Исследование потребностно-мотивационного ресурса человека

Бескровный Геннадий Григорьевич – психолог центра оценки персонала ООО «Ратимир» (г. Владивосток). E-mail: BGGVL@mail.ru

Каширина Лариса Васильевна – д-р психол. наук, директор информационно-аналитического центра проблем управления ГОУ ВПО «Дальневосточная академия государственной службы» (г. Хабаровск). Тел.: (4212) 32 67 54

Лобзева Алина Юрьевна – психолог центра оценки персонала ООО «Ратимир» (г. Владивосток). E-mail: lobzeva@umk.vlad.ru

Рассматривается взаимосвязь структуры мотивационного ресурса с интеллектуальным уровнем, гендерной и статусной принадлежностью. Установлено различие в группировке мотивов в выборках перспективных и малоперспективных, выявлены заметные гендерные и статусные особенности структуры рабочей мотивации. Подтверждена согласованность между собой шкал используемых методик диагностики мотивации (8 из 12 шкал).

Ключевые слова: потребностно-мотивационный ресурс, мотиваторы, гигиенические факторы, метамотивация, самореализация, самоутверждение, причастность, самосохранение, компенсация, перспективность в деятельности, малоперспективность в деятельности, уровень интеллекта, гендерные различия.

Рабочие мотивы определяют меру активности/пассивности работника в профессиональной деятельности и его удовлетворенность/неудовлетворенность результатами работы. Практическая ценность диагностики рабочих мотивов связана с поиском активного работника и закреплением его в организации через удовлетворенность деятельностью.

Согласно иерархической модели потребностей А. Маслоу [9], вершиной стремлений личности является потребность в самореализации. Кроме иерархически развивающейся ведущей потребности, существует и обратное регрессивное движение в случае фрустрации высших потребностей (метамотивов). То есть, при невозможности самореализоваться в качестве компенсаторного метамотива возникает стремление к самоутверждению. Личность, несостоятельная в самоутверждении, компенсируется за счет принадлежности к группе (причастности), обеспечивая себе, таким образом, чувство безопасности, используя механизм идентификации со значимыми окружающими. В случае отвержения личности референтной группой (фрустрация потребности в принадлежности) потребность в безопасности реализуется через механизм избегания неуспеха, отчуждение от социума, принятие роли жертвы (компромисс с обстоятельствами) – метамотивация самосохранения. Предположительно, каждому метамотиву соответствует специфический набор факторов мотивации, отражающий реализацию ведущей потребности в организационной среде. Отдельные потребности, являясь инструментальными по отношению к ведущему метамотиву, обслуживают

поддержание ведущего состояния: увлеченности, удовлетворенности – при самореализации; чувства превосходства – при самоутверждении; причастности, принадлежности – при идентификации с группой; комфорта, безопасности – при самосохранении. В стремлении к самореализации и самоутверждению, базирующихся на продуктивности, состоятельности в деятельности, есть возможность для риска, импровизации, что обеспечивает конкурентоспособность и востребованность работника в предпринимательской, новаторской среде, в рыночных отношениях. При отсутствии продуктивности адаптивность работника существенно снижается (меньше вероятность преодолеть трудности в зоне высокой неопределенности), и личность вынуждена заблаговременно обеспечивать себе чувство безопасности и комфорта – либо за счет обращения за поддержкой к окружающим (причастность), либо за счет ухода от ситуаций несостоятельности (избегание риска). Подобные условия работнику способна обеспечить только бюрократическая среда.

В работах Ф. Герцберг [7] по изменению состояния при достижении цели потребности разделены на две группы: мотиваторы, достижение которых приносит чувство удовлетворенности и закрепляется позитивными эмоциями (формирование условного рефлекса); и гигиенические факторы, поддерживающие чувство комфорта, нейтральное содержание которого не обеспечивает позитивного подкрепления (условия для формирования рефлекса отсутствуют).

Если чувство удовлетворенности несет в себе потенциальный заряд для последующей активности, то в отношении гигиенических факторов работник осознает только чувство дискомфорта, вызванное их блокировкой, в то время как комфорт воспринимается как нечто само собой разумеющееся и не стимулирует активность в профессиональной деятельности.

Это позволяет конкретизировать выдвинутое выше предположение в виде следующей *гипотезы исследования*: работники с ресурсом хороших способностей стремятся к реализации имеющегося потенциала, а малоперспективные вынуждены руководствоваться мотивом избегания несостоятельности, что должно отражаться на структуре трудовой мотивации.

Целью данного исследования является изучение взаимосвязи рабочих мотивов с полом, статусом, уровнем интеллекта и выявление особенностей структуры трудовой мотивации у различных групп испытуемых.

В исследовании поставлены следующие *задачи*: выявить мотивационные профили у обследуемых; выявить взаимосвязь между показателями аналогичных шкал используемых методик диагностики трудовой мотивации; определить уровень коэффициента интеллекта у обследуемых; выявить взаимосвязь структуры мотивационного профиля с уровнем интеллекта; выявить различия структуры потребностно-мотивационного ресурса между группами с различным уровнем интеллекта; выявить различия структуры потребностно-мотивационного ресурса между мужчинами и женщинами; выявить различия структуры потребностно-мотивационного ресурса между кандидатами и работниками.

Исследовательские гипотезы:

1. Аналогичные шкалы методик – Мотивационный профиль и Структура трудовой мотивации (далее – СТМ) – согласованы в своих показателях, что делает корректным их использование в единой диагностической модели.

2. Существует взаимосвязь между уровнем интеллекта и структурой потребностно-мотивационного ресурса. Предположительно, метамотивации самореализации должен соответствовать высокий уровень способностей, а сетамотивации самосохранения – низкий.

3. Существуют различия в структуре потребностно-мотивационного ресурса между группами с различным уровнем интеллекта.

4. Существуют различия в структуре потребностно-мотивационного ресурса мужчин и женщин.

5. Существуют различия в структуре потребностно-мотивационного ресурса работающих лиц и соискателей должностей (кандидатов).

Шкалы применяемых нами методик диагностики рабочих мотивов мы представили в единой модели **потребностно-мотивационного ресурса**, в которой мотивы сгруппированы в соответствии с ведущими (мета) потребностями и лежат в основе типологии работников по критерию метамотивации как интегративной характеристики. Аналогов полученной интерпретационной схемы (табл. 6) с возможностью сопоставления мотивационной сферы с другими ресурсами человека нам не удалось найти. Если проанализировать данную модель с позиций теории Герцберга, можно отметить, что среди потребностей, обслуживающих метамотивы, доля мотиваторов снижается по мере отдаления от самореализации, а метамотивация самосохранения представлена только гигиеническими факторами.

Методика

Участники исследования – 245 человек, жители г. Владивостока и Приморского края, в возрасте от 19 до 57 лет. Из них: мужчин – 110, женщин – 135; работников – 78, кандидатов – 167; перспективных – 79, малоперспективных – 166. Образовательный уровень исследуемых различный: с высшим образованием – 175 человек, с неоконченным высшим образованием – 24 человека, со средним техническим образованием – 24 человека, со средним и средне-специальным образованием – 22 человека.

Для решения поставленных задач были использованы следующие *методики*: для диагностики потребностно-мотивационного ресурса – «Мотивационный профиль» Ш. Ричи, П. Мартина [7] и «Структура трудовой мотивации» (СТМ) лаборатории «Гуманитарные технологии» [2]; для диагностики уровня интеллекта – Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра (IST) [8].

Статистическая обработка эмпирических данных проводилась с помощью пакета программ SPSS 11.5.:

- сравнение выраженности показателей в выделенных группах проводилось по U-критерий Манна-Уитни (измерения показателей проведены в шкале порядка);

- для проверки наличия и особенностей связей между исследуемыми переменными рассчитывались коэффициенты корреляции Спирмена и Кендала.

Результаты и их обсуждение

Согласованность аналогичных шкал методик – Мотивационный профиль и СТМ.

Выявлена положительная корреляционная связь между шкалами методик «Мотивационный профиль» и «Структура трудовой мотивации»: «Интересная и полезная работа» и «Интерес»; «Креативность» и «Творчество»; «Взаимоотношения» и «Общение»; «Структурирование» и «Традиции»; «Физические условия труда» и «Здоровье»; «Высокий заработок и материальное поощрение» и «Деньги»; «Власть и влиятельность» и «Руководство»; «Признание» и «Признание» (табл. 1). Корреляционные связи между шкалами позволяют использовать их для диагностики одной и той же потребности и взаимного усиления диагностируемого признака, а также как взаимозаменяемых методик оценки потребностно-мотивационного ресурса.

Таблица 1

Значимые коэффициенты корреляции Спирмена (r) и Кендела (t) между шкалами методик «Мотивационный профиль» и «Структура трудовой мотивации»

Структура трудовой мотивации / **Мотивационный профиль**	**Творчество**	**Интерес**	**Общение**	**Здоровье**	**Деньги**	**Признание**	**Руководство**	**Традиции**
Креативность	r=0,356** t=0,248**							
Взаимоотношения			r=0,173** t=0,121**					
Структурирование								r=0,239** t=0,169**
Физические условия труда				r=0,219** t=0,152**				
Интересная и полезная работа		r=0,174** t=0,121**						

Высокий заработок и материальное поощрение					r=0,414* t= 0,299*			
Власть и влиятельность							r=0,340* t=0,238*	
Признание						r=0,150** t=0,099**		

*Примечание: **p ≤ 0,01; *p ≤ 0,05 (знак «-» означает наличие отрицательной корреляции, отсутствие – положительной)*

Взаимосвязь между уровнем интеллекта и структурой потребностно-мотивационного ресурса.

Статистический анализ выявляет положительную **корреляционную** связь уровня **коэффициента интеллекта** с показателями шкал «Креативность» (Мотивационный профиль), «Творчество» (СТМ), которые могут быть отнесены к метамотивации самореализации, и шкалой «Власть и влиятельность» (Мотивационный профиль), которая отражает иерархические притязания личности, относится к внешним мотиваторам и лежит в сфере реализации метамотива самоутверждения (табл. 2). Отрицательная корреляционная связь уровня коэффициента интеллекта отмечается со шкалами «Взаимоотношения», «Социальные контакты» (Мотивационный профиль), «Помощь людям», «Традиции», «Служение» (СТМ). Данная группа мотивов отражает социальную направленность личности, лежащую в рамках метамотивации причастности, принадлежности и, вероятно, компенсирующую несостоятельность в зоне продуктивности (неспособность к самореализации и самоутверждению).

У мужчин к шкалам «Творчество», «Креативность» и «Власть и влиятельность» добавляется связь со шкалами «Самосовершенствование» (Мотивационный профиль), «Признание» и «Руководство» (СТМ). Данные связи подтверждают представление о поле реализации интеллектуального потенциала. Самосовершенствование лежит в сфере самореализации, признание и руководство – в сфере самоутверждения. Обратная корреляционная связь уровня интеллекта в мужской выборке выявляется со шкалами «Помощь», «Служение», «Традиции» (СТМ), «Взаимоотношения», «Социальные контакты» (Мотивационный профиль) – повторяют связь по общей выборке, и к ним добавляется обратная связь со шкалами «Структурирование» и «Условия труда» (Мотивационный профиль). Выявленные связи упрочивают представление о стремлении лиц с низким уровнем продуктивности к компенсации за счет чувства близости с группой, причастности к общему делу или за счет избегании несостоятельности (метамотивация самосохранения).

Таблица 2

Значимые коэффициенты корреляции Спирмена (r) и Кендела (t) между уровнем интеллекта и мотивационными шкалами

Шкалы	Вся выборка	Мужчины	Женщины

СТМ/ Мотивационный профиль						
	r	**t**	**r**	**t**	**r**	**t**
Помощь людям			-0,297*	-0,211**		
Служение			-0,347*	-0,252*		
Руководство			0,278**	0,193*		
Традиции	-0,196***	-0,141**	-0,315*	-0,230*		
Достижения					-0,231*	-0,161*
Самосовершенствование			0,381*	0,255**		
Креативность	0,206**	0,144**	0,309*	0,222**		
Взаимоотношения			-0,238*	-0,172*		
Власть и влиятельность	0,200**	0,142**	0,271*	0,192*		

*Примечание: **p ≤ 0,01; *p ≤ 0,05 (знак «-» означает наличие отрицательной корреляции, отсутствие – положительной)*

Корреляционный анализ данных внутри **женской** выборки показал, что в женской выборке корреляционные связи между шкалами методики СТМ и уровнем интеллекта отсутствуют. Существует положительная связь между уровнем интеллекта и шкалой «Высокий заработок и материальное поощрение» и обратная – со шкалой «Достижения» (Мотивационный профиль). Вероятно, представления о самореализации у женщин не лежат в сфере профессиональной деятельности, и в уровне притязаний женщина не ориентирована на иерархическое неравенство.

Различия структуры потребностно-мотивационного ресурса у групп с различным уровнем интеллекта.

При сравнении между собой групп **перспективных** (уровень интеллекта выше 110 IQ) и **малоперспективных** (уровень интеллекта ниже 110 IQ) отмечается та же тенденция разделения метамотива на основе продуктивности (табл. 3). В группе перспективных существенно выше мотивы самореализации и самоутверждения: креативность, разнообразие и перемены, власть, творчество, признание, руководство и деньги. Данная конфигурация мотивов отражает ориентацию сотрудников на развитие в долговременной перспективе, готовность вкладываться в профессиональное развитие, обеспечивая конкурентоспособность и повышая собственную ценность на рынке труда. Это может служить почвой для приверженности организации, создающей условия для поддержания и развития как профессионального мастерства, так и карьерного роста.

В группе малоперспективных более выражены мотивы, обеспечивающие чувство причастности к группе, безопасности и комфорта: стремление к взаимоотношениям, социальным контактам, помощи людям, включенности в команду, структурированности деятельности и следования традициям. Так же в группе малоперспективных более выражено стремление к достижениям. В целом, в группе малоперспективных мотивация самоутверждения и саморазвития отсутствует. Усилия испытуемых направлены на минимальное поддержание процесса деятельности, а значимыми являются не мотивы, стимулирующие профессиональную активность, а гигиенические факторы,

которые отражают требования к условиям деятельности, создаваемым организацией. Потребности в группе малоперспективных отражают пассивную позицию с ориентацией на экономию сил, ненапряженную деятельность, стремлением не выходить за пределы повседневности (предсказуемость, контролируемость, простота, привычность действий). За этим просматривается потребительское отношение к организационному ресурсу.

Таблица 3

Проверка однородности уровней потребностно-мотивационного ресурса между перспективными и малоперспективными оптантами с использованием U-критерий Манна-Уитни (z)

Мотивационный профиль	**Малоперспективные/ Перспективные**	**СТМ**	**Малоперспективные /Перспективные**
	z		**z**
Достижения	-1,737*	Творчество	-2,034*
Креативность	-2,981**	Помощь людям	-2,042*
Взаимоотношения	-1,837*	Включенность	-1,692*
Разнообразие и перемены	-2,003*	Признание	-2,120**
Структурированность	-2,752*	Руководство	-1,994*
Социальные контакты	-1,962*	Деньги	-2,218**
Власть	-3,109**	Традиции	-2,672**

*Примечание: **p ≤ 0,01; *p ≤ 0,05*

Равные рабочие условия для всех сотрудников (равная степень удовлетворенности трудовых гигиенических факторов), отсутствие в группе малоперспективных мотиваторов, обеспечивающих удовлетворенность деятельностью, всё это создает дополнительный фон напряженности повседневной деятельности. Кроме того, напряженность увеличивается за счет высокой цены повседневной деятельности, вызванной недостатком ресурса общих способностей. В совокупности это способствует отчуждению от профессиональной деятельности, психоэмоциональному истощению и, как следствие, нарастанию психосоматических рисков. Данные признаки согласуются с представлениями о проявлении симптомов эмоционального выгорания: астенизация, общая вялость, равнодушие, безынициативность, формальное отношение к своим обязанностям. Реабилитационные мероприятия в рамках организационного функционирования малоэффективны. Напрашивается дискриминационная кадровая политика по переводу малоперспективных работников в зону простых операций для минимизации организационных рисков.

Задача психодиагноста на этапе профотбора отфильтровать кандидатов группы малоперспективных, которые при включении в организационную деятельность не достигают оптимальной результативности и оказываются балластом для компании, вынуждая ее нести издержки по содержанию без отдачи.

При сравнении между собой мотивационных ресурсов групп испытуемых, сформированных по признаку уровня интеллекта (низкий уровень интеллекта – ниже 90 IQ; средний уровень интеллекта – от 90 до 109 IQ; хороший уровень интеллекта – выше 110 IQ, в эту же группу вошли лица с высоким уровнем интеллекта – выше 120 IQ), был выявлен ряд закономерных, на наш взгляд, различий. Между группами с **низкими и средними интеллектуальными способностями** различия практически отсутствуют: группа с низким интеллектом обладает более высокой мотивацией соблюдать традиции; в группе со средним интеллектом выше стремление к интересу (обе шкалы из методики СТМ).

При сравнении групп **с низким и хорошим интеллектом** были выявлены значимые различия по шкалам «Креативность», «Власть и влиятельность» (по методике «Мотивационный профиль»), «Интерес», «Творчество» (по методике СТМ) с более высокими показателями в группе с хорошей интеллектуальной продуктивностью. Данные мотивы характеризуют базовое стремление к самореализации (креативность, творчество, интерес) и самоутверждению (власть). В группе с низкой интеллектуальной продуктивностью более выражены мотивы стремления к причастности, компенсирующей интеллектуальную несостоятельность: «Социальные контакты» (по методике «Мотивационный профиль»), «Помощь людям», «Служение» и «Традиции» (по методике СТМ).

Тенденция в различии базового стремления усугубляется между группами со **средними и хорошими интеллектуальными способностями** (табл. 4). Метамотивация самореализации и самоутверждения базируется на продуктивности деятельности и представлена в группе лиц с хорошим интеллектом стремлением к креативности, разнообразию и переменам, власти и влиянию, творчеству, признанию, руководству и деньгам. В группе со средней интеллектуальной продуктивностью более высоко представлены: стремление к взаимоотношениям, социальным контактам, включенности, помощи людям, служению обществу, – отражающие метапотребность идентификации с имиджем группы, готовность влиться в команду и сообща достигать результата. Другой блок мотивов в этой группе представлен стремлением к структурированию, сохранению здоровья и следованию традициям, которые группируются в метамотивацию самосохранения, стремлением к комфорту и безопасности. То есть у лиц с выраженными аналитическими способностями отмечается готовность самоутверждаться в профессиональной деятельности, а при невысокой интеллектуальной продуктивности преобладают компенсаторные стремления, ориентированные на социальное одобрение.

Можно предположить, что невысокие отличия мотивационной сферы лиц с низкими интеллектуальными способностями от других групп связаны с недостаточно конструктивным механизмом обратной связи данной категории людей (некритичность), который не позволяет им адекватно оценивать свои возможности и вклад в результативность работы организации.

Таблица 4

Проверка однородности уровней потребностно-мотивационного ресурса между группами со средним и хорошим интеллектом с использованием U-критерий Манна-Уитни (z)

Мотивационный профиль	90-109/выше 110 IQ	СТМ	90-109/выше 110 IQ
	z		z
Креативность	-2,630**	Творчество	-1,753*
Взаимоотношения	-1,673*	Помощь людям	-1,789*
Разнообразие и перемены	-2,288**	Включенность	-1,673*
Структурированность	-2,953**	Признание	-1,960*
Социальные контакты	-1,693*	Руководство	-2,072*
Власть	-2,812**	Деньги	-2,082*
		Здоровье	-1,675*
		Традиции	-2,057*

*Примечание: **p ≤ 0,01; *p ≤ 0,05*

При выявлении аналогичных различий внутри мужской и женской выборок ведущие тенденции для **мужской** выборки сохраняются в том же многообразии факторов, что и для всех испытуемых, а внутри **женской** выборки значимые различия сужаются до выраженного стремления малоперспективных к достижениям, а перспективных – к высокому заработку и материальной обеспеченности (в отношении этих же факторов для женщин выявлены корреляционные связи с уровнем интеллекта: положительная – с заработком и отрицательная – с достижениями).

Различия в структуре потребностного-мотивационного ресурса мужчин и женщин.

Для женщин более значимы интерес к процессу деятельности, возможность самосовершенствоваться и функционировать в комфортных условиях; для мужчин – установление долговременных отношений, реализация властных полномочий, возможность нарабатывать связи и следовать традициям. Выявленных различий недостаточно для того, чтобы утверждать о разнице в преобладании той или иной метамотивации. Возможно, в формате работника между мужчинами и женщинами существенных различий нет.

Различия в структуре потребностно-мотивационного ресурса работающих лиц и соискателей должностей (кандидатов).

По статусу оптантов (между кандидатами и работниками) различия также довольно выражены (табл. 5). В выборке **кандидатов** преобладают мотивы и гигиенические факторы, группирующиеся вокруг потребности в причастности к группе – интерес к процессу, служение обществу, взаимоотношения и включенность в командную деятельность, а также отражающие стремление к безопасности и комфорту – структурирование профессиональной деятельности (вероятно, отражает потребность соответствовать ожиданиям), физические условия труда. В выборке **работников** более выражены мотиваторы: стремление к признанию, руководству, власти и связям, характеризующие метамотивацию самоутверждения; группа мотивов самореализации:

креативность, разнообразие и перемены. Можно предположить, что ситуация поиска работы временно снижает статусно-иерархические притязания и повышает готовность подтверждать свою приверженность, а в условиях большей социальной защищенности (у работающих лиц) повышается амбициозность, конкурентность и проявления активности.

В **мужской** выборке у **кандидатов** сохранилась тенденция придавать большее значение структурированности и физическим условиям труда, а у **работников** более выражены стремление к достижениям, креативности, разнообразию и переменам, признанию и власти, – сохраняется та же закономерность, что и по всей выборке в целом.

Таблица 5

Различия потребностно-мотивационного ресурса между группами кандидатов и работников с использованием U-критерий Манна-Уитни (z)

Мотивационный профиль	**Кандидаты/ Работники**	**СТМ**	**Кандидаты/ Работники**
	z		**z**
Креативность	-2,198*	Интерес	-2,010*
Взаимоотношения	-1,986*	Служение	-2,215*
Разнообразие и перемены	-2,193*	Включенность	-2,540**
Структурированность	-3,174**	Признание	-3,156**
Физические условия труда	-3,596**	Руководство	-2,104*
Признание	-2,771**	Связи	-2,090*
Власть и влиятельность	-1,825*		

*Примечание: **p ≤ 0,01; *p ≤ 0,05*

В **женской** выборке среди **кандидатов** так же, как и во всей выборке, более актуальны мотивы служения, включенности, взаимоотношений, структурирования, а среди **работников** – признания и наработки связей.

В отличие от мужской, в женской выборке стремление к разнообразию и переменам более выражено среди кандидатов – вероятно, женщины-работники предпочитают стабильность в отличие от мужчин-работников, для которых разнообразие более актуально в условиях занятости.

Выводы

1. Корреляционная связь между аналогичными шкалами методик СТМ и Мотивационным профилем позволяет использовать результаты этих методик в единой интерпретационной модели потребностно-мотивационного ресурса работника (табл. 6).

2. Существует взаимосвязь между уровнем интеллекта и структурой потребностно-мотивационного ресурса. Высокой интеллектуальной продуктивности соответствует метамотивация самореализации и самоутверждения, низкой – компенсаторная метамотивация причастности или

самосохранения (стремления к безопасности). Большая состоятельность в зоне продуктивности, конкурентоспособность у лиц с высоким потенциалом способностей создают большие возможности для самореализации.

3. Различия в структуре потребностно-мотивационного ресурса между группами с различным уровнем интеллекта подтверждают гипотезу о соответствии метамотивации самореализации и самоутверждения хорошим и высоким интеллектуальным способностям, а стремления к причастности и самосохранению – невысокому интеллекту, что позволяет поставить потребностно-мотивационный ресурс в один ряд с интегративными характеристиками формата работника (продуктивность деятельности, конструктивность взаимодействия).

4. Различия в структуре потребностно-мотивационного ресурса мужчин и женщин не касаются формата работника.

5. Выявленные различия в структуре потребностно-мотивационного ресурса работающих лиц и соискателей должностей (кандидатов) обнаруживают большую ориентированность кандидатов на социальное одобрение и принятие, а работников – на профессиональные достижения. Однако предположение о том, что поиск работы повышает готовность кандидата подтверждать свою приверженность работодателю, а при зачислении в штат мотивационная направленность изменяется в сторону самореализации и самоутверждения, нуждается в дополнительной проверке на одной и той же выборке испытуемых (до и после приема на работу).

6. Центры распределений методики «Мотивационный профиль» по нашей выборке отличаются от норм, приведенных авторами, в связи с чем необходима стандартизация методики на русскоязычной выборке испытуемых (пол, возраст, образование, статус). Однако статистический анализ сырых значений по обеим методикам позволяет оценивать тенденции в мотивационной сфере различных групп испытуемых.

Таблица 6

Структура потребностно-мотивационного ресурса работника

Метамотивация социальная и биологическая слитны – самореализация	**Метамотивация с приоритетом биологической направленности** – самоутверждение (амбициозность, притязания, имидж, престиж, – конкурентность, иерархический статус)	**Метамотивация с приоритетом социальной направленности** – идентификация с авторитетной личностью, с имиджем группы	**Метамотивация с приоритетом биологической направленности** – потребность в самосохранении (безопасность/избегание неуспеха)
Цель и процесс неразделимы (самодостаточность)	Цель – достижение превосходства через обладание ресурсом (активность)	Цель – причастность, принадлежность к «клану»,	Цель – самосохранение, чувство безопасности и комфорта

		защищенность (субъективное ощущение самодостаточности)	
	Процесс – достижение цели любой ценой	Процесс – постоянное подтверждение приверженности («в обойме»)	Процесс – минимальное поддержание процесса деятельности
Ведущее состояние – увлеченность, удовлетворенность	Ведущее состояние – гипермобилизация, напряженность	Ведущее состояние – чувство выполненного долга («винтик»), ожидание признания	Ведущее состояние: – неудовлетворенность; – дискомфорт; отчуждение от социума; – формализм
Жизнестойкость – устойчивость к выгоранию	Жизнестойкость – подверженность выгоранию	Жизнестойкость – устойчивость к выгоранию	Дефицит жизнестойкости
+Р/М-10;+СТМ Креативность, творчество	+Р/М-7 Стремление к достижениям	+Р/М-6;+СТМ Признание	+Р/М-3 Структурирование
+Р/М-11 Самосовершенствование	+СТМ Руководство	+СТМ Включенность в команду	+СТМ Сохранение здоровья
+СТМ Интерес к процессу	+Р/М-8 Власть и влиятельность	+Р/М-5 Взаимоотношения	+Р/М-2 Физические условия труда
+Р/М-12 Интересная и полезная работа	+СТМ Связи	+СТМ Служение обществу	+СТМ Следование традициям
		+СТМ Помощь людям	
+Р/М-1 Высокий заработок и материальное поощрение +СТМ Деньги (материальная обеспеченность)			
+Р/М-9 Разнообразие и перемены			
+СТМ Общение			
+4Р/М Социальные контакты			

Литература и источники:

1. Аширов, Д. А. Трудовая мотивация / Д.А. Аширов. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005.

2. Горбачев, А. В. Методика «Структура трудовой мотивации» и перспектива ее применения / А. В. Горбачёв, Е. А. Куприянов, А. С. Науменко [и др.] // Психологический журнал. – 2006. – Том 27. – № 3. – С. 86 – 105.

3. Грачев, А. А. Организационная среда и реализация жизненных ориентаций работника / А.А. Грачёв // Психологический журнал. – 2009. – Том 30. – № 3. – С. 28 – 38.

4. Каверин, С. Б. Мотивация труда / С. Б. Каверин. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.

5. Калинин, И. В. Модусы человеческого существования как фундамент для построения ценностно-потребностного субъекта управления / И. В. Калинин // Мир психологии. – 2008. – № 4. – С. 189 – 201.

6. Марков, В. Н. Управленческий потенциал и его оценка / В. Н.Марков // Мир психологии. – 2004. – № 3. – С. 164 – 171.

7. Ричи, Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин. – М. : Юнити, 2009.

8. Ясюкова, Л. А. Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра (IST). Методическое руководство / Л. А. Ясюкова. – СПб. : ГП «Иматон», 2002.

9. Калинин, И. В. Модусы человеческого существования как фундамент для построения ценностно-потребностного субъекта управления / И.В. Калинин // Мир психологии, 2008.