

## Внутренняя и внешняя мотивация трудовой деятельности мужчин и женщин

Научный руководитель – Прохорова Мария Вячеславовна

*Манцурова Юлия Андреевна*

*Студент (магистр)*

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

*E-mail: manyulan@gmail.com*

Основной потенциал любой организации заключается в ее сотрудниках. Невозможно добиться высоких результатов без высококвалифицированного персонала. Эффективность использования человеческих ресурсов в компании во многом зависит не только от профессиональных качеств персонала, но и от их желания выполнять свои обязанности, что, в свою очередь, зависит от уровня трудовой мотивации [3]. «Мотивация к труду выступает ключевой компетенцией, рассматриваемой при отборе кандидата на ту или иную должность или при оценке сотрудника предприятия» [5, с.57].

Исследованием гендерного аспекта трудовой мотивации занимались такие ученые, как А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Врум, Дж. С. Адамс, Т.В. Бендас, И. Гущина. Ряд исследований показывают различия в мотивах мужчин и женщин: и мужчины, и женщины сходятся во мнении о роли заработка, отношений с руководством, коллегами по работе, общественном признании труда, в то же время для них значимы различия в отношении реализации способностей (она преобладает у мужчин) и возможности общения (у женщин) [4]. Исследования, в которых использовался тест А. Мехрабиана, показали, что у женщин мотивация избегания неудач встречается чаще, чем у мужчин, которые нацелены больше на достижение успеха [3]. Е.П.Ильин отмечает, что для мужчин более важны содержание труда, разнообразие работы, творческие возможности, тип выпускаемой продукции. Кроме того, они в большей степени осознают социальную значимость труда. Для женщин важнее взаимоотношения в коллективе, условия труда, размер заработной платы [2].

Наблюдаются различия в точках зрения авторов и результатах их исследований при анализе таких мотивов, как материальное вознаграждение, социальная значимость или общественное признание труда. Отсюда возникает необходимость выявить, каковы различия в мотивации труда мужчин и женщин, что и представляет цель данного исследования.

Цель исследования - выявить различия в мотивационных аспектах трудовой деятельности у мужчин и женщин. Объект - мотивация трудовой деятельности мужчин и женщин. Предмет: направленность (внутренняя и внешняя) мотивации трудовой деятельности мужчин и женщин. Для диагностики мотивации использовалась методика К.Замфир в модификации А.Реана «Мотивация профессиональной деятельности». В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации [1]. Считается, что в оптимальном варианте мотивационного комплекса внутренняя мотивация имеет наибольшее значение (ВМ>ВПМ>ВОМ).

Установлено, что чем моложе работник, тем эффективнее у него соотношение внутренней и внешней мотивации. Согласно исследованию М.В.Прохоровой и В.М.Прохорова, в возрасте до 50 лет соотношение мотивационных комплексов оптимально. «Вместе с тем, у работников, обследованных на завершающем этапе карьеры, выявляется неблагоприятный мотивационный комплекс» [5, с.62].

В эмпирическом исследовании приняли участие 120 испытуемых в возрасте от 20 до 65 лет. Среди участников исследования равное количество мужчин и женщин. И женщины, и мужчины были разделены на 4 группы по возрастам (до 30, 30-40, 40-50, старше 50 лет).

Каждая группа включала 15 человек. Трудовой стаж испытуемых превышает 3 месяца. По итогам проведенного исследования были получены следующие результаты.

Достоверно значимых различий в представленности оптимального мотивационного комплекса у женщин (40%) и мужчин (43,3%) не установлено. В основе оптимального мотивационного комплекса и у мужчин (55%) и у женщин (60%) лежит внутренняя мотивация, которая включает в себе два мотива: удовлетворение от процесса и возможность самореализации. При анализе характеристик мотивационных комплексов установлены значимые различия в данных о выраженности внешней положительной мотивации (т.е. заработок и уважение со стороны других) у мужчин (23,3%) и женщин (13,3%). В то же время показатели внешней отрицательной мотивации (в основе которой лежит стремление избежать критики и наказаний) у мужчин (21,7%) и женщин (26,7%) значимо не различаются. Стоит отметить, что внешняя отрицательная мотивация наиболее выражена в группах среди женщин до 30 лет и после 50 лет. По результатам анализа выраженности мотивов не обнаружено значимых различий в показателях «избегание критики» для женщин (40%) и мужчин (31,7%). Уровень выраженности других шести мотивов значимо различается у мужчин и женщин. Выраженность показателя «денежный заработок» характеризуется высоким уровнем у женщин (78,3%) и у мужчин (66,7%). По показателю «продвижение по службе» (обеспечение карьерного роста) выраженность у мужчин (60%) значимо отличается от показателя выраженности у женщин (46,7%). Аналогичный характер различий в значимости установлен по показателю «достижение уважения» для мужчин (65%) и женщин (48,3%). Значимы различия по показателю «избегание неудач», представленность выше у женщин (65%), чем у мужчин (43,3%). Удовлетворение от самого процесса и результата работы характеризуется высоким уровнем значимости и для женщин (83,3%) и для мужчин (66,7%), а также значимы различия представленности показателя самореализации у мужчин (75%) и женщин (60%). В иерархии мотивов трудовой деятельности внешний показатель «денежный заработок» и внутренние показатели «процесс работы» и «самореализация» существенно преобладают над остальными. Менее выражены показатели внешнего мотивационного комплекса «достижение уважения» и «продвижение по службе», и отрицательный мотив «избегание неудач». И еще менее выражен мотив «избегание критики».

Таким образом, в мотивационных комплексах и направленности мотивации мужчин и женщин различий не выявлено, при этом уровень выраженности отдельных мотивов у мужчин и женщин значимо различается.

### Источники и литература

- 1) Замфир К. Удовлетворенность трудом. – М.: Политиздат, 1983.
- 2) Костюнина А.А. Гендерные аспекты профессиональной и трудовой мотивации личности // Электронный научно-образовательный журнал ВГПУ «Грани познания», 2010. - №2(7).
- 3) Малиборская И.Л. Гендерные особенности мотивации персонала на разных этапах трудовой деятельности / И.Л. Малиборская // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2012. - №10-2.
- 4) Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих // Социологические исследования, 2003. №5. С. 72-84.
- 5) 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.