они также не смогут сказать, каков оказался эффект их усилий поскольку они его не выполняют. Таким образом, люди с потребностью достижения предпочитают умеренные задания не потому, что получают больше удовольствия от работы в том смысле, в каком это подразумевает Аткинсон, а потому, что эти задания позволяют узнать, объясняется ли их успех собственными усилиями [2].

Люди, у которых преобладает потребность в успехе, должны выполнять сложную, но при этом выполнимую работу. Они работают наиболее эффективно либо в одиночку, либо с людьми с такой же потребностью. В конце своей работы люди с потребностью в успехе хотят получить оценку своей работы, они хотят знать, что делают правильно, а что нет [9].

Также люди с мотивом достижения (успеха) предпочитают выполнять задания, которые требуют более детального и длительного подхода к их решению. Они не любят решать поставленные цели в короткий период времени. Люди с потребностью в достижении наиболее деятельны и стараются избегать рутины. Они стремятся всегда находить наиболее эффективные решения в выполнении поставленных перед ними задач. Сам факт, что они предпочитают задачи с умеренной сложностью, означает, что они постоянно ищут способ перейти от того, что они

делали раньше, к чему-то несколько более трудному. Но при этом следует отметить, что если человек с выраженной такой потребностью находит задачу чрезмерно трудной, он не будет проявлять особой настойчивости, пытаясь ее решить. Если ему удастся решить задачу средней сложности, она, как следствие, становится для него менее трудной, менее привлекательной, поэтому он стремится сделать что-то еще.

Согласно концепции Д. Макклелланда, потребность в достижении повышает интерес у человека к бизнесу, так как бизнес предполагает умеренные риски, личную ответственность за успешность деятельности, а также поиск наиболее подходящих способов создания нового продукта или новой услуги.

Д. Макклелланд показал, что в целом молодых мужчин с высокой потребностью в достижении больше привлекают бизнес-профессии. В одном из исследований было обнаружено, что уже в колледже студенты с высокой потребностью в достижении более предприимчивы, чем студенты с низкой потребностью, они чаще получают более высокие оценки. Успешных предпринимателей с мотивацией достижения характеризуют умения распознавания будущих возможностей и различных способов приспособления к ним. Они могут заблаговременно рассчитать возможность рисков и выбрать нужный путь развития компании во избежание их.

Потребность в принадлежности отражает желание человека поддерживать, устанавливать и упрочнять положительно-эмоциональные, дружеские отношения с людьми окружающими его.

Люди с выраженной данной потребностью быстрее осваивают и запоминают информацию о социальных связях людей. Такие люди считают себя более самостоятельными, готовыми к сотрудничеству, общительными и предупредительными. Эти характеристики подразумевают, что человек считает, что он всячески старается угодить другим людям. Люди с выраженной потребностью в принадлежности всегда стараются поддерживать контакты с другими людьми. В одном из исследований отмечают, что такие люди делают больше телефонных звонков, пишут больше писем и чаще гостят у друзей, чем лица со слабо выраженной потребностью в принадлежности. Было также определено, что учащиеся старших классов с потребностью в принадлежности часто состоят в большом количестве клубов, кружков.

Огромное значение для людей с большой потребностью в принадлежности имеют другие люди. В качестве партнеров по работе они предпочитают друзей экспертам, а также отмечают важность обратной связи относительно того, как члены группы ладят друг с другом, а не относительно того, насколько успешно группа справляется работой. По мнению Д. Макклелланда, люди с выраженной потребностью в принадлежности стараются избегать конфликтов и конкуренции, не желая тем самым получить негативную обратную связь в их сторону.

В исследовании Аткинсона определился тот факт, что люди с выраженной потребностью в принадлежности наименее популярны в группе. Объясняется это тем, что такие люди беспокоятся по поводу отношений с другими людьми, опасаются неодобрительной оценки, всячески стараются получить поддержку со стороны, что делает их менее популярными.

Люди с большой потребностью в принадлежности сильно восприимчивы к социальной оценке. Если им сообщают, что во время выполнения задания за ними наблюдают через одностороннее зеркало, они испытывают большую тревогу, чем другие. Им также меньше нравятся люди, взгляды которых расходятся с их личными, исходя из чего можно сделать вывод, что они стараются избегать общения с теми, кто с ними не согласен.

Люди с данной потребностью лучше всего работают в команде. Они не любят неопределенности и риска. Таким образом, при выборе человека, который будет осуществлять рискованный проект, лучше не выбирать человека с потребностью в принадлежности. Люди с данной потребностью не любят выделяться из группы.

Потребность во власти, в отличие от предыдущих потребностей, является наиболее специфичным образованием. Поскольку каждый человек имеет свои индивидуальные особенности, существует множество определений данной потребности.

Во-первых, можно выделить потребность человека в овладении источниками власти. Предполагается, что индивид стремится обладать средствами удовлетворения своих желаний, которые могут представлять собой определенный статус, престиж, материальное положение, а также возможность контроля над информационными потоками или что-либо другое. Другая точка зрения на потребность во власти связана с пониманием ее как стремления применять власть ради нее самой. В этом случае главной потребностью человека выступает желание контролировать поведение людей или влияния на их поведение.

При таком рассмотрении власти неизбежно встает вопрос о тех целях, ради достижения которых человек стремится оказать влияние на других людей. Использование власти может служить обеспечению удовлетворенности от подчинения других своей воле, что приводит к повышению самооценки. Но оно может служить и «благому делу», целям группы или организации [7].

Учитывая данное разделение, Д. Макклелланд выделяет два вида потребности во власти: социоориентированное и личностноориентированное. Личностноориентированная потребность во власти предполагает, что люди, которые имеют данную потребность, стремятся направлять и оказывать влияние на других; социоориентированная (институциональная) потребность во власти. Высокая потребность в институциональной власти означает, что таким людям нравится организовывать усилия других для достижения целей организации.

Если рассматривать потребность во власти как общее понятие, то люди с данной потребностью демонстрируют большую дисциплинированность и самоконтроль по сравнению с другими. Фактически им нравится работать. Следовало предположить, что работу должны любить люди с выраженной потребностью в достижении, однако им нравится преуспевать на работе, добиваясь большей эффективности. Люди же с потребностью во власти любят работать, поскольку это позволяет им управлять чем-либо или кем-либо.

Выраженность потребности во власти во многом отражается на карьере человека.

В одном из исследований Д. Макклеланда менеджеров компании AT&T отслеживался их карьерный рост в течение 16 лет. Согласно результатам, мужчины, у которых отмечалась более высокая потребность во власти, достигали более высокого уровня руководства. Совсем немногие из мужчин оставались на 1 уровне (начальный уровень), остальные продвинулись на 4 уровень и выше. Работники с потребностью в достижении достигали пика своей карьеры на 3 уровне.

Исходя из чего можно предположить, что люди с выраженной потребностью в достижении привыкли делать все сами и для себя, и они способны продвигаться по карьерной лестнице лишь до тех пор, пока работа позволяет оценивать их личный вклад в результаты дела. На высших же уровнях руководства основу работы оставляет оказание влияния на других людей. Люди с высокой потребностью в принадлежности, за исключением редких случаев, например в области кадров, обычно не становятся хорошими руководителями. Это объясняется тем, что они уделяют столько внимания другим людям и поддержке хороших взаимоотношений с ними, что не всегда способны принять жесткие решения, которые могли бы обидеть кого-то.

Люди с преобладающей потребностью во власти понимают вероятность успеха не так, как люди с потребностью в достижении: По-видимому, для них важна не вероятность успеха или победы посредством личного приложения усилий, а вероятность получения признания тем или иным способом.

Сотрудники с ярко выраженной потребностью во власти должны быть задействованы в переговорах или в ситуациях, где необходимо убедить кого-то. Они наслаждаются конкурентной борьбой. Во время общения с таким сотрудником следует быть открытым и всегда мотивированным для достижения новых целей. По мнению Макклелланда, для того чтобы стать лидером группы, руководителем, необходимо, чтобы потребность во власти сочеталась с другими характеристиками, например, такими, как дружелюбие и ориентированность на задачу. В данном случае следует отметить, что поведение человека определяется не только мотивами, но также ценностями и навыками.

Представленные потребности являются основными мотивами, по мнению Д. Макклелланда, влияющими на поведение человека, его выбор трудовой деятельности и определение значимых для него условий труда. Теория социальных потребностей позволяет раскрыть профессиональные предпочтения человека и рассмотреть выбор профессии на личностном уровне.

Концепцию Д. Макклелланда в основном применяли для определения трудовой мотивации у персонала организации. Схожими направлениями в изучении мотивации человека при выборе профессии занимались Э. Махони, Б. Бернштейн. Исследователи выделяли два основных мотива: мотив достижения и мотив неудачи у подростков при выборе будущей профессии. Махони обнаружил, что мотивированные на неудачу подростки совершают выбор профессии менее реалистично, чем мотивированные на успех. Они выбирают профессию или претендуют на должность значительно выше или ниже их способностей в этой области.

В исследовании степени серьезности, с которой человек стремится к выбранной профессии, Бернштейн выявил, что мотивированные на успех испытуемые

имеют в этой области более высокий уровень притязаний, чем мотивированные на неудачу. Последние демонстрируют тенденцию к избеганию и довольствуются более простыми специальностями, если они могут обеспечить отсутствие неопределенности и требований к самоосуществлению, характерных для более сложных профессий [8].

В декабре 2014 г. нами было проведено исследование, направленное на определение доминирующих мотивов при выборе профессии студентами специальности «Государственное и муниципальное управление» РУДН. Доминирующие мотивы классифицировались согласно теории Д. Макклелланда и предложенному разделению мотивов на три группы. Для исследования был выбран метод анкетирования. В качестве респондентов были отобраны студенты 3—4 курсов, т.к. у них уже сформировалось представление о будущей профессии, в отличие от абитуриентов и студентов младших курсов, выбор специальности которых обусловлен в первую очередь внешними факторами, как показывают предыдущие опросы [4] ($N = 93$: 68 студентов — 3 курс, 25 студентов — 4 курс). Было применено сплошное анкетирование, в результате численность респондентов составила 78 человек (59 — 3 курс, 19 — 4 курс), опрос может быть классифицирован, как опрос основного массива.

В соответствии с предложенной типологией мотивов, в данном исследовании у 44% респондентов был определен доминирующий мотив достижения. Выраженный мотив власти отмечен у 22% и потребность в принадлежности у 11%. Около 23% составила смешанная группа, в которой не удалось определить один доминирующий мотив.

Если рассмотреть распределение ответов в смешанной группе то, следует отметить, что мотив достижения является одним из двух доминирующих мотивов у респондентов (мотив достижения и мотив власти — 44%; мотив достижения и мотив принадлежности — 39%) (табл. 1).

Таблица 1

Распределение респондентов по группам мотивов

Доминирующий мотив	Кол-во респондентов (%)
Власть	22
Достижение	44
Принадлежность	11
Смешанный мотив	23

Основными факторами, повлиявшими на выбор профессии у студентов с доминирующим мотивом достижения, были отмечены: престижность профессии (26%), совет родителей (24%), интерес к данной специальности (22%) и возможность хорошего трудоустройства по окончании обучения (22%) (рис. 1).

Поскольку распределение полученных ответов является достаточно близким, довольно проблематично выявить один основной мотив выбора специальности ГМУ. Можно предположить, что выбор специальности для респондентов с мотивом достижения является довольно серьезным решением, где каждый из факторов играет важную роль и скорее можно говорить о совокупности факторов, определивших выбор.

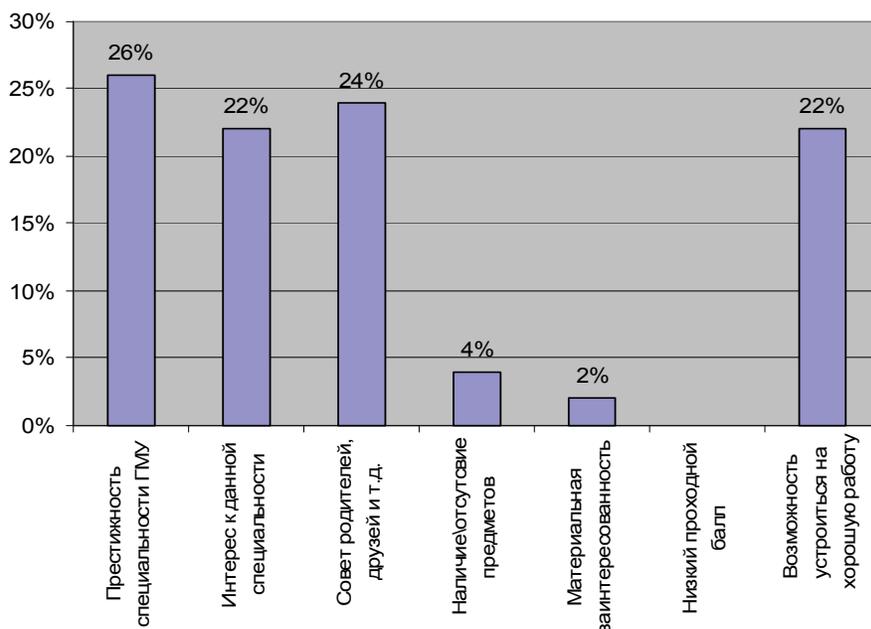


Рис. 1. Основные мотивы выбора специальности ГМУ у студентов с выраженной потребностью в достижении

По мнению студентов с выраженной потребностью в достижении, в обязанности госслужащего, в первую очередь, входит служба общественным интересам (35%). Неприемлемым поведением в работе является безразличие к общественным проблемам (34%) и злоупотребление положением (30%). Госслужащий должен действовать в интересах общества (35%) и ставить их в своей работе на первое место. При этом государственный служащий должен обладать лидерскими задатками и целеустремленностью (48%) (рис. 2).

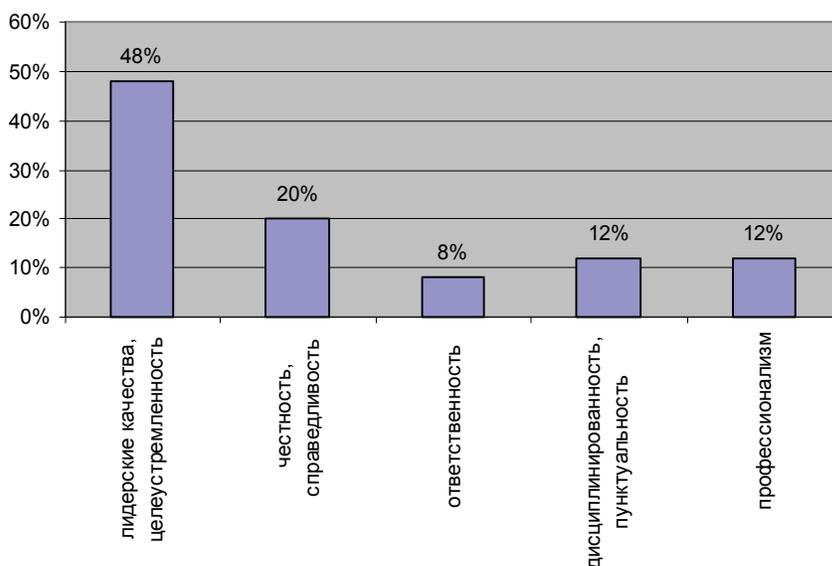


Рис. 2. Личные качества, приписываемые госслужащему студентами с выраженной потребностью в достижении

Респонденты с доминирующим мотивом достижения считают, что основным преимуществом в работе госслужащего является участие в принятии решений, которые приносят пользу не только госструктуре, но и обществу в целом (42%). При этом недостатками такой работы являются большая ответственность за принятие таких решений (46%) и низкая заработная плата (46%).

Говоря в целом о студентах с выраженной потребностью в достижении, можно сказать, что это люди, стремящиеся быть полезными в широком смысле слова, чья деятельность должна быть направлена не только на улучшение собственного состояния, но и на улучшение внешней среды. Для мотивации к труду они должны получать оценки своей работы со стороны других людей, и чем положительнее будут оценки, тем больше будет проявляться желание трудиться.

Около 22% опрошенных студентов ГМУ — это студенты с доминирующим мотивом власти. По их мнению, данная специальность является довольно интересной и перспективной для дальнейшего трудоустройства. Работа в государственной структуре позволяет раскрыть свой потенциал и продвигаться по карьерной лестнице (рис. 3).

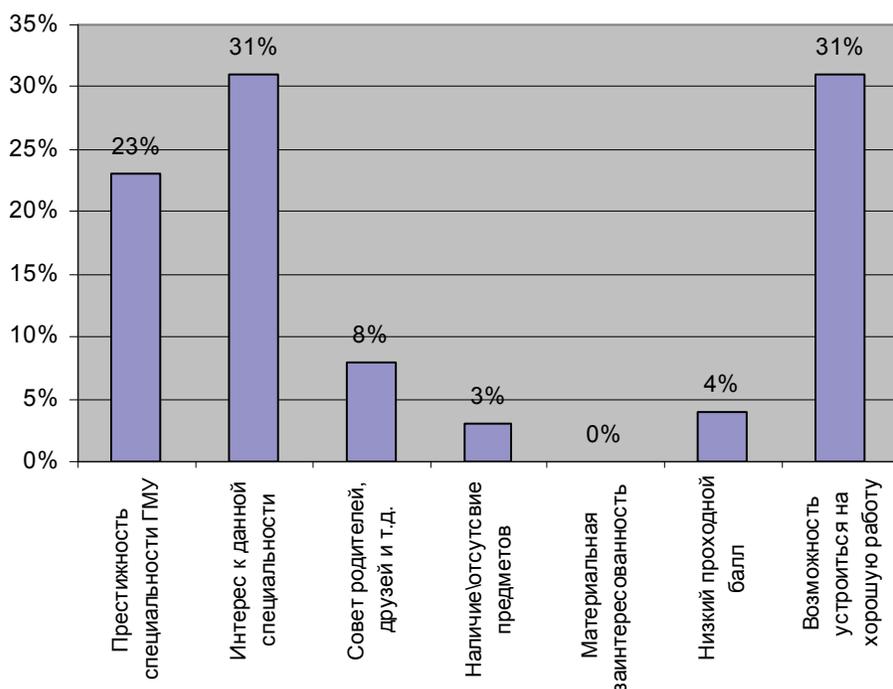


Рис. 3. Основные мотивы выбора специальности ГМУ у студентов с выраженной потребностью во власти

Основной задачей госслужащего является принятие управленческих решений (42%), которые должны исполняться на разных уровнях. При этом госслужащий должен подходить к своей работе с большой ответственностью (31%) и обладать лидерскими качествами для продвижения к своей цели (25%). Недопустимым в работе госслужащего является профессиональная некомпетентность (40%), не-

знание своей сферы. Это является основным фактором, тормозящим развитие сотрудника внутри организации.

По мнению этих респондентов, работа в государственной структуре является довольно престижной (33%) и высокооплачиваемой (33%) (рис. 4), но при этом не избежать рутинности и «бумажной» работы (40%).

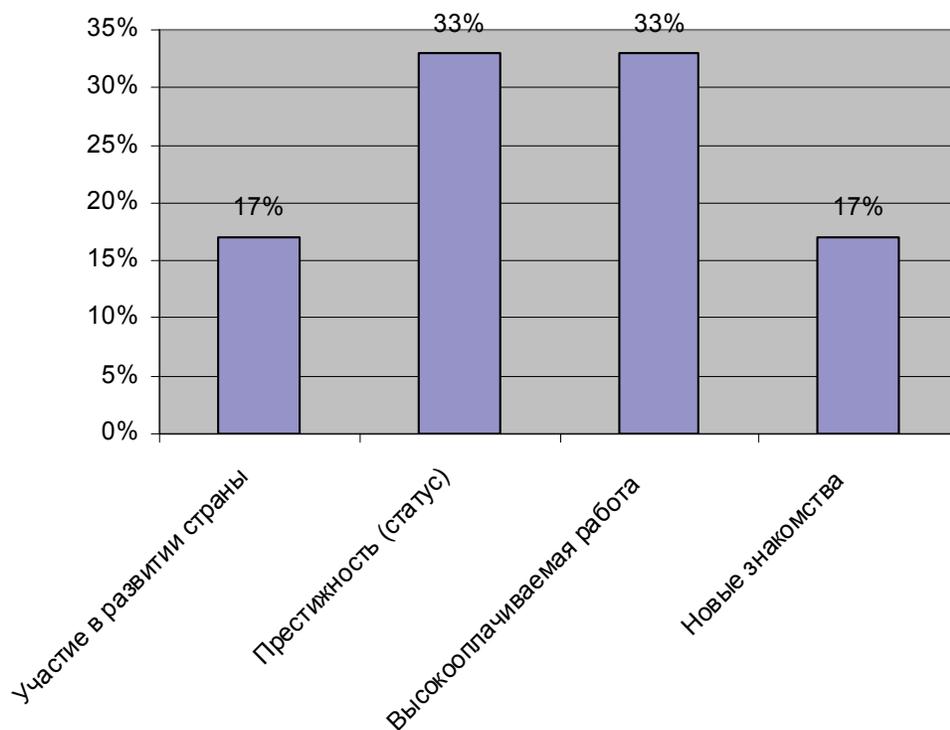


Рис. 4. Оценка преимуществ в работе госслужащего (студенты с выраженной потребностью во власти)

Таким образом, студенты с выраженным мотивом власти представляют работу в государственной структуре как возможность для карьерного роста, возможность для проявления своих профессиональных и личных качеств в достижении как личных, так и общих целей.

Среди респондентов 11% студентов были определены как имеющие доминирующий мотив принадлежности. При выборе, на какую специальность поступить, эти студенты отталкивались в первую очередь от советов родителей, друзей и т.д. (рис. 5). Для них большую роль играет мнение окружающих и людей, с которыми они имеют хорошие отношения.

Принятие управленческих решений (43%), по мнению этих студентов, является основной обязанностью госслужащего. Принятие таких решений должно носить только справедливый и честный (62%) характер, благодаря которому обе стороны смогут получить выгоду (рис. 6). Недопустимым поведением для работника в такой структуре является профессиональная некомпетентность (56%).

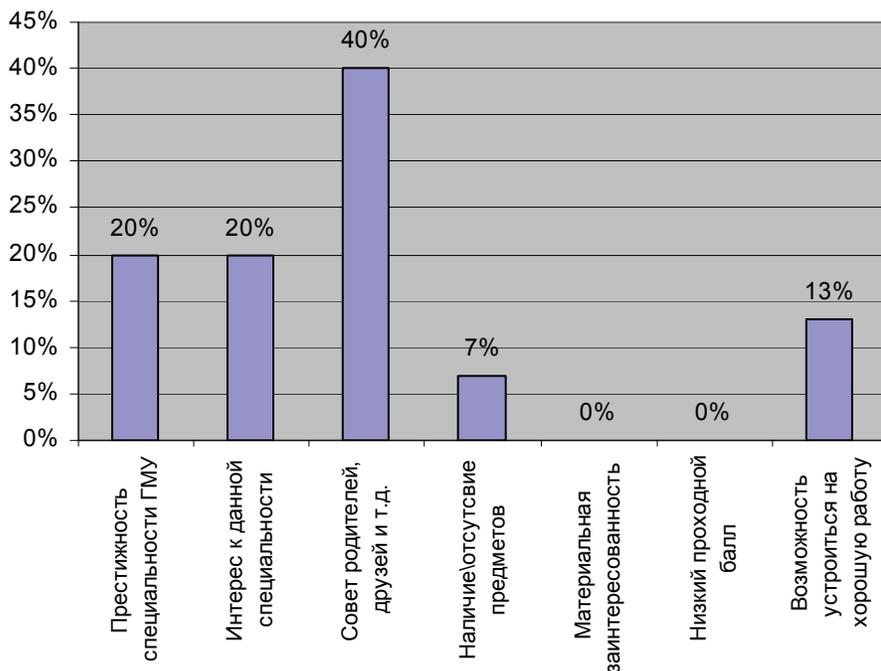


Рис. 5. Основные мотивы выбора специальности ГМУ у студентов с выраженной потребностью в принадлежности

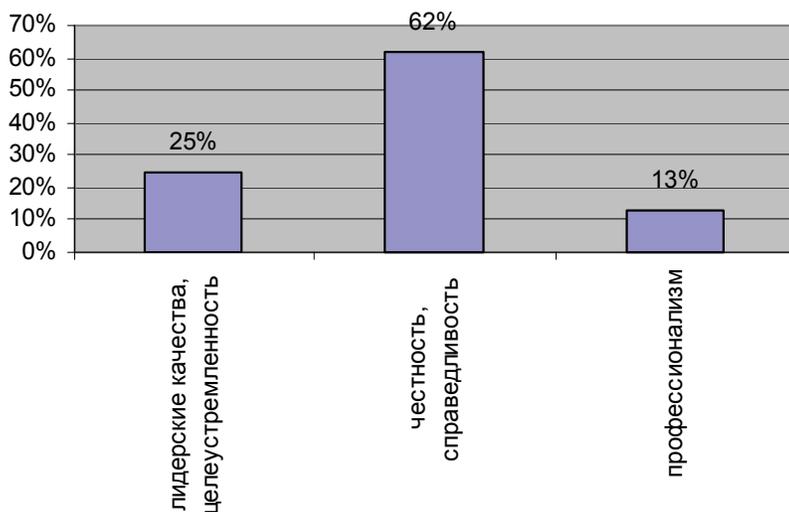


Рис. 6. Личные качества, приписываемые госслужащему у студентов с выраженной потребностью в принадлежности

По мнению этой группы респондентов, одним из основных плюсов работы в государственной структуре является престижность профессии (50%). Уровень заработной платы, согласно мнению половины респондентов, является низким, что, конечно, является недостатком, по мнению другой половины, является высоким — что предстает как преимущество.

Исходя из этого можно предположить, что у студентов с мотивом в принадлежности нет единого представления об оплате труда госслужащего. Согласно представлениям студентов, успешный госслужащий должен обладать профессиональными навыками, принимать важные управленческие решения согласно установленным правилам и законам, нарушение которых должно наказываться по всей строгости.

Респонденты, у которых было невозможно определить один доминирующий мотив, составили 23%. При анализе результатов исследования было определено, что результаты респондентов из данной группы схожи с результатами студентов с выраженным мотивом достижения. Это можно объяснить тем, что у респондентов со смешанной мотивацией одним из двух доминирующих мотивов был мотив достижения, благодаря чему и были получены схожие результаты.

По результатам исследования, на данный момент большинство будущих госслужащих (среди студентов ГМУ РУДН) имеет выраженную потребность в достижении. Они связывают свою будущую профессию с активной деятельностью по улучшению работы государственных органов с населением. Также считают, что наиболее значимым недостатком в государственной службе является большая ответственность госслужащего перед обществом и организацией. Для того чтобы госслужащий мог хорошо выполнять свою работу, он должен быть уверенным в своих действиях и стремиться к поставленной цели.

Таким образом, теория социальных потребностей Д. Макклелланда дает возможность определить доминирующие мотивы, движущие поведением, выбором человека и классифицировать их согласно основным потребностям в достижении, власти и принадлежности. Выделенная типология является актуальной и на сегодняшний день и адекватной в исследовании профессиональной мотивации. Определение доминирующего мотива с помощью данной концепции позволяет не только работодателю, но и самому будущему специалисту разрабатывать и применять навыки и опыт во взаимовыгодном направлении.

Изучение мотивации выбора профессии государственного служащего остается важной темой для дальнейших исследований, поскольку данная профессия является достаточно востребованной на рынке труда [5]. Несмотря на то, что вузы выпускают довольно большое количество специалистов в этой области, многим государственным структурам и муниципальным образованиям не хватает высококвалифицированных мотивированных сотрудников [6]. Работники государственной службы имеют ключевое значение в эффективном функционировании государственного аппарата, на оценку и отношение населения к деятельности этих структур. Изучение мотивации будущих госслужащих и управленцев способно благотворно повлиять на формирование эффективного государственного аппарата и повысить уровень профессиональной работы госслужащих.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Мазняк И.О.* Теоретические представления о трудовой мотивации: анализ основных концепций // Вестник РУДН. Серия «Социология». 2006. № 1.
- [2] *Макклелланд Д.* Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007.

- [3] Овчарова И.В. Гребенщикова Н.И. Анализ потребностей персонала на основе трехфакторной модели Макклелланда // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями. Самара, 2010. № 2.
- [4] Пузанова Ж.В. Кто поступает в РУДН? (по материалам социологического исследования «Абитуриент РУДН-2000») // Вестник РУДН. Серия «Социология». 2001. № 1.
- [5] Пузанова Ж.В., Давыдова А.В. Система высшего образования: основные характеристики и эволюция // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2014. № 3.
- [6] Пузанова Ж.В., Захарьян Д.А. Общественная палата российской федерации как инструмент взаимодействия общества и власти: подходы к оценке эффективности деятельности // Вестник РУДН. Серия «Политология». 2014. № 2.
- [7] Слинкова О.К. Эволюция содержательного подхода к исследованию трудовой мотивации // Системы. Методы. Технологии. 2009. № 1.
- [8] Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. СПб.: Речь, 2001.
- [9] McClelland D.C. The Achieving Society. Martino Publishing, 2010.

MOTIVES TO CHOOSE 'MANAGER' PROFESSION (the Results of the Survey in PFUR)

Zh.V. Puzanova, I.V. Semenova

Sociology Chair

Peoples' Friendship University of Russia

Miklukho-Maklaya str., 10/2, Moscow, Russia, 117198

The article analyzes David McClelland's theory of social needs and the perspectives of its application for identifying students' motivation for choosing management professions. According to the theory of McClelland, in the motivational structure of personality there is always a dominant motive triggering actions. McClelland considers three basic motives to be such: motive of obtaining power, motive of achieving success and motive of affiliation. These motives reflect inner needs and aspirations of every person. The article analyzes three motives as factors affecting work activities and reflecting individual primary aims and goals in the professional sphere. The authors describe characteristic features of people with pronounced motivation; discuss the results of various studies based on the theory of social needs and other concepts aiming to identify the dominant motives of different groups of workers. The article presents the results of the study of the students' basic motives to choose the profession 'state and municipal management' conducted in December 2014 at the Peoples' Friendship University of Russia. The results of the survey were interpreted in the context of McClelland's theory of social needs.

Key words: motivation; D. McClelland's theory of social needs; motive of achievement; motive of obtaining power; motive of affiliation; a civil servant; choice of profession.

REFERENCES

- [1] Maznjak I.O. Teoreticheskie predstavlenija o trudovoj motivacii: analiz osnovnyh konceptsiij [Theoretical interpretations of work motivation: Basic concepts] // Vestnik Rossijskogo Universiteta Druzhby Narodov. Serija "Sociologija". 2006. № 1.

- [2] *McClelland D.* Motivatsija cheloveka [Human Motivation]. Serija «Mastera psihologii». SPb.: Piter, 2007.
- [3] *Ovcharova I.V., Grebenshnikova N.I.* Analiz potrebnostej personala na osnove trehfaktornoj modeli McClellanda [Analysis of personnel motivation on the basis of McClelland's three-factor model] // Problemy sovershenstvovanija organizatsii proizvodstva i upravlenija promyshlennymi predpriyatijami: Mezhvuzovskij sbornik nauchnyh trudov. Samara, 2010. № 2.
- [4] *Puzanova Zh.V.* Kto postupaet v RUDN? (po materialam sociologicheskogo issledovanija «Abiturient RUDN-2000») [Who studies in PFUR? (the results of the sociological survey "PFUR Abiturient-2000")] // Vestnik Rossijskogo Universiteta Druzby Narodov. Serija "Sociologija". 2001. № 1.
- [5] *Puzanova Zh.V., Davydova A.V.* Sistema vysshego obrazovanija: osnovnye karakteristiki i evoljucija [The higher education system: basic features and evolution] // Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Sociologija. Ekonomika. Politika. 2014. № 3.
- [6] *Puzanova Zh.V., Zahar'jan D.A.* Obshhestvennaja palata rossijskoj federacii kak instrument vzaimodejstvija obshhestva i vlasti: podhody k otsenke effektivnosti dejatelnosti [Public Chamber of the Russian Federation as an instrument for society and state interaction: approaches to the evaluation of effectiveness] // Vestnik Rossijskogo Universiteta Druzby Narodov. Serija "Politologija". 2014. № 2.
- [7] *Slinkova O.K.* Evoljucija sodержatel'nogo podhoda k issledovaniju trudovoj motivatsii [Evolution of the substantive approach to the study of work motivation] // Sistemy. Metody. Tehnologii. 2009. № 1.
- [8] *Heckhausen H.* Psihologija motivatsii dostizhenija [Motivation and Action]. SPb: Rech', 2001.