
СЦЕНАРИЙ ВАШЕГО УСПЕХА

М.В. Прохорова, О.М. Овсянникова

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДИК ДИАГНОСТИКИ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Статья посвящена сравнительному анализу некоторых социально-психологических методик, используемых для оценки мотивации трудовой деятельности, с целью определения их диагностического потенциала. В ходе сравнительного анализа рассматриваются четыре теста, диагностическая процедура и пять опросных методик. Авторами собраны справочные данные по каждой методике (их полное и краткое наименования, разработчики, год издания, метод диагностики), проведён анализ структуры, ситуаций и особенностей применения диагностических инструментов, выявлены их сильные и слабые стороны. Для описания и выявления диагностического потенциала социально-психологических методик оценки мотивации трудовой деятельности авторами определён набор характеристик, в соответствии с которыми последовательно проводилось сравнение диагностических инструментов: предмет исследования; теоретическая или концептуальная модель; структура методики; автоматизация; время выполнения и обработки данных; условия применения (решаемые задачи). На этапе интерпретации данных и формирования рекомендаций авторами применён метод классификации. Научная новизна и практическая ценность исследования состоит в выделении по предмету диагностики трёх групп методик, оценивающих мотивацию трудовой деятельности. Методики первой группы позволяют определить типы мотивации; методики второй группы выявляют структуру (содержание) мотивации трудовой деятельности; методики третьей группы позволяют выявлять мотивационное поле (процесс решения задачи мотивации труда). Разработаны рекомендации по подбору методик для оценки мотивации в научных и прикладных целях.

Ключевые слова: диагностика мотивации труда, структура мотивации труда, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, позитивная мотивация, негативная мотивация, мотивация трудовой деятельности, тип мотивации, многофакторный опросник, ранжирование мотивов

Abstract. The article is devoted to comparative analysis of some social-psychological methodics, used to assess labor activity motivation, with the view of defining their diagnostic potential. Four tests, diagnostic procedure and five questionnaires are considered in the comparative analysis. Reference data on each methodics (their full and short naming, developers, the date of issue, diagnostic method) is collected by the authors, analysis of the structure, situations and peculiarities of application of diagnostic tools is carried out, their assets and flaws are revealed. For purposes of describing and unveiling diagnostic potential of social-psychological methodics of assessing labor motivation a set of characteristics is elicited by the authors, in accordance with which comparison of diagnostic tools was consistently carried out: subject of research, theoretical or conceptual model, the structure of the methodics, automation, execution and data processing time, application environment (the tasks solved). At the stage of data interpretation and formulating recommendations classification method was introduced. Scientific novelty and practical utility of the investigation is in singling out three groups on the subject of research, which evaluate labor activity motivation. Methodics of the first group allow to define types of motivation, methodics of the second group disclose the structure (content) of labor motivation, methodics of the third group permit to bring to light motivational area (the process of solving the work motivation task). Recommendations on selecting the methodics for assessing labor motivation are offered in scientific and practical objectives.

Key words: diagnostics of work motivation, work motivation structure, intrinsic motivation, extrinsic motivation, positive motivation, negative motivation, work motivation, motivation type, multifactor inventory, motives ranking.

Введение

Мотивация трудовой деятельности входит в состав ключевых компетенций каждого сотрудника

[14, с.67], что обуславливает важность точной и оперативной диагностики рассматриваемого показателя как в ходе подбора персонала, так и при выполнении работы.

Таблица 1

Исходные данные социально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности

Полное наименование методики	Краткое наименование методики	Год издания	Авторы	Метод сбора данных
Методика трудовой мотивации	Motype	1975-1999	Герчиков В.И.	Анкетирование
Оценка разных типов мотивации		1980	Замфир К.	Анкетирование
Психологический опросник «Словарь»	Словарь	1984	Кокурина И.Г.	Тестирование
Тест «Мотивационный профиль»		1999	Ричи Ш., Мартин П.	Тестирование
Структура трудовой мотивации	СТМ-1	2006	Горбачёв А.В., Куприянов Е.А., Науменко А.С., Одинцова В.В., Шмелёв А.Г.	Тестирование
Методика диагностики трудовой мотивации персонала организации		2007	Озерникова Т.Г.	Анкетирование
Мотивационная карта		2012	Стрижова Е.А.	Диагностическая процедура
Методика ранжирования положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности	РПОМ-16	2016	Прохорова М.В; Мазанова А.Е. (первичная автоматизация)	Анкетирование
Ситуационное интервью «Мотивация трудовой деятельности работника на разных этапах организационного развития»	СИМ	2016	Прохорова М.В.	Интервью
Многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности	MILAM	2017	Прохорова М.В., Овсянникова О.М.	Тестирование

Отечественные и зарубежные психологи, социологи и экономисты предлагают широкий спектр методик, направленных на диагностику мотивации труда. Импульсом к созданию, апробации и внедрению методик, позволяющих диагностировать трудовую мотивацию, послужили в 50-ые годы работы Ф. Херцберга и его коллег [27], модифицирующих метод критических инцидентов в интервью для оценки мотивации. Сформировавшийся за шесть десятилетий достаточно большой арсенал социально-психологических методик, позволяющих оценивать мотивацию труда, ставит исследователя в сложную ситуацию выбора эффективного инструмента для решения научных или прикладных задач. Наряду с психометрическими свойствами каждого инструмента диагностику также необходимо принимать во внимание специфику задачи исследования, которое может быть направлено на диагностику мотивации труда в организации в целом, в подразделении, отдельного работника, особенности выборки, организационные аспекты проведения, возможности автоматизации исследования (как на этапе сбора, так и обработки данных). Сравнительный анализ социально-психологических методик мотивации труда и особенностей их применения послужил **целью** данного исследования.

Основные характеристики социально-психологических методик диагностики мотивации труда

Среди всего широкого спектра психологических, социологических, экономических методик были отобраны 10 инструментов, которые направлены на специальную диагностику мотивации труда (табл. 1), востребованы учёными и практиками, достаточно полно описаны в научной литературе. Кроме того, авторы статьи подбирали для исследования методики, в основе которых разные методы сбора данных (анкетирование, интервью, диагностическая процедура, тестирование).

Таким образом, в ходе сравнительного анализа рассматриваются четыре теста, диагностическая процедура и пять опросных методик. Тесты, диагностическая процедура и интервью направлены на выявление психических особенностей мотивации труда, т.е. представляют группу психологических инструментов. Рассматриваемые методики, основанные на применении анкетных опросов, ориентированы на диагностику мотивации труда как социального явления, т.е. формируют группу социологических методик.

Для определения диагностического потенциала рассматриваемых методик в научных и при-

кладных исследованиях целесообразно провести детальный анализ структуры методик и специфики их применения в разных ситуациях.

1. **Методика мотивации трудовой деятельности «Motype»** позволяет определить пять типов мотивации: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский, люмпенизированный. Опросник базируется на типологической модели В.И. Герчикова, связывающей мотивацию и трудовое поведение, и предназначенной для решения управленческих задач [2, 3]. В модели для каждого типа рекомендованы виды стимулирования, а также описано влияние мотивации на результативность трудовой деятельности, лидерские качества, отношение к карьере и обучению. Опросник апробирован на промышленных предприятиях СССР в 1980-1990 гг. Методика включает 23 задания, выполняя которые, испытуемый делает множественный выбор. Количество выборов в разных заданиях распределено неравномерно. Официальные данные об автоматизации методики отсутствуют. Продолжительность выполнения заданий составляет менее 20 минут. Для обработки и интерпретации данных требуется около 30 минут. Как и заявлено автором, методика, к которой прилагаются развёрнутые описания трудового поведения и способы стимулирования работников, наиболее полезна при решении прикладных задач: отбора, подбора и расстановки сотрудников, планирования их карьеры и обучения, стимулирования. Простота, понятность и прикладной характер методики составляют её преимущества. Недостаток методики состоит в её несоответствии психометрическим требованиям [1, с.151].

2. **Методика оценки разных типов мотивации** направлена на диагностику трёх её типов: внутренней, внешней положительной и внешней отрицательной. Впервые представленная в работе румынского социолога К. Замфир в 1980 г., методика была опубликована на русском языке в 1983г. [5]. Изначально автор представил свою методику для учебных целей: освоения предложенной им концепции мотивации труда, в соответствии с которой оптимальным будет тот комплекс, в котором наибольшую роль играет внутренняя мотивация, а наименьшую – внешняя отрицательная. Методика включает семь утверждений, которые испытуемому предлагается оценить по пятибалльной шкале. Автор прилагает ключ для расчёта трёх типов мотивации, а также краткую интерпретацию трёх вариантов мотивационных комплексов. Данные по апробации, стандартизации и автоматизации методики автором не приводятся. Преимуществом методики является быстрота (5-10 минут) её про-

ведения и оперативность (5-10 минут) обработки данных. Недостатки методики связаны с тем, что можно определить только направленность мотивов, а также с высокой вероятностью получения социально желательных ответов. В России методика приобрела большую популярность [15; 17] в более простой модификации, предложенной А.А. Реаном [22], которая включает только самооценку.

3. **Психологический опросник «Словарь»** помогает определить смыслообразующие мотивы трудовой деятельности и их ориентацию. Разработанная И.Г. Кокуриной методика [7], базируется на стимульно-смысловой модели трудовой мотивации. Каждый мотив имеет процессуальную и результирующую ориентации. Апробация и стандартизация методики проводилась в период с 1978 по 1984 г. [6], обоснована валидность опросника, разработаны нормативные профили. Методика включает 108 пар житейских утверждений, которые распределены по трём сферам стимуляции: труд, деньги, коллектив. Для обработки данных используется ключ. Интерпретация данных производится с помощью руководства, в котором представлено краткое описание каждого мотива с учётом его ориентации. Автором также даются примеры разработки индивидуального и группового профилей. Среднее время заполнения методики составляет от 20 до 40 минут. Обработка и интерпретация данных занимают не менее одного часа. Данных об автоматизации исследования не приводится. В 2015 г. представлено современное исследование возрастной динамики смыслообразующих мотивов труда [16]. Преимуществами методики являются: её теоретическое обоснование, стандартизация, возможность диагностики сразу целого комплекса мотивационных показателей, а также построения как индивидуального, так и группового профилей. Недостатками методики выступают продолжительное время проведения, высокая трудоёмкость обработки и интерпретации данных.

4. **Тест «Мотивационный профиль»** позволяет определить степень выраженности 12 мотивационных факторов, которые соответствуют ключевым потребностям сотрудника, выявленным эмпирическим путём в ходе продолжительного исследования, проведённого в период с 1993 по 1998 гг. на выборке из 1355 работников (преимущественно в Великобритании) Ш. Ричи и П. Мартином [23]. Методика включает 33 задания, в которых надо принудительно распределить 11 баллов между 4 вариантами ответов. К бланку ответов прилагается ключ, а также приводятся показатели нормального распределения по каждому фактору (максимальные и минимальные значения, моды

и медианы), с которыми предлагается сравнивать полученные значения. Различия в мотивации, обусловленные национальной или профессиональной принадлежностью, авторами не выявлены, поэтому предполагается перенос нормативных значений на любую выборку. Данных по адаптации методики на российской выборке и об официальных способах её автоматизации отсутствуют. Методика требует продолжительного времени выполнения заданий: более часа. Обработка и интерпретация данных могут занять более двух часов. Ключевым преимуществом методики является её прикладной характер и наличие развёрнутых авторских описаний трудового поведения работников с разной мотивацией и полных рекомендаций по отбору и обучению персонала, формированию рабочих команд, внедрению организационных изменений с учётом мотивации труда сотрудников. Недостатки методики связаны с отсутствием её адаптивной версии для российской выборки, продолжительным временем заполнения опросника; сложностями в распределении баллов между вариантами ответов.

5. Тест «Структура трудовой мотивации» (СТМ-1) определяет основные и дополнительный (интегральный) показатели мотивации труда. Описываемая версия методики разработана авторским коллективом под руководством А.Г. Шмелёва в 2006 г. [4] на основе теоретической модели, впервые представленной в 1987 г. [28]. Тест включает 66 парных сравнений. В каждой диаде испытуемый выбирает один из вариантов работы, оценивая свою степень уверенности по пятибалльной шкале. Проведена проверка теста по основным психометрическим показателям, включая внутреннюю согласованность, надёжность, валидность, стандартизацию. Выполнение теста, обработка и интерпретация данных автоматизированы. Средняя продолжительность заполнения теста составляет 30-45 минут. Отчёт по результатам тестирования включает графический профиль, текстовую интерпретацию и табличные данные. Широко применяется на практике, в том числе в крупных российских организациях. Преимущества методики заключаются в её соответствии психометрическим требованиям, в автоматизации, в разных форматах представления результатов. Недостаток инструмента состоит в ограниченном доступе к методике, при котором есть возможность получить только готовые результаты респондента.

6. Методика диагностики трудовой мотивации персонала позволяет диагностировать степень выраженности пяти типов мотивации труда: внутренний, инструментальный экономический, инструментальный статусный, инструментальный

социальный; вынужденный [9; 10]. Методологическим обоснованием инструмента являются: типологическая концепция мотивации В.И. Герчикова; классификация мотивов на внутренние и внешние, представленная в трудах К. Замфир; разработанная Т.Г. Озерниковой типология трудовой мотивации [10]. Методика создана Т.Г. Озерниковой в 2007 г. Данных об апробации, стандартизации и автоматизации методики не приводится. Методика включает: инструкцию; блок вопросов, направленных на сбор общих сведений об испытуемом; блок вопросов, направленных на диагностику мотивации труда, согласие с которыми оценивается по пятибалльной шкале; ключ для обработки данных; рекомендации по стимулированию работников с разными типами мотивации. Средняя продолжительность опроса испытуемого составляет 10 минут; столько же времени занимает ручная обработка данных. Преимуществом методики является возможность её использования на практике для решения управленческих задач, что обусловлено наличием авторской концептуальной модели типов мотивации труда и описанных рекомендаций по её стимулированию. Недостатки методики состоят в отсутствии проверки на соответствие психометрическим требованиям, отсутствию норм.

7. Методика «Мотивационная карта» позволяет выявить мотивационное поле испытуемых. Разработка методики производилась на основе положений теории поля К. Левина, «отношенческой» концепции мотивации Ж. Нюттена, принципа косвенного шкалирования [24]. Методика соответствует требованиям надёжности, валидности, репрезентативности. Стимульный материал включает набор инструкций для решения мотивационной задачи, перечень мотивационных объектов и сгруппированных в пары шкал [25]. Всего испытуемому предлагается оценить 16 мотивационных объектов. Для оценки используются шесть шкал, образующих три системы координат. Средняя продолжительность времени выполнения мотивационных задач испытуемым составляет 25 минут. Методика автоматизирована в рамках выполнения диссертационного исследования [24], что исключает затраты времени на обработку данных. Преимуществами методики являются: соответствие её психометрическим требованиям, избегание социальной желательности ответов, автоматизация. Недостатком методики выступает необходимость предварительного освоения диагностической процедуры психологом.

8. Методика ранжирования положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности (РПОМ-16) позволяет быстро устанавливать

иерархии положительных и отрицательных мотивов труда в организации в целом, в рабочей группе, у одного сотрудника или кандидата на работу, а также выявлять внутреннюю/ внешнюю направленность мотивов, определять их детерминацию личностными потребностями. В основу методики положены концепции положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности [8; 12-13]. Разработка методики началась в 2012 году [12-13], через два года появилась её вторая версия, а в 2016 году – третий вариант. Методика включает анкету, состоящую из четырёх частей (общие сведения об испытуемом, инструкцию, блок из 21 положительного и блок из 16 отрицательных мотивов), ключи для определения направленности мотивов и установления их связи с группами потребностей. Методика автоматизирована с помощью пользовательских ресурсов (Microsoft Excel). Средняя продолжительность опроса испытуемого составляет 10 минут; столько же времени занимает ручная обработка данных. Быстрота проведения, чёткая и понятная структура, возможность массового опроса, получения как индивидуальных, так и групповых профилей являются ключевыми преимуществами методики. Основным недостатком методики представляет незащищённость от социально желательных ответов испытуемых.

9. Ситуационное интервью «Мотивация трудовой деятельности работника на разных этапах организационного развития» (СИМ) позволяет оперативно определять готовность испытуемого работать на разных этапах организационного развития, а также выявлять целостные (общие) и специальные (частные) структуры мотивации труда [12-13; 19]. Методологическое обоснование интервью лежит на стыке менеджмента (концепции организационного развития) и психологии (двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга [27]; концепция положительных и отрицательных мотивов труда [8; 12-13], проективный подход [1, с.108-112]). Методика включает бланк опроса, на котором приводятся четыре ситуации, описывающие определённые этапы организационного развития (формирование, интенсивный рост, стабильность, спад), последовательно зачитываемые испытуемому. Для интерпретации результатов автором разработаны два ориентировочных ключа, позволяющих с помощью контент-анализа определить мотив трудовой деятельности, его направленность и детерминирующие потребности. С 2011 г. методика активно используется для определения структуры мотивации труда в научных и прикладных исследованиях [12-13; 20]. Последняя версия методики опубликована в 2016 г. [19], в ней

имеется интерпретация с помощью ключевых выражений 19 положительных и 12 отрицательных мотивов труда, которые также включены в анкету «РПОМ-16» [18], описанную выше. Методика не автоматизирована. Средняя продолжительность интервью составляет 10 минут, столько же времени тратится на первичную обработку данных. С помощью методики можно построить как индивидуальные, так и групповые профили, а также установить соответствие мотивации труда респондента этапу развития бизнеса, на котором находится организация работодателя, что и составляет преимущества методики, наряду с быстротой её проведения. Ключевым недостатком методики является то, что возможность получения полных и достоверных данных, а также точность их интерпретации, во многом, зависят от профессиональных компетенций исследователя.

10. Многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности “Multifactor Inventory of Labor Activity Motivation” (MILAM) позволяет диагностировать 25 первичных (15 положительных и 10 отрицательных), и 2 вторичных («надежда на успех», «избегание неудачи») мотива трудовой деятельности. Методика базируется на концепции положительных и отрицательных мотивов [8; 12-13], положениях теории мотивации достижения [26]. Разработка методики продолжалась на протяжении 2013-2015 гг. Тест соответствует всем психометрическим требованиям [1;11]. Методика обладает высокими показателями дискриминативности и валидности, достаточным уровнем надёжности; она стандартизирована (разработаны дифференцированные нормы для женской и мужской выборки, руководство для пользователя). Методика включает инструкцию, 7-балльную рейтинговую шкалу, 100 заданий, ключи для первичных и вторичных шкал, нормы для женщин и мужчин, руководство к интерпретации данных. В настоящее время методика не автоматизирована. Средняя продолжительность опроса испытуемого составляет 20 минут; столько же времени занимает ручная обработка данных. Тест подходит как для изучения сложной мотивационной структуры одного работника или кандидата на работу, так и для проведения массовых опросов в научных и прикладных целях. Преимуществами методиками являются: её многофакторная структура, позволяющая выявить широкий спектр положительных и отрицательных мотивов в ходе одной процедуры тестирования; относительная быстрота проведения и обработки данных. Недостатком методики, который пока ограничивает потенциал её использования, является отсутствие автоматизации.

Выводы

1. Диагностирующие мотивацию трудовой деятельности методики по предмету исследования разделяются на три группы. Методики первой группы позволяют определить **типы мотивации**; методики второй группы выявляют **структуру (содержание) мотивации трудовой деятельности**; методики третьей группы позволяют определить **мотивационное поле** (процесс решения задачи мотивации труда).
2. Выбор методики для выявления мотивации трудовой деятельности представляет собой самостоятельную задачу, которую необходимо решать в соответствии с направленностью исследования (научное или прикладное) и его методологическим обоснованием. Для **научных исследований** следует выбирать методики, обладающие **требуемыми психо-**

метрическими свойствами, в числе которых следующие инструменты: психологический опросник «Словарь», тест «Структура мотивации трудовой деятельности»; диагностическая процедура «Мотивационная карта», многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности «MILAM». Подбор методик для **прикладных исследований** следует проводить с учётом представленных авторами **рекомендаций по решению практических задач** («Мотуре», «Мотивационный профиль», «Методика диагностики трудовой мотивации персонала организации», «СИМ»). Методики, позволяющие проводить оперативную диагностику по ограниченному числу параметров («Оценка разных типов мотивации», «РПОМ-16»), можно использовать для экспресс-диагностики, направленной на выдвижение гипотезы научного или прикладного исследования.

Список литературы:

1. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2006. 351 с.
2. Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление, управление. Часть 1 // Личность. Культура. Общество, 2006. Т. VIII. Вып. 3 (31). С. 222-233.
3. Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление, управление. Часть 2 // Личность. Культура. Общество, 2006. Т. VIII. Вып. 4 (32). С. 123-133.
4. Горбачев А.В., Куприянов Е.А., Наumenко А.С., Одинцова В.В., Шмелев А.Г. Методика «Структура трудовой мотивации и перспективы ее применения // Психол. журн., 2006, Т. 27, № 3. С.86-93.
5. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога. М.: Политиздат, 1983. 142 с.
6. Кокурина И.Г. Социально-психологические аспекты мотивации трудовой деятельности. Дисс... канд. психол. наук. М., 1984. 250 с.
7. Кокурина И.Г. Методика изучения мотивации трудовой деятельности: Учебное пособие. М.: МГУ, 1990. 56 с.
8. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы. Дисс... канд. психол. наук. М., 1987. 343 с.
9. Озерникова Т.Г. Методика диагностики трудовой мотивации персонала организации // Мотивация и оплата, 2007, №4. С.276-287.
10. Озерникова Т.Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: учебное пособие. Иркутск: Изд-во БГУ, 2016. 183 с.
11. Общая психодиагностика. Учебное пособие // Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. М.: МГУ, 1987. 304 с.
12. Павленкова С.К., Прохорова М.В. Мотивация работы персонала. — Саарбрюкен: Lambert Academic Publishing, 2012. 276 с.
13. Прохорова М.В., Ким В.В. Структура мотивации трудовой деятельности на разных стадиях развития организации // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского, 2012, вып.1. С.363-369.
14. Прохорова М.В., Ежова А.С. Сравнительный анализ методов разработки моделей компетенций // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки», 2012, №2 (26). С.63-71.
15. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Психология», 2015, т. 8, №3. С.57-64.
16. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Возрастная динамика смыслообразующих мотивов трудовой деятельности // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), 2015, №6 (50). С.256-269.
17. Прохорова М.В., Прохоров В.М. Особенности внутренней и внешней мотивации женщин и мужчин // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика, 2016. Т.22, №3. С.53-57.
18. Прохорова М.В., Мазанова А.Е. Опросная методика оценки положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности // Вестник ВЭГУ, 2016, №5 (85). С.87-101.
19. Прохорова М.В. Ситуационное интервью «Мотивация трудовой деятельности работника на разных этапах организационного развития» (СИМ) // Экономика и предпринимательство, 2016. №11-3 (76-3). С.715-722.
20. Прохорова М.В. Особенности мотивации трудовой деятельности на разных этапах организационного развития // Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова. Материалы Международной научно-практической конференции. М.: ООО «Акрополь», 2016. С.217-223.

21. Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Разработка многофакторной методики диагностики мотивации трудовой деятельности // Психологический журнал, 2017. С.73-97.
22. Реан А.А. Психология личности. СПб.: Питер, 2016. 288 с.
23. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. М.: Юнити-Дана, 2009. 400 с.
24. Стрижова Е.А. Оценка трудовой мотивации методом построения многомерного пространства мотивационных объектов. Дисс... канд. психол. наук. М., 2012. 162 с.
25. Стрижова Е.А., Гусев А.Н. Диагностика трудовой мотивации в ситуации решения задач: методология и метод // Национальный психологический журнал, 2014, №2 (14). С.52-59.
26. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. СПб.: Речь, 2001. 256 с.
27. Херцберг Ф., Б.Моснер, Б.Б. Снидерман. Мотивация к работе. М.–СПб.: Вершина, 2007. 240 с.
28. Шмелев А.Г., Зеличенко А.И. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология, 1987, №4. С.33–42.

References (transliterated):

1. Burlachuk L.F. Psikhodiagnostika: Uchebnik dlya vuzov. SPb.: Piter, 2006. 351 s.
2. Gerchikov V.I. Trudovaya motivatsiya: ponyatie, vyavlenie, upravlenie. Chast' 1 // Lichnost'. Kul'tura. Obshchestvo, 2006. T. VIII. Vyp. 3 (31). S. 222-233.
3. Gerchikov V.I. Trudovaya motivatsiya: ponyatie, vyavlenie, upravlenie. Chast' 2 // Lichnost'. Kul'tura. Obshchestvo, 2006. T. VIII. Vyp. 4 (32). S. 123-133.
4. Gorbachev A.V., Kupriyanov E.A., Naumenko A.S., Odintsova V.V., Shmelev A.G. Metodika "Struktura trudovoi motivatsii i perspektivy ee primeneniya // Psikhol. zhurn., 2006, T. 27, № 3. S.86–93.
5. Zamfir K. Udovletvorennost' trudom: Mnenie sotsiologa. M.: Politizdat, 1983. 142 s.
6. Kokurina I.G. Sotsial'no-psikhologicheskie aspekty motivatsii trudovoi deyatel'nosti. Diss... kand. psikhol. nauk. M., 1984. 250 s.
7. Kokurina I.G. Metodika izucheniya motivatsii trudovoi deyatel'nosti: Uchebnoe posobie. M.: MGU, 1990. 56 s.
8. Magomed-Eminov M.Sh. Motivatsiya dostizheniya: struktura i mekhanizmy. Diss... kand. psikhol. nauk. M., 1987. 343 s.
9. Ozernikova T.G. Metodika diagnostiki trudovoi motivatsii personala organizatsii // Motivatsiya i oplata, 2007, №4. S.276-287.
10. Ozernikova T.G. Sistemy motivatsii i stimulirovaniya trudovoi deyatel'nosti: uchebnoe posobie. Irkutsk: Izd-vo BGU, 2016. 183 s.
11. Obshchaya psikhodiagnostika. Uchebnoe posobie // Pod red. A.A. Bodaleva, V.V. Stolina. M.: MGU, 1987. 304 s.
12. Pavlenkova S.K., Prokhorova M.V. Motivatsiya raboty personala. — Saarbyuken: Lambert Academic Publishing, 2012. 276 s.
13. Prokhorova M.V., Kim V.V. Struktura motivatsii trudovoi deyatel'nosti na raznykh stadiyakh razvitiya organizatsii // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo, 2012, vyp.1. S.363–369.
14. Prokhorova M.V., Ezhova A.S. Sravnitel'nyi analiz metodov razrabotki modelei kompetentsii // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I, Lobachevskogo. Seriya «Sotsial'nye nauki», 2012, №2 (26). S.63-71.
15. Prokhorova M.V., Prokhorov V.M. Vozrastnaya dinamika vnutrennei i vneshnei motivatsii trudovoi deyatel'nosti // Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Psikhologiya», 2015, t. 8, №3. S.57-64.
16. Prokhorova M.V., Prokhorov V.M. Vozrastnaya dinamika smysloobrazuyushchikh motivov trudovoi deyatel'nosti // Sovremennye issledovaniya sotsial'nykh problem (elektronnyi nauchnyi zhurnal), 2015, №6 (50). S.256-269.
17. Prokhorova M.V., Prokhorov V.M. Osobennosti vnutrennei i vneshnei motivatsii zhenshchin i muzhchin // Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N.A. Nekrasova. Seriya: Pedagogika. Psikhologiya. Sotsial'naya rabota. Yuvenologiya. Sotsiokinetika, 2016. T.22, №3. S.53-57.
18. Prokhorova M.V., Mazanova A.E. Oprosnaya metodika otsenki polozhitel'nykh i otritsatel'nykh motivov trudovoi deyatel'nosti // Vestnik VEGU, 2016, №5 (85). S.87-101.
19. Prokhorova M.V. Situatsionnoe interv'yu «Motivatsiya trudovoi deyatel'nosti rabotnika na raznykh etapakh organizatsionnogo razvitiya» (SIM) // Ekonomika i predprinimatel'stvo, 2016. №11-3 (76-3). S.715-722.
20. Prokhorova M.V. Osobennosti motivatsii trudovoi deyatel'nosti na raznykh etapakh organizatsionnogo razvitiya // Psikhologiya razvitiya cheloveka kak sub'ekta truda. Razvitie tvorcheskogo naslediya E.A. Klimova. Materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. M.: OOO «Akropol'», 2016. S.217-223.
21. Prokhorova M.V., Ovsyannikova O.M. Razrabotka mnogofaktornoi metodiki diagnostiki motivatsii trudovoi deyatel'nosti // Psikhologicheskii zhurnal, 2017. С.73-97.
22. Rean A.A. Psikhologiya lichnosti. SPb.: Piter, 2016. 288 s.
23. Richi Sh., Martin P. Upravlenie motivatsiei. M.: Yuniti-Dana, 2009. 400 s.
24. Strizhova E.A. Otsenka trudovoi motivatsii metodom postroeniya mnogomernogo prostranstva motivatsionnykh ob'ektov. Diss... kand. psikhol. nauk. M., 2012. 162 s.
25. Strizhova E.A., Gusev A.N.. Diagnostika trudovoi motivatsii v situatsii resheniya zadach: metodologiya i metod // Natsional'nyi psikhologicheskii zhurnal, 2014, №2 (14). S.52-59.
26. Khekhauzen Kh. Psikhologiya motivatsii dostizheniya. SPb.: Rech', 2001. 256 s.
27. Khertsberg F., B.Mosner, B.B. Sniderman. Motivatsiya k rabote. M.–SPb.: Vershina, 2007. 240 s.
28. Shmelev A.G., Zelichenko A.I. K voprosu o klassifikatsii motivatsionnykh faktorov trudovoi deyatel'nosti i professional'nogo vybora // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya, 1987, №4. S.33–42.