

СОЦИОЛОГИЯ. ПСИХОЛОГИЯ. ФИЛОСОФИЯ

УДК 159.9 (075.8); 331.108 (075.4)

СТРУКТУРА МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА РАЗНЫХ СТАДИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

© 2012 г.

М.В. Прохорова, В.В. Ким

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

personalgerente@mail.ru

Поступила в редакцию 02.08.2011

Описаны и проанализированы результаты эмпирического исследования структуры мотивов, которые на разных стадиях организационного развития обуславливают готовность или отказ работать. Определена зависимость мотивационных предпочтений к труду от возраста работника.

Ключевые слова: мотив, мотивация трудовой деятельности, работа, стадия организационного развития, формирование, интенсивный рост, зрелость, спад, ситуационное интервью.

Введение

Люди являются важным ресурсом любой организации. Для своей эффективной работы организация нуждается в том персонале, который разделяет её цели и заинтересован в решении стоящих перед организацией задач. Разделение целей и задач организации должно найти отражение в мотивации работников. Ключевые мотивы трудовой деятельности работников должны соответствовать целям и задачам организации. Только в таком случае работники могут продолжительно и плодотворно трудиться на благо организации, получая удовлетворение от своей работы, вкладывая в неё оптимальные по величине психофизиологические ресурсы. В случае расхождения целей и задач организации с мотивацией работника невозможно достичь максимальной удовлетворённости трудом, а психофизиологическая стоимость затрат работника будет достаточно высока. Как следствие, организация встретит сопротивление на пути реализации своих целей. Период трудовой деятельности работника, мотивация которого не соответствует целям и задачи организации, будет непродолжителен. Отсюда следует, что необходимо изучать соответствие мотивации кандидатов на работу целям и задачам организации для эффективного отбора. Подобные исследования должны проводиться и для работающего персонала, чтобы послужить основой для разработки программ мотивации персонала и прогнозировать увольнение работников, которые

не готовы и не заинтересованы в достижении целей и решении задач организации.

Цели и задачи организации зависят от стадии её развития. Каждая организация на протяжении своего развития может пройти четыре стадии: *формирование, интенсивный рост, стабильность, спад* [1]. На первой стадии развития основной целью организации является становление бизнеса, привлечение капитала, выживание на рынке в условиях жёсткой конкуренции. Название второй стадии полностью отражает основную цель развития организации – интенсивный рост, увеличение объёма продаж, повышение качества продукта. На третьей стадии организация стремится достичь максимальных количественных и качественных показателей своей деятельности. Основной целью четвёртой стадии для организации будет возрождение. Данная цель может быть реализована за счёт поиска новой ниши на рынке, новых направлений деятельности, новых каналов распределения. Достижение этой цели обеспечивает организации в последующем возврат на один из ранних этапов своего развития – формирование [2].

На каждой стадии своего развития организация не просто нуждается в тех работниках, мотивация которых будет конгруэнтна её целям, но и может обеспечить ограниченные условиями своего развития возможности для удовлетворения потребностей персонала. При формировании организация ограничена в своих ресурсах, содержание деятельности не описано рег-

ламентами, что обеспечивает большой простор для реализации карьерных и профессиональных планов работников, работу в условиях неопределённости и новизны. В ходе интенсивного роста достаточно высокий уровень новизны сохраняется и поддерживается, происходит быстрое и стремительное развитие персонала, который необходим на разных участках организации. От персонала требуется не просто высокая производительность труда, а ещё и быстрые темпы её прироста. На стадии зрелости разработана и внедрена система регулярного менеджмента, деятельность организации упорядочена и последовательна. Организация обладает всеми необходимыми для своей жизнедеятельности ресурсами в полном объёме. На стадии спада ресурсы организации ограничены. Взаимоотношения внутри организации и внешние связи реализуются через разрешение большого количества конфликтных ситуаций. Отсюда возрастает важность и полезность *определения структуры мотивации трудовой деятельности, соответствующей стадиям организационного развития*, что не нашло достаточного отражения в трудах психологов [3, 5, 6] и определило *актуальность* и *цель* нашего исследования.

Процедура эмпирического исследования

Описание выборки испытуемых. Для проведения данного исследования были привлечены 60 испытуемых трудоспособного возраста, имеющих постоянное место работы, но готовых рассмотреть новые предложения работодателей. По профессиональной принадлежности выборка носила случайный характер. В число испытуемых вошли 24 мужчины и 36 женщин. Таким образом, по половому признаку были сформированы практически равноценные подгруппы. Наряду с половыми признаками общая выборка также была разделена по возрасту на 4 равные по численности подгруппы численностью по 15 человек каждая. Первую подгруппу составили работники в возрасте от 18 до 30 лет, вторую подгруппу – в возрасте от 31 до 40 лет, третью подгруппу – от 41 года до 50 лет и четвертую подгруппу – в возрасте 51 года и старше. Разделение выборки по возрастному признаку было проведено специально, чтобы впоследствии изучить возрастные особенности мотивации к труду на разных этапах развития организации.

Ситуационное интервью как метод сбора данных. На этапе сбора данных использовался метод интервью в его модификации – ситуационное интервью. В основу каждого вопроса по-

ложено описание ситуации, которое отражает основные аспекты развития организации на одном из четырёх этапов: формирование, интенсивный рост, стабильность, спад. Например, стадия формирования бизнеса описана следующим образом: *«Бизнес компании только начинается. Состав работников нестабилен. Основная цель компании: перейти от идей собственника, который руководит бизнесом, к их практическому воплощению. Планы компании амбициозны, но пока ей необходимо найти и занять своё место на рынке, завоевать доверие первых клиентов».*

После ознакомления с ситуацией испытуемого просили определить свою готовность работать в организации, обладающей такими характеристиками, или отказаться от работы в описанной организации. Всего испытуемый мог сделать 4 выбора. Далее испытуемого просили обосновать свою готовность или отсутствие готовности работать в организации. Все ответы испытуемого фиксировались на специальном бланке.

Помимо ответов на основные вопросы интервью, испытуемого также просили сообщить о себе следующие сведения: пол, возраст в количестве полных лет, а также указать должность, профиль деятельности организации-работодателя и указать регион работы. Время выполнения задания не ограничено. В среднем интервью с одним испытуемым продолжалось около 10 минут.

Анализ результатов исследования

Обработка и интерпретация данных проводилась в два этапа. На первом этапе устанавливались мотивы, обуславливающие готовность или нежелание работать в организации, и их ранги. На втором этапе исследования определялась структура мотивации трудовой деятельности на разных стадиях организационного развития.

Классификация мотивов трудовой деятельности. Первоначально все полученные в ходе исследования ответы были разделены по двум классам. Первый класс образован мотивами, которые указали испытуемые, готовые работать в описанной организации. Во втором классе представлены мотивы испытуемых, не желающих работать в описанной организации. Таким образом, первый класс образован положительными мотивами, а второй – отрицательными. Далее ответы испытуемых были обработаны с помощью метода контент-анализа. Использование метода контент-анализа позволило перейти от качественной обработки данных к количест-

венным показателям. В результате были выделены 18 мотивов, в числе которых 11 положительных мотивов и 7 отрицательных. Распределение мотивов по двум классам носит неравномерный характер. В выборах испытуемых преобладают положительные мотивы.

Выяснилось, что испытуемые готовы работать в организациях по следующим причинам: стабильная и надёжная работа; профессиональный рост; карьерный рост; интересная и важная работа; рабочие условия; высокая заработная плата; участие в принятии решения; принадлежность к рабочей группе; подходящий стиль работы; хорошие отношения в коллективе; помощь организации в достижении целей. Отказ от работы в организациях связан со следующими причинами: боязнь увольнения; отсутствие карьерного роста; низкая заработная плата; неподходящий стиль работы; нестабильная и ненадёжная работа; плохие условия работы; неинтересная работа. Изложенный выше список положительных и отрицательных мотивов может служить основой для разработки диагностических методик по оценке удовлетворённости трудом, для составления мотивационных профилей работников, а также для разработки организационной модели мотивации.

В ходе качественного анализа были разработаны определения каждого из перечисленных выше мотивов на основе смыслов, которые вкладывали испытуемые. Определения мотивов трудовой деятельности приводятся ниже. Мотив получения *стабильной и надёжной работы* является первым в списке положительных выборов и предполагает гарантии трудоустройства в течение относительно длительного периода времени, постоянство выполняемых задач в ходе работы. Мотив получения работы, обеспечивающей *профессиональный рост*, связан с возможностью развития профессиональных компетенций испытуемых посредством выполнения трудовых функций, изучения опыта более квалифицированных коллег, передовых организаций, а также благодаря дополнительным программам обучения. Мотив найма на работу, обеспечивающую *карьерный рост*, предполагает возможность продвижения по служебной лестнице, получение в перспективе более высокой должности. Мотивация на *важную и интересную работу* предполагает выполнение испытуемыми, с одной стороны, востребованных в настоящее время в обществе задач, социально ценной и полезной работы, а с другой – возможности творческого подхода при решении поставленных задач, раскрытие своего «я». Важность *рабочих условий* связана с расположением, оборудованием, освещённостью, температурным режимом рабочего места, графиком

работы, безопасностью труда. Мотивация на получение *хорошей заработной платы* предполагает получение материального вознаграждения, достаточного для обеспечения привычного уровня жизни. Мотивация на работу, обеспечивающую возможность *принимать решения*, связана с потребностью влиять на происходящие события в жизни организации, заявлять своё мнение, инициировать изменения. Мотивация на трудовую деятельность, позволяющую *быть частью рабочей группы*, связана с потребностью работать среди людей одной профессии, сотрудников одной организации. Выбор в пользу организации, где можно применить *подходящий стиль работы*, предполагает для испытуемых работу с использованием привычных и известных технологий и методов, в удобном темпе и ритме. Мотивация на *хорошие отношения в коллективе* предполагает важность для испытуемых статуса в рабочей группе, взаимодействия с коллегами в ходе выполнения трудовой деятельности и построения неформальных отношений. Мотивация оказать *помощь организации в достижении целей* основана на преданности испытуемых своей компании, разделении её целей и ценностей, успехов и неудач.

Боязнь увольнения является первым из отрицательных мотивов и отражает нежелание испытуемого делать свой выбор в пользу компании, имеющей неустойчивое положение на рынке. *Отсутствие карьерного роста* является причиной отказа от работы для тех испытуемых, которые нацелены на продвижение по служебной лестнице и предполагают, что в данной организации они не смогут получить в перспективе новую должность. Отказ от работы в организации, выплачивающей *низкую заработную плату*, связан с невозможностью для испытуемого обеспечить субъективно установленный прожиточный минимум. *Неподходящий стиль* является причиной отказа от работы в том случае, если испытуемый не готов применять принятые в организации технологии и методы, выполнять работу в заданном темпе, ритме. Испытуемый отказывается от работы по причине *нестабильности и ненадёжности* в том случае, если организация не может предоставить гарантий продолжительного трудоустройства и постоянного круга выполняемых задач. Отказ от работы в организации в связи с *плохими условиями работы* основан на том, что кандидата не устраивает удалённость рабочего места, график работы, оборудование, освещённость, климатические условия на рабочем месте. Испытуемый отказывается от *неинтересной работы* в том случае, если его не устраивает круг решаемых задач и выполняемых обязанностей.

Таблица 1

Ранжирование двух классов мотивов трудовой деятельности

Мотивы готовности работать	Ранг	Мотивы отказа от работы	Ранг
Стабильная и надёжная работа	1	Боязнь увольнения	1
Профессиональный рост	2	Отсутствие карьерного роста	2.5
Карьерный рост	3.5	Низкая заработная плата	2.5
Интересная и важная работа	3.5	Неподходящий стиль работы	4.5
Рабочие условия	5	Нестабильная и ненадёжная работа	4.5
Высокая заработная плата	6	Плохие условия работы	6.5
Участие в принятии решения	7	Неинтересная работа	6.5
Принадлежность к рабочей группе	8		
Подходящий стиль работы	9.5		
Хорошие отношения в коллективе	9.5		
Помощь организации в достижении целей	11		

Таблица 2

Выбор организаций на разных стадиях развития

Стадия развития организации	Готовность работать	Отказ от работы
Зарождение	35	25
Интенсивный рост	56	4
Зрелость	52	8
Спад	24	36
Всего выборов для группы мотивов	167	73
Общее число выборов	240	

Ранжирование мотивов трудовой деятельности. После выделения списка мотивов, по которым принимается решение о найме на работу или об отказе от работы, определялась частота выбора каждого мотива. Далее рассчитывался удельный вес каждого мотива в структуре мотивации найма на работу и в структуре мотивации отказа от работы (табл. 1). Каждому мотиву был присвоен ранг, исходя из вклада в общее значение.

Из перечисленных выше значимую роль при принятии решений о найме на работу играют только пять положительных мотивов (стабильная и надёжная работа; профессиональный рост; карьерный рост; интересная и важная работа; рабочие условия). Доля этих мотивов значимо превышает вклад остальных мотивов ($p < 0,001$). Отказ от работы значимо обусловлен только тремя мотивами (боязнь увольнения; отсутствие карьерного роста; низкая заработная плата). Доля этих мотивов значимо превышает вклад остальных мотивов отказа от работы ($p < 0,001$).

Предпочтения в выборе организаций на разных стадиях развития. Испытуемые предпочитают работать в организациях, находящихся на стадиях интенсивного роста и зрелости (табл. 2). Готовность работать в целом значимо преобладает над мотивами отказа от работы. Из полученных данных следует, что конкуренция на каждое рабочее место в организациях на стадиях интенсивного роста и стабильности будет выше, чем в организациях, находящихся на стадиях зарождения и спада. Кандидату в органи-

зации на стадиях интенсивного роста и стабильности устроиться на работу будет трудней, чем в организации на стадиях формирования и спада. Требования к компетенциям кандидата в предпочитаемые организации будут достаточно высоки. Менеджерам по персоналу или руководству организаций на стадиях интенсивного роста и стабильности будет намного проще привлечь кандидатов на работу и удержать персонал, чем в только что созданных организациях или организациях, переживающих спад в своём развитии.

Организации, проходящие стадии зарождения и спада, могут испытывать недостаток в притоке кандидатов на работу, а также ощущать трудности в том, чтобы сохранить имеющихся сотрудников. Отсюда возникает необходимость в тщательной разработке организационной модели мотивации трудовой деятельности. При нехватке персонала придётся снижать уровень требований к компетенциям личного состава в ущерб качеству работы и динамике развития. Кандидаты на работу в такие организации имеют более высокую вероятность для трудоустройства, чем в организации на стадиях интенсивного роста и зрелости.

Структура мотивации трудовой деятельности на разных стадиях организационного развития. Для определения специфики мотивов трудовой деятельности на разных стадиях организационного развития полученные данные обрабатывались методами математической статистики. С помощью таблиц сопряженности 2x2 и

Таблица 3

Структура мотивации трудовой деятельности на разных стадиях организационного развития

Стадия развития организации	Мотивы готовности работать (достоверно значимые)	Мотивы отказа от работы (достоверно значимые)
Формирование	Важная и интересная работа	Боязнь увольнения
	Карьерный рост	
	Профессиональный рост	
Интенсивный рост	Стабильная и надёжная работа	
	Карьерный рост	
Стабильность	Стабильная и надёжная работа	
Спад	Важная и интересная работа	Боязнь увольнения

предложенного Пирсоном критерия Хи-квадрат с поправкой Йетса оценивалась достоверность различий между мотивами с разной частотой упоминания. Достоверно значимые для каждой стадии организационного развития мотивы представлены в таблице 3.

Принятие решения о работе в организации на стадии *формирования* происходит на основе шести мотивов. Наиболее часто испытываемые заявляют о готовности к трудовой деятельности на стадии формирования, если работа важная и интересная, есть перспективы профессионального роста. Оба мотива имеют частоту упоминаний 10, ранг – 1.5. Третьим по значимости следует мотив карьерного роста. Его частота упоминания – 9, ранг – 3. Испытуемые также указывают о своей готовности работать, если им предоставляют хорошие условия труда. Частота упоминания – 5, ранг – 4. Однократно выбираются положительные мотивы: высокая заработная плата, принятие решений. Ранг этих мотивов соответственно – 5.5. Значения первых трёх мотивов достоверно выше, чем четвертого, пятого и шестого ($p < 0,01$ – для первых двух мотивов и $p < 0,005$ – для третьего мотива). Отказ от работы в организации на этой стадии происходит наиболее часто из-за боязни увольнения. Частота упоминания – 17, ранг – 1. Значение этого мотива достоверно выше двух остальных ($p < 0,001$): нестабильная и ненадёжная работа (частота упоминания – 4), низкая заработная плата (частота – 3), неподходящий стиль работы (частота – 1). Следовательно, руководству организаций и менеджерам по персоналу, чьи организации проходят стадию формирования, надо сосредоточиться на поиске кандидатов и удержании работников, которыми движут прежде всего внутренние мотивы (содержание труда, профессиональное развитие), а также на предоставлении работникам перспектив карьерного роста. Кроме того, организации на этой стадии следует чётко обозначить своим работникам гарантии стабильности, снимая страх увольнения, найти пути для роста доверия к

организации как к надёжному работодателю. В свою очередь, при проведении профессионального консультирования важно показать кандидатам, в чём состоят объективные и субъективные причины отказа от работы. Это позволит расширить круг компаний, среди которых кандидаты смогут выбрать будущего работодателя, способного предоставить важную и интересную работу, перспективы профессионального и карьерного роста.

На стадии *интенсивного роста* испытываемые готовы работать по семи причинам. Достоверно значимыми ($p < 0,05$) среди них являются получение стабильной и надёжной работы (20 упоминаний, ранг – 1), а также возможность карьерного роста (19 упоминаний, ранг – 2). В интенсивно растущей организации испытываемые также готовы работать, ожидая хороших условий труда (7 выборов, ранг – 3), профессионального развития (5 выборов, ранг – 4), желая стать частью рабочей группы и выполнять важную и интересную работу (по 2 выбора, ранг – 5.5), а также участвовать в принятии решений (1 выбор, ранг – 7). Статистически значимых мотивов, в связи с которыми испытываемые отказались бы работать в организации на стадии интенсивного роста, выделить не удалось. Отказ от работы на стадии интенсивного роста может происходить из-за боязни увольнения (2 выбора, ранг – 1), отсутствия карьерного роста и неинтересного содержания самой работы (по одному выбору, ранг – 2.5). Таким образом, на стадии интенсивного роста организация обладает достаточно большими возможностями в привлечении кандидатов на работу и сохранении личного состава. Опасения увольнений для растущей организации незначительны. Основное внимание руководству и менеджерам по персоналу стоит уделить планированию карьерного роста и обеспечению гарантий стабильной и надёжной работы.

Число мотивов, по которым испытываемые готовы работать на *стадии стабильности*, возрастает до девяти. Эта стадия среди прочих от-

личается наибольшим разнообразием положительной мотивации, однако достоверно значимым является только один мотив – получение стабильной и надёжной работы (33 выбора, ранг – 1; $p < 0,001$). Готовность работать на данной стадии может быть обусловлена также высокой заработной платой (7 выборов, ранг – 2), перспективы профессионального (4 выбора, ранг – 3) и карьерного (2 выбора, ранг – 4.5) роста. Испытуемые также заинтересованы работать, если им предоставят хорошие условия труда (2 выбора, ранг – 4.5). По одному выбору получили следующие 4 мотива (ранг – 7.5): выполнение важной и интересной работы, хорошие отношения в коллективе, участие в принятии решений, подходящий стиль работы. Отказ от работы на стадии стабильности может происходить из-за отсутствия перспектив карьерного роста и неподходящего стиля работы (по 3 выбора, ранг – 1.5), а также по причине низкой заработной платы и из-за боязни увольнения (по 1 выбору, ранг – 3.5). Однако достоверно значимых мотивов отказа от работы на стадии стабильности нет. Из полученных данных следует, что руководству организации и менеджерам по персоналу на стадии стабильности достаточно легко привлекать и удерживать персонал, предоставляя кандидатам чётко описанные гарантии в форме трудового договора, демонстрируя организационную упорядоченность через должностные инструкции и стандарты работы, планируя карьерный рост и профессиональное развитие персонала, подкрепляя высокой заработной платой. Значимых причин для увольнения по инициативе работников на этой стадии нет.

Стадию *спада* отличает разнообразие как положительных, так и отрицательных мотивов. Среди семи мотивов, в соответствии с которыми испытуемые готовы работать в организации, статистически значимым является только выполнение важной и интересной работы (10 выборов, ранг – 1; $p < 0,01$). Среди остальных мотивов преобладает возможность профессионального роста (6 выборов, ранг – 2), являющаяся также внутренним по отношению к деятельности мотивом. Далее следуют мотивы, которые получили по 2 выбора (ранг – 4): карьерный рост, высокая заработная плата, участие в принятии решений. Однократно были выбраны следующие мотивы (ранг – 5.5): получение стабильной и надёжной работы, помощь организации в достижении целей. Среди шести мотивов, по которым происходит отказ от работы, статистически значимым является боязнь увольнения (29 выборов, ранг – 1; $p < 0,001$). Частота выбора остальных мотивов незначительна: отсутствие перспектив карьерного роста

и низкая заработная плата (по 2 выбора, ранг – 2.5). Плохие условия труда, неподходящий стиль работы, нестабильная и ненадёжная работа были выбраны однократно (ранг – 5). Итак, на стадии спада, как и на стадии формирования, руководству организации и менеджерам по персоналу надо сосредоточить свои усилия на том, чтобы обеспечить сотрудникам широкое поле деятельности и возможности для самореализации. Кроме того, полезно продумать пути и методы, снижающие страх увольнения, либо ввести компенсаторные факторы (например, обеспечение карьерного роста при высвобождении должностей, увеличение оплаты труда при сокращении персонала).

Возрастные особенности мотивации трудовой деятельности. Линейной зависимости между возрастом испытуемого и его готовностью работать в организации на определённой стадии её развития не установлено. Наибольшая заинтересованность испытуемых в работе наблюдается в возрасте от 31 года до 40 лет.

Каждая возрастная группа имеет более или менее предпочитаемые этапы развития организации. Первая группа (18–30 лет) отдаёт предпочтение организациям на этапе формирования или интенсивного роста. Испытуемые первой группы заинтересованы в интересной и важной работе, профессиональном и карьерном росте, а также в стабильности и надёжности работы. Отрицательным мотивом для данной возрастной группы является боязнь увольнения. Вторая возрастная группа (31–40 лет) отдаёт наибольшее предпочтение растущим и стабильным организациям, проявляя заинтересованность в стабильной и надёжной работе, а также карьерном росте. Меньшее число испытуемых этого возраста, которых не пугает возможность увольнения, заинтересованы в работе в организациях на стадии формирования и спада. У этих испытуемых преобладают мотивы профессионального и карьерного роста, а также выполнения важной и интересной работы. Третья группа (41–50 лет) наиболее заинтересована работать в организациях на стадиях интенсивного роста, которые обеспечивают испытуемым стабильную и надёжную работу, возможность карьерного роста и не вызывают отрицательных мотивов. Испытуемые третьей группы заинтересованы в работе в организациях на стадиях стабильности, рассчитывая получить стабильную и надёжную работу. Четвертая группа (старше 51 года) заинтересована в работе на стадиях интенсивного роста и стабильности организации, что позволяет испытуемым из этой группы претендовать на стабильную и надёжную работу, избегать рисков увольнения.

Выводы

1. В основе принятия решения о работе или отказе от трудовой деятельности в конкретной организации лежат 18 мотивов. Однако при отборе персонала и создании мотивационных программ в организации основное внимание должно уделяться пяти достоверно значимым положительным мотивам (стабильная и надёжная работа; профессиональный рост; карьерный рост; интересная и важная работа; рабочие условия) и трём отрицательным мотивам (боязнь увольнения, отсутствие карьерного роста и низкая заработная плата). Это повысит удовлетворённость работников трудом, эффективность их деятельности при минимальных затратах со стороны организации.

2. Мотивация трудовой деятельности людей зависит от стадии развития организации. При проведении работы по найму персонала, планированию его карьеры и профессионального развития, формировании мотивационных программ руководителям компаниям и менеджерам по персоналу необходимо принимать во внимание стадию организационного развития. В ходе консультаций по планированию карьеры психологу важно сосредоточиться на рекомендациях человеку той организации, цели и задачи которой соответствуют его мотивации. Ключевыми мотивами найма на работу на стадии формирования являются: возможность выполнять важную и интересную работу, перспективы карьерного и профессионального роста. Отказ от работы на стадии формирования происходит из-за боязни последующего увольнения. Принятие решения о найме на работу на стадии интенсивного роста организации происходит в связи с возможностью получить стабильную и надёжную работу, карьерный рост. Значимых отрицательных мотивов на стадии интенсивного роста не выявлено. Готовность работать в организации на стадии стабильности значимо детерми-

руется возможностью иметь стабильную и надёжную работу. Отрицательных мотивов трудовой деятельности на стадии стабильности не выявлено. Готовность работать в организации, переживающей спад, значимо обусловлена возможностью выполнять важную и интересную работу. Отказ от работы в организации на стадии спада обусловлен, как и на первой стадии, боязнью потерять работу.

3. Линейной зависимости между возрастом, а также полом испытуемых и готовностью работать в организации на определённой стадии её развития не выявлено. Однако возрастные данные следует учитывать при отборе кандидатов на работу и формировании команды. Люди в возрасте от 18 до 30 лет наиболее заинтересованы в работе в формирующихся и растущих организациях. Люди в возрасте от 31 года до 40 лет, а также от 51 года до 60 лет предпочитают работать в растущих и стабильных организациях. Возрастная группа от 41 года до 50 лет предпочитает работать в организациях на стадии интенсивного роста. Наибольшую заинтересованность в работе на всех стадиях развития организации демонстрируют испытуемые в возрасте от 30 до 40 лет.

Список литературы

1. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса. М.: Армада, 1998. 511с.
2. Прохорова М.В., Кондратьева Ю.И. Эффективная система оплаты труда. Разработка и внедрение. М.: Омега-Л, 2008. 184 с.
3. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2000. 712 с.
4. Управление персоналом. Под ред. Т.Ю. Базарова. М.: Юнити-Дана, 2009. 554 с.
5. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Б. Мотивация к работе. М. – СПб.: Вершина, 2007. 110 с.
6. Чирков В.И. Мотивация трудовой деятельности. Критический анализ зарубежных теорий трудовой мотивации: Учебное пособие. Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 1985. 90 с.

WORK MOTIVATION STRUCTURE AT DIFFERENT STAGES OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

M.V. Prokhorova, V.V. Kim

This article describes and analyzes the results of empirical research into the structure of motives that determine the willingness or refusal to work at different stages of organizational development. The dependence of the organization's motivational preferences at different stages of its development on the worker's age is also determined.

Keywords: motive, work motivation, work, organizational development stage, formation, intensive growth, maturity, recession, situational interview.