



ПОЛОВОЗРАС

ТНЫЕ

ОСОБЕННОСТ

И МОТИВАЦИИ

Дудина Дарья УПб-2601-01-00

П л а н

1. В в е д е н и е
2. П о л о в ы е о с о б е н н о с т и м о т и в а ц и и
3. В о з р а с т н ы е о с о б е н н о с т и м о т и в а ц и и
4. В ы в о д ы

Введение

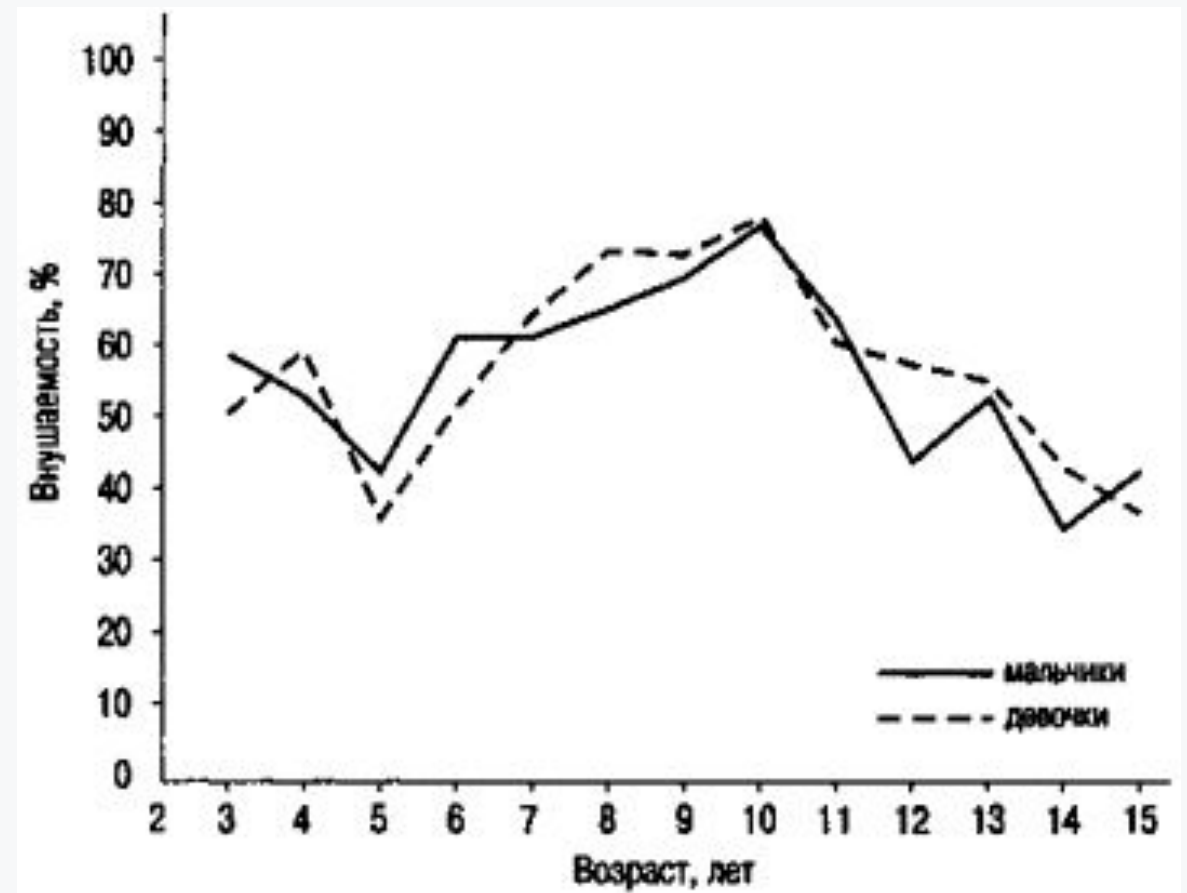
Достичь высоких показателей производительности, качества труда и удовлетворённости невозможно, только если учитывать особенности мотивации работника.

Выявление возрастных и половых особенностей мотивации к труду позволяет не только сделать труд человека более эффективным, но и усиливает гуманистическую направленность, расширяет возможности саморазвития

Половые особенности мотивации

Известно, что лица женского пола более внушаемы, чем лица мужского пола.

Правда, как следует из данного графика, это наблюдается не во всех возрастных группах.



Женщины более податливы к групповому давлению.
По данным Э.С. Чугуновой, у девушек по сравнению с
юношами наблюдается более частый выбор
профессии по советам родных и знакомых.



А. В. Ермолин выявил, что при объяснении своего поступка мужчина руководствуется потребностями, а женщины — долженствованием. Это доказывает, что школьники предрасположены к своим требованиям.



М О Т И В Д О С Т И Ж Е Н И Й

Мужчины в большей степени, чем женщины, придают значение победам, у них выше конкурентность, а у женщин мотив достижения ниже и они не склонны строить в отношении своей профессиональной карьеры далеко идущие планы.

У ряда женщин, занятых в традиционно женских сферах профессиональной деятельности (педагогика, социальная работа, сестринское дело), как показали исследования американских психологов, это действительно имеет место быть.

Однако профессиональные планы женщин, занятых в сфере коммерции, юриспруденции и медицины, оказались очень близки тем, которые строят в отношении своей карьеры мужчины, занятые аналогичными видами дея-



Обычно считается, что мужчины с детства имеют большую потребность достижения в областях, связанных с неодушевленными предметами и не связанных с личностью, причем они мотивированы на него ради самого достижения. Женщины же имеют большую мотивацию достижения в областях, связанных с взаимодействием людей, и их усилия направлены не на сам успех, а на желание нравиться другим или избегать осуждения.

Половые различия в мотиваторах

Под мотиваторами подразумеваются факторы, влияющие на принятие человеком решения о том, чем и каким способом должна быть удовлетворена потребность. Как показано А. В. Ермолиным, мужчины чаще называют в качестве мотиватора оценку своих возможностей, своего состояния, а женщины в той же ситуации ориентируются на то, как они воспринимаются со стороны (идет им или нет та или иная часть гардероба и т. п.).

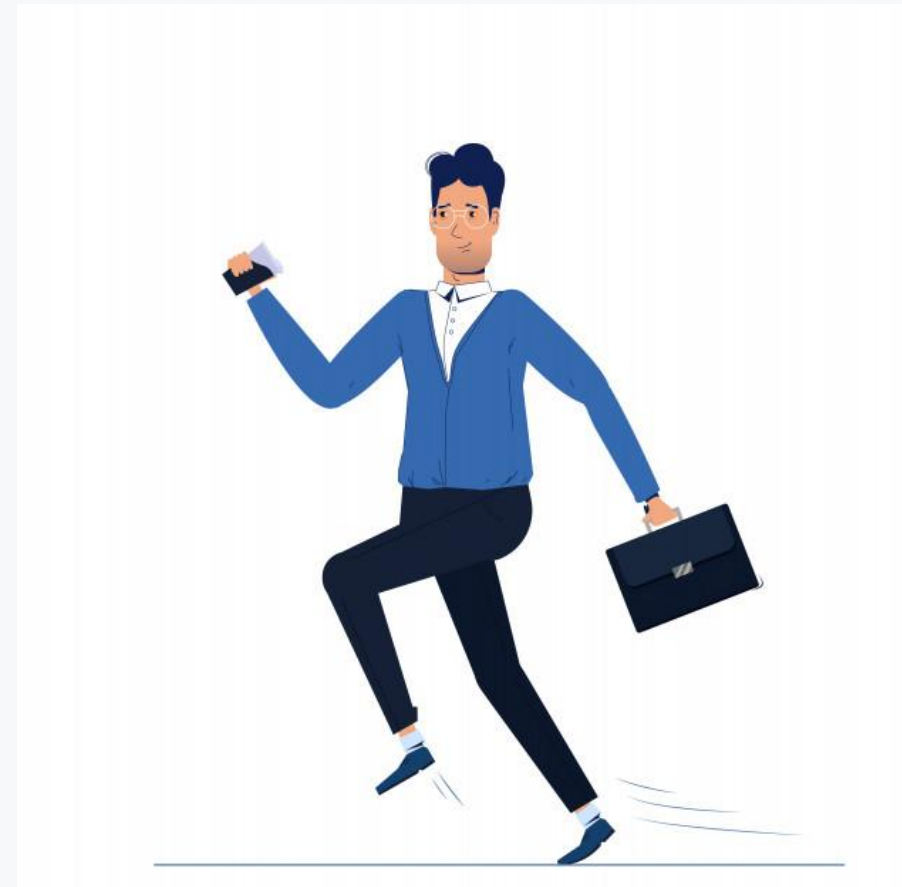
Деньги как ценность

Как отмечает А. Фенэм, женщины больше, чем мужчины, подвержены фантазиям и навязчивым идеям о деньгах, они больше верят, что заработок должен зависеть от усилий и способностей работника. Но у мужчин тоже имеется тенденция придавать деньгам повышенную ценность – это связано с большей склонностью мужчин к соперничеству.

Женщины думают о деньгах как о способе приобретения вещей, а мужчины – власти.

Направленность на успех-неудачу

Е. Фергюсон считает, что у мужчин превалирует мотив успеха, а у женщин – мотив избегания неудач. К. Хорни тоже отмечает, что для юношей характерен доминирующий тип мотивации – ориентация на успех, у девушек доминирующая мотивация – избегание неудачи.



Вывод по половым различиям

Таким образом, различия между мужчинами и женщинами проявляются в стилях руководства и методов влияния на подчиненных. Мужчины-менеджеры описывают свой стиль, который специалисты по управлению называют "деловым". Это означает, что свою работу они видят как серию дел с подчиненными – с награждением за оказанные услуги или наказанием за некачественную работу. При этом они чаще пользуются властью, которую дает занимаемая

Женщины-менеджеры осуществляют руководство таким образом, чтобы подчиненные преобразовывали свои интересы с учетом интересов групп, ставя перед собой более широкие цели. Свою власть женщины связывают с личными качествами – обаянием, контактностью, умением общаться с людьми, а не с занимаемой должностью. Такой стиль называется “преобразовательным”. Основной характеристикой такого стиля является

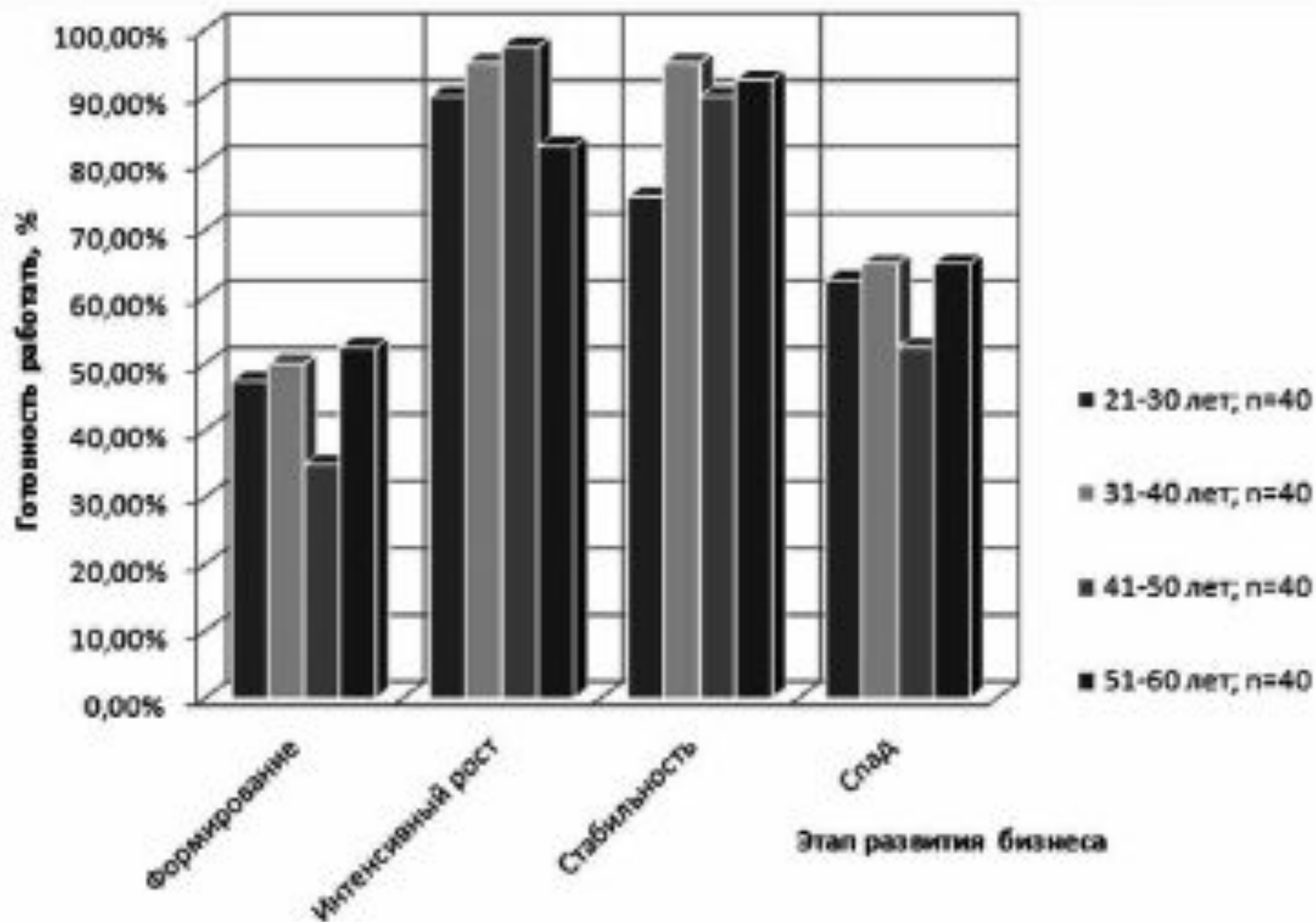
Возрастные особенности

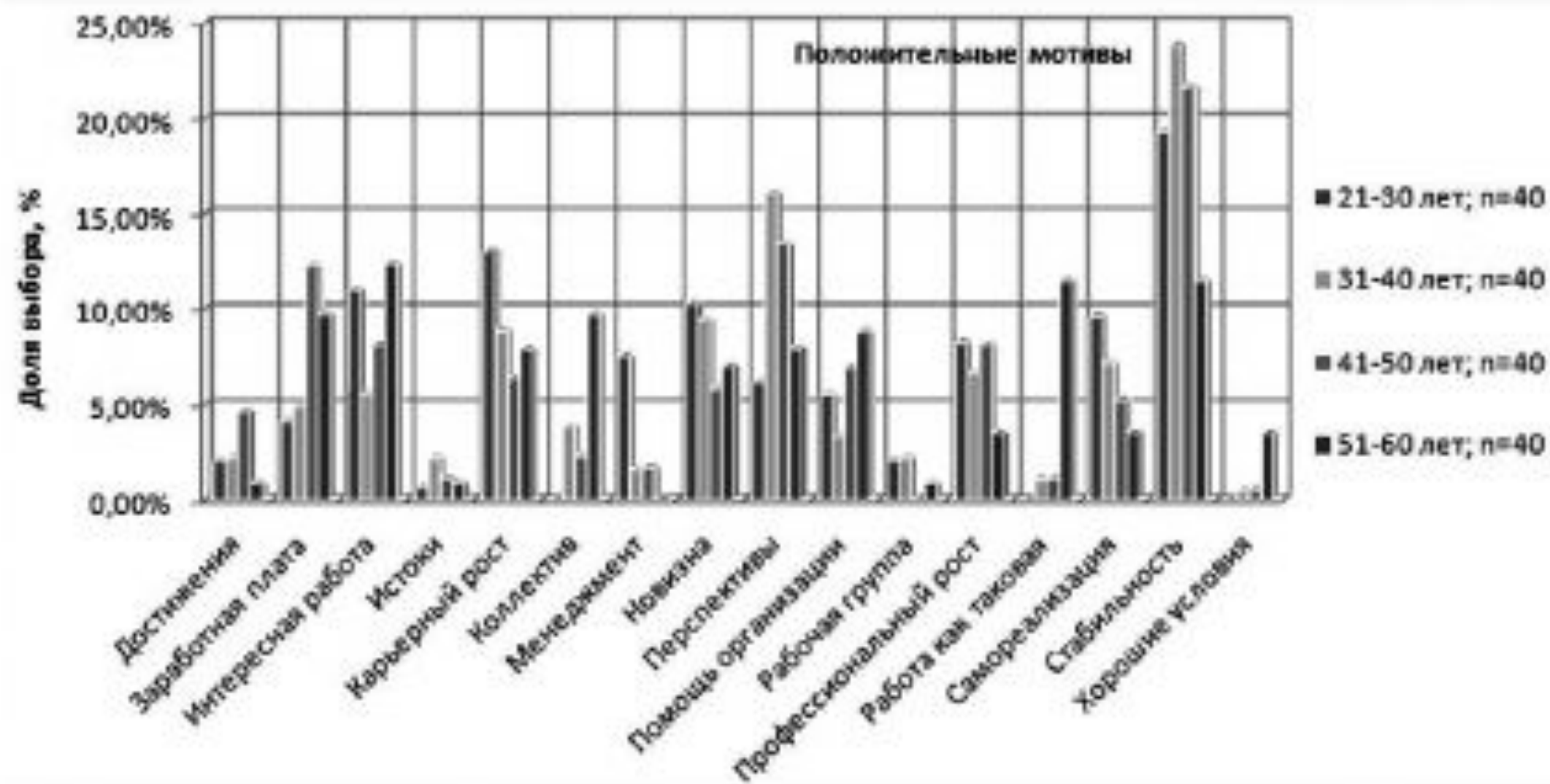
Для определения возрастных особенностей

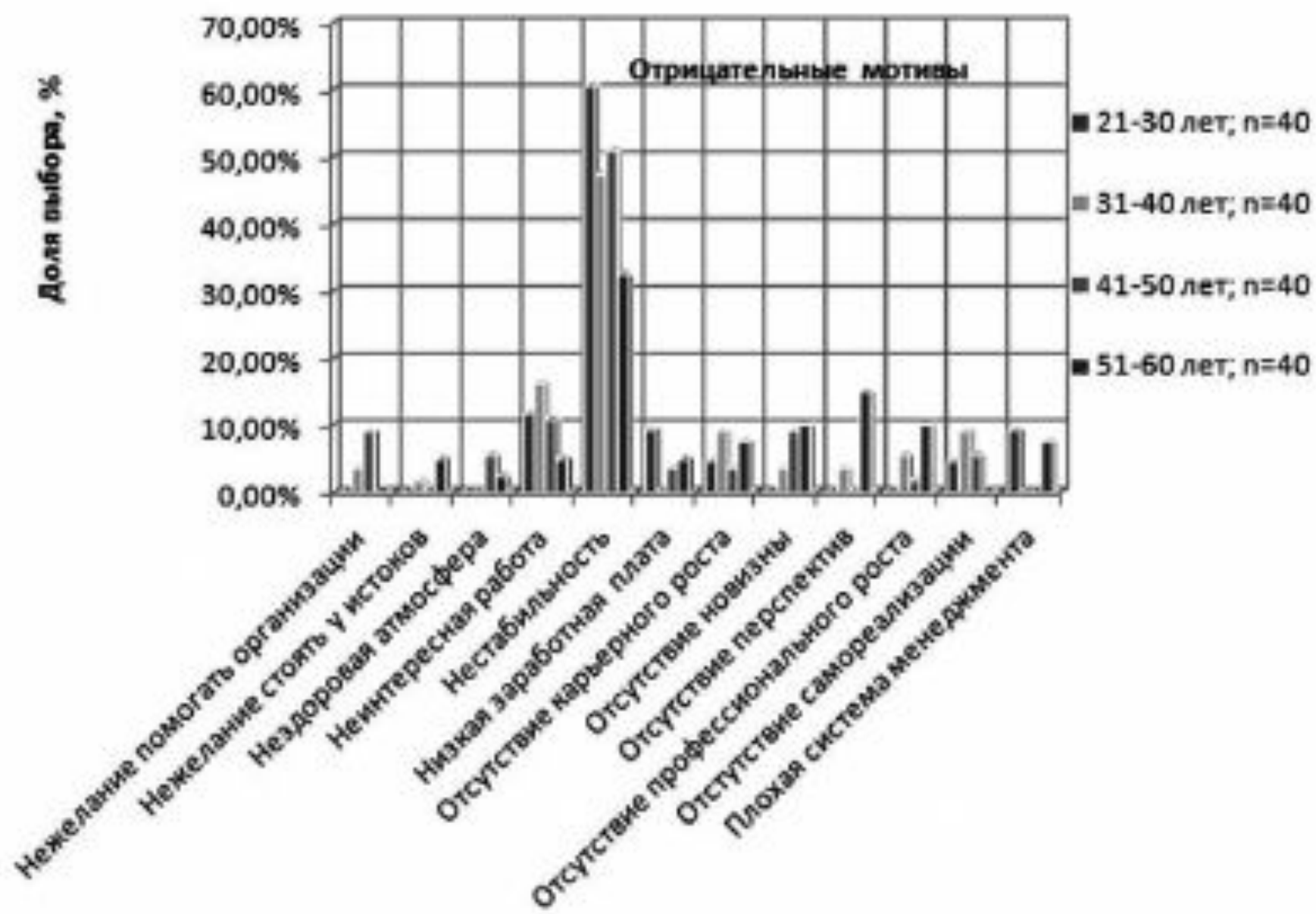
мотивации

использовалось ситуационное интервью, разработанное М.В. Прохоровой. В ходе интервью испытуемому предъявляются ситуации, соответствующие 4 этапам организационного развития. Интервью позволяет определить предпочитаемые испытуемым этапы организационного развития для работы, а также выявить проявляющиеся на каждом этапе структуры положительных и отрицательных мотивов.

В исследовании приняли участие 160 испытуемых, работающих на семи предприятиях Нижегородской и Владимирской областей.







Иерархия положительных мотивов трудовой деятельности в разных возрастных группах

Возрастные группы			
21–30 лет (n=40)	31–40 лет (n=40)	41–50 лет (n=40)	51–60 лет (n=40)

1-й уровень

Стабильность	Стабильность	Стабильность	Интересная работа, работа как таковая, стабильность, высокая заработная плата, хорошие отношения в коллективе, карьерный рост, помощь организации, перспективы, новизна
--------------	--------------	--------------	---

2-й уровень

Карьерный рост, интересная работа, новизна, самореализация, профессиональный рост, менеджмент	Перспективы	Перспективы	Профессиональный рост, хорошие условия работы, принадлежность к рабочей группе, желание стоять у истоков бизнеса
---	-------------	-------------	--

3-й уровень

Перспективы, помощь организации, достижения, принадлежность к рабочей группе	Новизна, карьерный рост, самореализация, профессиональный рост, интересная работа, высокая заработная плата	Высокая заработная плата, интересная работа, помощь организации, карьерный рост, новизна, достижения	
--	---	--	--

4-й уровень

Желание стоять у истоков бизнеса	Хорошие отношения в коллективе, помощь организации, достижения, желание стоять у истоков бизнеса, принадлежность к рабочей группе, менеджмент, работа как таковая	Хорошие отношения в коллективе, менеджмент, желание стоять у истоков бизнеса, работа как таковая	
----------------------------------	---	--	--

5-й уровень

	Хорошие условия работы		
--	------------------------	--	--

Иерархия отрицательных мотивов трудовой деятельности в разных возрастных группах

Возрастные группы			
21–30 лет (n=40)	31–40 лет (n=40)	41–50 лет (n=40)	51–60 лет (n=40)

1-й уровень

Отсутствие стабильности	Отсутствие стабильности	Отсутствие стабильности	Отсутствие стабильности и перспектив
-------------------------	-------------------------	-------------------------	--------------------------------------

2-й уровень

Плохая система менеджмента, низкая заработная плата, отсутствие карьерного роста, отсутствие возможностей для самореализации	Неинтересная работа, отсутствие возможностей для самореализации, отсутствие карьерного роста, отсутствие профессионального роста, отсутствие новизны, нежелание помогать организации, отсутствие перспектив	Отсутствие новизны, нежелание помогать организации, неинтересная работа, отсутствие самореализации, нездоровая психологическая атмосфера, низкая заработная плата, отсутствие профессионального роста	Отсутствие новизны, отсутствие профессионального роста, отсутствие карьерного роста, плохая система менеджмента, низкая заработная плата, неинтересная работа, нежелание находиться у истоков бизнеса
--	---	---	---

Выводы

- Мотивация лиц женского пола более внешнеорганизована, т. е. мотив легче формируется под давлением извне, а мотивация лиц мужского пола – более внутреннеорганизована, т. е. исходит из понимания смысла и личной значимости того, что надо делать.
- Половые различия в мотивах достижения необходимо рассматривать в соответствии с типом цели.
- Выбор в пользу организации, находящейся на определённом этапе развития бизнеса, не обусловлен возрастом работников. Работники всех возрастов предпочитают трудиться в интенсивно развивающихся или стабильных

Источники информации

1. <https://cyberleninka.ru/article/n/voznrastnye-osobennosti-motivatsii-trudovoy-deyatelnosti-rabotnikov-kommercheskih-organizatsiy>
2. https://mobile.studbooks.net/1670324/psihologiya/vyvody_pervoy_glavy

СПАСИБО

ЗА

ВНИМАНИЕ!!

!