

ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ



Прохорова Мария Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского, пер. Университетский, 7, Нижний Новгород, Россия, 603000; e-mail: personalgerente@mail.ru

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена исследованию возрастных особенностей трудовой мотивации работников коммерческих организаций. Выявлено, что возраст испытуемого не влияет при выборе работы в организации, находящейся на определённом этапе развития бизнеса: работники всех возрастов предпочитают трудиться в интенсивно развивающихся или стабильных организациях. Доказано, что менее востребованы для работы организации, находящиеся на этапе спада, и ещё меньше — на этапе формирования бизнеса. Обнаружено, что в структуру положительной мотивации трудовой деятельности в разные возрастные периоды входит от 13 до 16 компонентов. Установлено, что ведущий положительный мотив трудовой деятельности в трёх возрастных группах от 21 до 30 лет, от 31 до 40 лет и от 41 до 50 лет — стабильность; в возрастной группе от 51 до 60 лет выделена целая группа ключевых мотивов: интересная работа, работа как таковая, стабильность, высокая заработная плата, хорошие отношения в коллективе, карьерный рост, помощь организации, перспективы, новизна. Выяснено, что в структуру отрицательной мотивации трудовой деятельности в разные возрастные периоды входят от 6 до 10 компонентов. Основной мотив отказа от работы в возрастных группах от 21 до 30 лет, от 31 до 40 лет и от 41 до 50 лет — отсутствие стабильности, а в возрасте от 51 до 60 лет — отсутствие перспектив и отсутствие стабильности.

Ключевые слова: возрастные особенности мотивации, мотивация трудовой деятельности, ситуационное интервью, развитие организации, формирование бизнеса, интенсивный рост, стабильность бизнеса, спад бизнеса.

ВВЕДЕНИЕ

Достичь высоких показателей производительности, качества труда и удовлетворённости им можно, только если учитывать особенности мотивации работника: «Успешный высокоэффективный труд начинается, прежде всего, с человека, с его профессиональ-

ной заинтересованности, мотивированности и желания достичь высоких результатов своей деятельности» [2, с. 24]. Как указывает В.Н. Маркин, «страстность» или «жизненный порыв личности», находящие отражение в мотивации к труду, — неотъемлемая часть высокого профессионализма [9, с. 88]. Мотивация трудовой деятельности входит в число инвариантных компонентов модели конкурентоспособного специалиста [3, с. 17].

В качестве одной из основных проблем Х. Хекхаузен выделяет рассмотрение мотивации в развитии [2, с. 34]. Отечественные и зарубежные концепции жизненного пути человека свидетельствуют о возрастной динамике личностной мотивации, её ключевой роли в смене периодов жизни и карьеры [4; 7; 16]. Е.А. Климов рассматривает смену мотивов труда как один из факторов, обеспечивающих становление профессионала [5]. На динамический характер мотивов профессиональной деятельности и их развитие в разных направлениях в зависимости от возраста указывают П.А. Корчемный и О.М. Ямгушева [6, с. 23]. Выявление возрастных особенностей мотивации к труду позволит «не только интенсифицировать его деятельность по преобразованию мира природы <...>, но и усилить гуманистическую направленность <...>, расширить возможности саморазвития человека» [17, с. 7].

Несмотря на важность рассмотрения возрастных особенностей мотивации трудовой деятельности, указанный конструкт — предмет единичных исследований, не раскрывающих его в полном объёме. Е.П. Ильин указывает: «Мотивы взрослых людей изучены плохо» [4, с. 196]. Проводимые исследования приоткрывают лишь отдельные стороны возрастных особенностей мотивации трудовой деятельности [15] либо определённой возрастной категории работников (в большинстве случаев рассматриваются мотивы пожилых работников) [19, 20]. Следует также отметить, что в ряде исследований недостаточно чётко отражены возрастные границы испытуемых: «Молодые более ориентированы на внешнюю сторону деятельности, а пожилые — на содержательную» [4, с. 197].

Большинство работников выполняют профессиональную деятельность, будучи наёмными сотрудниками конкретных организаций. Продолжительная

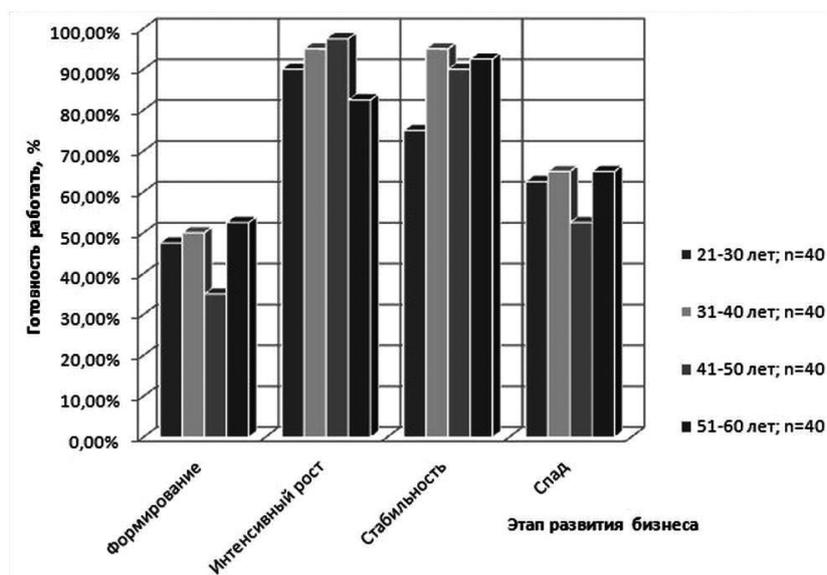


Рис. 1. Готовность сотрудников коммерческих организаций работать на разных этапах развития бизнеса

и плодотворная работа с оптимальными затратами психофизиологических ресурсов человека возможна в том случае, если «ключевые мотивы трудовой деятельности работников соответствуют целям и задачам организации» [11, с. 363]. В свою очередь цели и задачи организации зависят от этапа её развития [16]. Всё вышеизложенное показывает актуальность специального исследования, цель которого — выявить возрастные особенности мотивации трудовой деятельности в контексте развития организации.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

На этапе сбора данных использовалось ситуационное интервью, разработанное М.В. Прохоровой для диагностики мотивации работника на разных этапах организационного развития [11; 12, с. 51–60; 13]. В ходе интервью испытуемому предъявляются ситуации, соответствующие четырём этапам организационного развития. После предъявления каждой ситуации испытуемого просят сначала определить готовность работать в организации, переживающей описанный в ситуации этап развития бизнеса, или обосновать отказ от работы, а затем указать причины сделанного выбора. Все ответы испытуемого регистрируются на специальном бланке и обрабатываются в соответствии с ключом. Интервью позволяет определить предпочитаемые испытуемым этапы организационного развития для работы, а также выявить проявляющиеся на каждом этапе структуры положительных и отрицательных мотивов. Статистическая обработка данных интервью проводилась с использованием таблиц сопряжённости 2×2 и непараметрического критерия χ^2 Пирсона.

В исследовании приняли участие 160 испытуемых, работающих на семи предприятиях Нижегородской и Владимирской областей. Испытуемые равномерно распределены на четыре возрастные группы по 40 человек в каждой: от 21 до 30 лет (20 мужчин и 20 женщин); от 31 до 40 лет (20 мужчин и 20 женщин);

от 41 до 50 лет (17 мужчин и 23 женщины); от 51 до 60 лет (23 мужчины и 17 женщин). В состав каждой возрастной группы вошло равное количество руководителей подразделений, специалистов и рабочих.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Работники всех возрастов предпочитают трудиться в интенсивно развивающихся или стабильных организациях (рис. 1). Наименее востребованными для трудоустройства являются вновь создаваемые компании.

При статистическом анализе готовности работать на этапах формирования и спада бизнеса с помощью критерия χ^2 Пирсона достоверно значимых различий между четырьмя возрастными группами не получено. Готовность работать в интенсивно развивающихся организациях, наиболее выраженная в возрастной группе от 41 до 50 лет, достоверно различается от выбора в пользу указанных компаний у самых опытных работников ($\chi^2 = 5$; $p = 0.0254$). Готовность трудиться на этапе стабильности, получившая наименьшие показатели в самой молодой возрастной группе, достоверно значимо различается с выраженностью этого значения у работников в возрасте от 31 до 40 лет ($\chi^2 = 6.27$; $p = 0.123$) и от 51 до 60 лет ($\chi^2 = 4.50$; $p = 0.034$).

Анализ структуры положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности позволил выявить широкий спектр различий по составу и по силе выраженности каждого мотива в разных возрастных группах. Динамика мотивации трудовой деятельности на протяжении профессионального пути человека имеет неравномерный и гетерохронный характер, отражая тем самым «одну из фундаментальных закономерностей развития психики в онтогенезе» [9, с. 19].

В структуру положительных мотивов трудовой деятельности в разных возрастных группах входят от 13 до 16 компонентов, а среднее число упоминаний находится в диапазоне от 2,83 до 4,45 (рис. 2). Положительные мотивы «побуждают и направляют

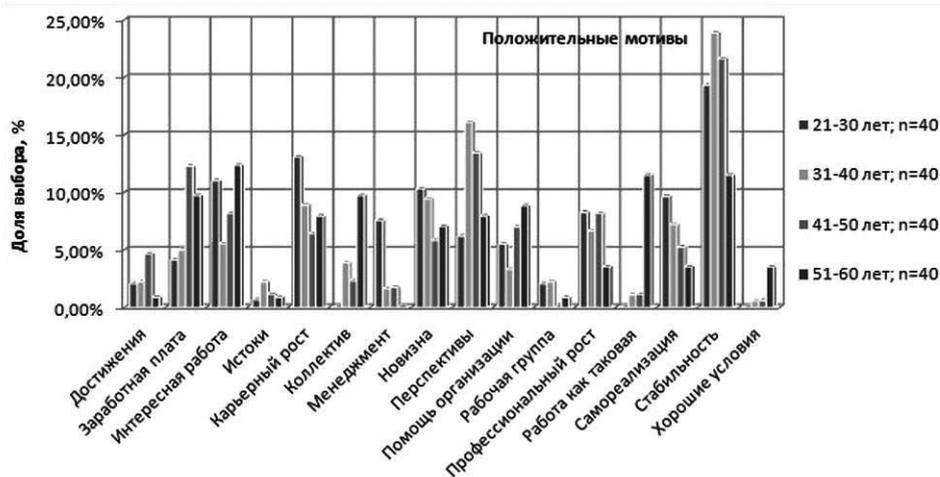


Рис. 2. Структура положительных мотивов трудовой деятельности сотрудников коммерческих организаций в разных возрастных группах

деятельность в определённую предметную ситуацию» [8, с. 71].

Структура положительной мотивации трудовой деятельности во всех возрастных группах более сложная, чем структура отрицательной мотивации. В структуре отрицательной мотивации представлено от 6 до 10 компонентов. Среднее количество выборов колеблется в диапазоне от 0,98 до 1,23 (рис. 3). Отрицательные мотивы «тормозят деятельность и направляют её от указанной предметной зоны» [8, с. 71].

Наиболее сложная структура положительной мотивации трудовой деятельности, включающая 16 компонентов, образующих шесть уровней, представлена у работников в возрасте от 31 до 40 лет (табл. 1). С одной стороны, работники этой группы уже успели адаптироваться в профессиональной деятельности, изучить её особенности, подготовить плацдарм для своих будущих достижений; с другой, — основные

успехи ещё впереди. Последнее находит отражение в высокой значимости такого мотива, как перспективы (рис. 2).

Несмотря на то, что в составе положительной мотивации трудовой деятельности работников двух наиболее зрелых возрастных групп представлено равное количество компонентов, мотивационный потенциал и уровневое строение различаются. Структура мотивации работников в возрасте от 41 до 50 лет включает 15 компонентов и распределена на четыре уровня (табл. 1). В структуру мотивации работников в возрасте от 51 до 60 лет входят 15 компонентов, которые образуют всего лишь два уровня (табл. 1). Простота иерархической структуры мотивации трудовой деятельности старшего возрастного состава — важная особенность, ибо мотив стабильности перестаёт играть исключительную роль в структуре мотивации, которая была присуща ему в других возрастных группах. Наиболее

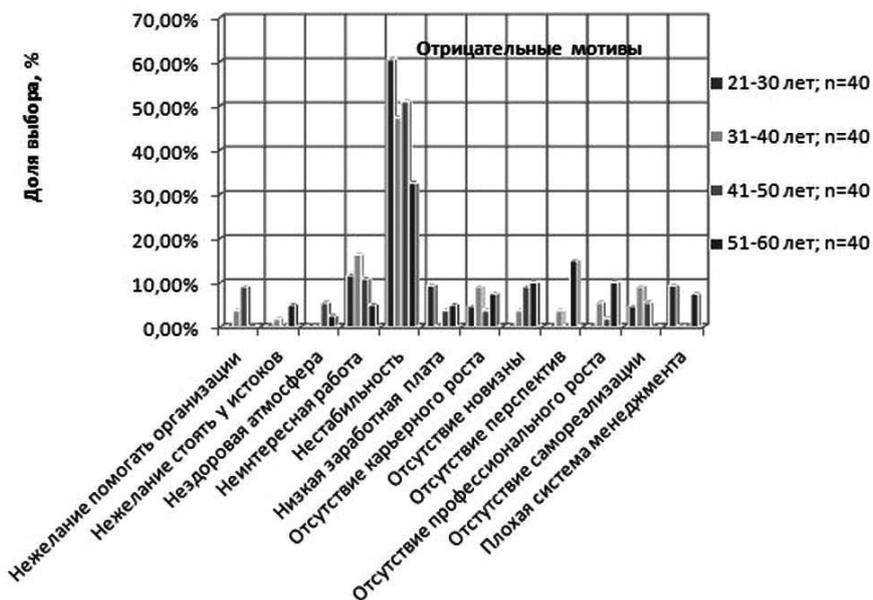


Рис. 3. Структура отрицательных мотивов трудовой деятельности сотрудников коммерческих организаций в разных возрастных группах

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		

значимые в этот возрастной период мотивы имеют как внутреннюю (*интересная работа, новизна*), так и внешнюю (*стабильность; работа как таковая; хорошие отношения в коллективе; высокая заработная плата; помощь организации; карьерный рост*) направленность. Следующее мотивационное новообразование этого периода — резкое возрастание роли компонента *работа как таковая*, что отражает высокую значимость выполнения любой доступной трудовой деятельности.

Среди четырёх возрастных групп наиболее простой является структура положительной мотивации самых молодых работников. В состав мотивации трудовой деятельности работников в возрасте от 21 до 30 лет входят 13 компонентов, которые распределены на 4 уровнях (табл. 1). Более простая структура мотивации может быть обусловлена недостаточным осознанием ряда потребностей, которые удовлетворяются в про-

цессе трудовой деятельности, готовностью адаптироваться к определённым условиям работы.

В структуре отрицательной мотивации трудовой деятельности всех возрастных групп выявлены два уровня, а доминирующим мотивом выступает отсутствие стабильности (табл. 2). Компонентный состав отрицательной мотивации в четырёх возрастных группах различается.

Наибольшее количество — 10 мотивов — выделили самые опытные работники. Большой и разноплановый опыт, который накапливается у работников к 51 и более годам, позволяет не только чётко понимать положительные и отрицательные стороны профессиональной деятельности, но и лучше прогнозировать и более взвешенно относиться к карьерному выбору (табл. 2). Представители возрастной группы от 31 до 40 лет выделили 9 отрицательных мотивов трудовой деятельности. Следует отметить, что если в структуре

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

положительной мотивации у данной категории испытуемых мотив *высокая заработная плата* представлен (на третьем уровне), то в число отрицательных для работы детерминант мотив *низкая заработная плата* не входит. Работники в возрасте от 41 до 50 лет указали 8 мотивов. Наибольшая простота отличает структуру отрицательной мотивации к труду самых молодых работников, так же как и в случае положительной мотивации. В состав структуры отрицательной мотивации вошли 6 компонентов. В связи с недостатком профессионального опыта и готовностью адаптироваться ко многим особенностям рабочей ситуации, начинающие карьеру испытуемые пока выделяют относительно узкий диапазон отрицательных мотивов, среди которых наибольшую роль играет *отсутствие стабильности*.

ВЫВОДЫ

1. Выбор в пользу организации, находящейся на определенном этапе развития бизнеса, не обусловлен возрастом работников. Работники всех возрастов предпочитают трудиться в интенсивно развивающихся или стабильных организациях; менее востребованы в качестве работодателей организации, находящиеся на этапе спада, и ещё меньше — на этапе формирования бизнеса.

2. Структуры положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности имеют количественные и качественные различия в компонентном составе в разные возрастные периоды.

В структуру положительной мотивации трудовой деятельности в разные возрастные периоды входит от 13 до 16 компонентов. В структуру отрицательной мотивации трудовой деятельности входят от 6 до 10 компонентов в разные возрастные периоды. Испытуемые каждого возраста обладают своими особенностями мотивации трудовой деятельности.

Работников в возрасте от 21 до 30 лет отличают структуры положительной и отрицательной мотивации к труду, включающие наименьшее количество компонентов. В структуру положительной мотивации входят 13 мотивов. Среди распределённых по четырём уровням компонентов преобладает мотив стабильности. В структуру отрицательной мотивации трудовой деятельности входят всего 6 мотивов, которые представлены на двух уровнях. Ключевой отрицательный мотив — отсутствие стабильности.

Наиболее близкими по компонентному составу являются структуры положительной и отрицательной мотивации работников в возрастах от 31 до 40 лет и от 41 до 50 лет. Более молодую группу отличает самый сложный состав положительной мотивации, который включает 16 компонентов, представленных на пяти уровнях. В структуру мотивации более зрелых работников входят 15 компонентов, распределённых на четырёх уровнях. Лидирующий мотив в обеих группах — стабильность. В структуру отрицательной мотивации работников в возрасте от 31 до 40 лет входят 9 мотивов; у работников от 41 до 50 лет — 8. И в том, и в другом случаях отрицательные мотивы распределены на двух уровнях, а преобладает мотив *отсутствие стабильности*.

В структуру положительной мотивации работников в возрасте от 51 до 60 лет входят 15 компонентов, которые представлены всего на двух уровнях. Доминируют в структуре положительной мотивации к труду данной возрастной группы сразу 8 мотивов: интересная работа; стабильность; работа как таковая; хорошие отношения в коллективе; высокая заработная плата; помощь организации; карьерный рост; перспективы; новизна. Работники этой группы обладают наиболее многочисленной структурой отрицательной мотивации, в составе которой 10 компонентов, разделённых на два уровня. Среди отрицательных мотивов

преобладают отсутствие стабильности и отсутствие перспектив.

ССЫЛКИ

- [1]. *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом. М.: Academia, 2014. 224 с.
- [2]. *Гусева А. С., Ковалёва М. А.* Акмеологические основы индивидуальной работы с персоналом // Акмеология. 2002. № 3 (4). С. 24–27.
- [3]. *Деркач А. А.* Акмеологическая концепция развития конкурентоспособного специалиста // Акмеология. 2007. № 3 (23). С. 15–21.
- [4]. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 512 с.
- [5]. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. М.: Academia, 2012. 304 с.
- [6]. *Корчемный П. А., Ямгушева О. Ю.* Возрастная динамика мотивации профессиональной деятельности сотрудников государственной службы // Акмеология. 2004. № 2 (10). С. 17–24.
- [7]. *Крайг Г., Бокум Д.* Психология развития. СПб.: Питер, 2004. 940 с.
- [8]. *Магомед-Эминов М. Ш.* Мотивация достижения: структура и механизмы: дис... канд. психол. наук. М., 1987. 343 с.
- [9]. *Маркин В. Н.* Личность: через профессионализм к акме // Акмеология. 2001. № 1. С. 88–89.
- [10]. *Маркова А. К.* Неравномерность и гетерохронность психического и профессионального развития // Акмеология. 2001. № 1. С. 19–28.
- [11]. *Прохорова М. В., Ким В. В.* Структура мотивации трудовой деятельности на разных стадиях организационного развития // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского. 2012. № 1 (2). С. 363–369.
- [12]. *Прохорова М. В.* Психодиагностика в организациях. Н. Новгород: ННГУ, 2013. 76 с.
- [13]. *Прохорова М. В., Ченьюк О. Р.* Структура мотивации трудовой деятельности на этапе спада бизнеса // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия Психология. 2013. № 2 (14). С. 78–91.
- [14]. *Прохорова М. В., Ченьюк О. Р.* Мотивационная сфера участников студенческого бизнес-инкубатора // Образование и общество. 2014. № 3 (86). С. 50–56.
- [15]. *Прохорова М. В., Прохоров В. М.* Возрастная динамика смыслообразующих мотивов трудовой деятельности // Современные исследования социальных проблем. 2015. № 6. С. 256–269.
- [16]. *Рыжов Б. Н.* Системная периодизация развития // Системная психология и социология. 2012. № 5 (1). С. 3–24.
- [17]. *Фельдштейн Д. И.* Проблемы психологии взросления в системе наук о человеке // Акмеология. 2005. № 1 (13). С. 6–11.
- [18]. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность: в 2-х т. Т. 1. М.: Педагогика, 1986. 407 с.
- [19]. *Kanfer R., Ackerman P. L.* Aging, adult development and work motivation. *Academy of Management Review*, 2004. Vol. 29, № 3. Pp. 440–458.
- [20]. *Kooij D., Lange A., Jansen P., Kanfer R., Dikkers J.* Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 2011, Vol. 31, Issue 2. Pp. 197–225.

AGE PECULIARITIES OF WORK MOTIVATION OF COMMERCIAL ORGANIZATIONS' EMPLOYEES

Maria V. Prokhorova, Psy.Cand., Professor Associate, Psychology of Management Chair, Faculty of Social Sciences, N.I. Lobachevsky Nizhny Novgorod State University, Universitetsky Per., 7, N. Novgorod, 603000, Russia.; e-mail: personalgerente@mail.ru

ABSTRACT

The aim of the investigation is to reveal the age peculiarities of work motivation in organization development context. 160 testees, equally divided into four age groups, took part in the investigation: from 21 to 30 years old; from 31 to 40 years old; from 41 to 50 years old; from 51 to 60 years old. It was an equal number of men and women among the testees. In order to collect data the situation interview was used, that diagnosed an employee's motivation at different stages of organization's development. The data processing was performed using the cross-tables χ^2 and the χ^2 Pearson's criterion. The investigation conducted justifies the fact that the choice in favor of work in an organization at a certain business development stage is not defined by age peculiarities, while the structures of positive and negative labor activity motives have quantitative and qualitative differences in the component composition in different age periods. The employees at the age from 21 to 30 years old are distinguished by the structures of positive and negative work motivation, that include the least number of components. The closest in the component composition are the structures of positive and negative motivation of employees' aged from 31 to 40 and from 41 to 50. Employees from 51 to 60 years old possess the most numerous structure of negative motivation.

Key words: age peculiarities of motivation; work motivation; situation interview; organization's development; business formation; intensive growth; business stability; business decline.

REFERENCES

- [1]. *Bazarov T. Ju.* Upravlenie personalom [Personnel Management]. Moscow: Academia, 2014. 224 p.
- [2]. *Guseva A. S., Kovaljova M. A.* Akmeologicheskie osnovy individual'noj raboty s personalom [Acmeological Principles of the Individual Personnel Management]. *Akmeologija [Acmeology]*, 2002, no.3 (4), pp. 24–27.
- [3]. *Derkach A. A.* Akmeologicheskaja koncepcija razvitija konkurentnosposobnogo specialista [Acmeological conception of a competitive specialist development]. *Akmeologija [Acmeology]*, 2007, no 3 (23), pp. 15–21.
- [4]. *Il'in E. P.* Motivacija i motivy [Motivation and Motives]. St. Petersburg: Piter, 2002. 512 p.

- [5]. *Klimov E. A.* Psihologija professional'nogo samoopredelenija [Psychology of Professional Self-determination]. Moscow, Academia, 2012. 304 p.
- [6]. *Korchemyj P.A., Jamgusheva O. Ju.* Vozrastnaja dinamika motivacii professional'noj dejatel'nosti sotrudnikov gosudarstvennoj sluzhby [Age Dynamics Motivation of Professional Activity of Civil Servants]. *Akmeologija [Acmeology]*, 2004, no. 2 (10), pp. 17–24.
- [7]. *Krajg G., Bokum D.* Psihologija razvitija [Psychology of Development]. St. Petersburg: Piter, 2004. 940 p.
- [8]. *Magomed-Jeminov M. Sh.* Motivacija dostizhenija: struktura i mehanizmy [Achievement Motivation: Structure and Mechanisms]. Diss... kand. psihol. nauk. Moscow, 1987. 343 p.
- [9]. *Markin V.N.* Lichnost': cherez professionalizm k acme [Personality through Professionalism to Acme]. *Akmeologija [Acmeology]*, 2001, no.1, pp.88–89.
- [10]. *Markova A. K.* Neravnomernost' i geterohronnost' psihicheskogo i professional'nogo razvitija [Inequality and Heterochronism of Psychic and Professional Development]. *Akmeologija [Acmeology]*, 2001, no.1, pp. 19–28.
- [11]. *Prohorova M. V., Kim V.V.* Struktura motivacii trudovoj dejatel'nosti na raznyh stadijah organizacionnogo razvitija [Work Motivation Structure at Different Stages of Organizational Development]. *Vestnik Nizhegorodskogo gosudarstvennogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo [Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod]*, 2012, no.1 (2), pp. 363–369.
- [12]. *Prohorova M. V.* Psihodiagnostika v organizacijah [Psychological Diagnostics in Organizations]. N. Novgorod: NNGU [Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod], 2013. 76 p.
- [13]. *Prohorova M.V., Chep'juk O.R.* Struktura motivacii trudovoj dejatel'nosti na jetape spada biznesa [Work Motivation Structure at the Stage of Business Decline]. *Vestnik Samarskoj gumanitarnej akademii. Serija Psihologija [Vestnik of Samara Academia of Humanities. Psychological Issue]*, 2013, no. (14), pp.78–91.
- [14]. *Prohorova M. V., Chep'juk O.R.* Motivacionnaja sfera uchastnikov studencheskogo biznes-inkubatora [Motivational Sphere of Students' Business Incubator Participants]. *Obrazovanie i obshchestvo [Education and Society]*, 2014, no.3 (86), pp.50–56.
- [15]. *Prohorova M. V., Prohorov V.M.* Vozrastnaja dinamika smysloobrazujushchih motivov trudovoj dejatel'nosti [The Age Dynamic of Sense-making Motives of Labor Activity]. *Sovremennye issledovanija social'nyh problem [Modern research of social problems]*, 2015, no.6, pp. 256–269.
- [16]. *Ryzhov B.N.* Sistemnaja periodizacija razvitija [System Periodization of Development]. *Sistemnaja psihologija i sociologija [System Psychology and Sociology]*, 2012, № 5 (1). S. 3–24.
- [17]. *Fel'dshtejn D.I.* Problemy psihologii vzroslenija v sisteme nauk o cheloveke [Psychological Problems of Moving into Adulthood in the System of Human Sciences]. *Akmeologija [Acmeology]*, 2005, no. (13), pp. 6–11.
- [18]. *Hekhauzen H.* Motivacija i dejatel'nost [Motivation and Activity]: v 2-h t. Vol.1. Moscow.: Pedagogika, 1986. 407 p.
- [19]. *Kanfer R., Ackerman P.L.* Aging, adult development and work motivation. *Academy of Management Review*, 2004. Vol. 29, no 3, pp. 440–458.
- [20]. *Kooij D., Lange A., Jansen P., Kanfer R., Dijkers J.* Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 2011. Vol. 31, Issue 2, pp. 197–225.