

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ (SOCIAL-PEDAGOGICAL & PSYCHOLOGICAL RESEARCH)

DOI: 10.12731/2218-7405-2015-6-22

УДК 159.9; 331.1

ВОЗРАСТНАЯ ДИНАМИКА СМЫСЛООБРАЗУЮЩИХ МОТИВОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Прохорова М.В., Прохоров В.М.

Цель работы – выявить возрастную динамику смыслообразующих мотивов и их ориентаций.

Методика исследования. В исследовании приняли участие 160 испытуемых, которые равномерно распределены на 4 возрастные группы: до 30 лет; 31-40 лет; 41-50 лет; 51 год и старше. Среди участников исследования равное количество женщин и мужчин. Трудовой стаж испытуемых превышает 3 месяца. Для сбора данных использовался тест смыслообразующих мотивов «Словарь». При обработке данных применялись непараметрические критерии Краскала-Уоллиса и Манн-Уитни, а также качественный анализ.

Результаты исследования. Проведённое исследование свидетельствует о возрастной динамике смыслообразующих мотивов трудовой деятельности и их ориентации. Конкурентный мотив наиболее сильно представлен в возрастной группе от 31 года до 40 лет; кооперативный и утилитарно-прагматический мотив оказывают наибольшее воздействие в возрасте от 41 года до 50 лет; коммуникативный мотив наиболее сильно выражен у работников 51 года и старше. Наряду с теми мотивами, которые изменяются на протяжении профессионального пути работника, структуру мотивации образуют факторы, устойчивые к возрастным изменениям: преобразовательный мотив и стремление к достижениям. Процессуальная ориентация преобладает в возрастной группе 51 года и старше, а результирующая ориентация в этой группе имеет

наименьшее, по сравнению с остальными возрастными группами, значение. Работники в возрасте до 50 лет включительно не различаются достоверно по преобладанию результирующей (процессуальной) ориентации. Возрастная динамика смыслообразующих мотивов носит нелинейный характер.

Область применения. *Для повышения производительности и качества труда, удовлетворённости им, профилактики конфликтов следует учитывать возрастные особенности смыслообразующих мотивов трудовой деятельности при подборе, оценке, расстановке персонала, планировании его карьеры, в ходе формирования рабочих команд.*

Ключевые слова: *смыслообразующие мотивы; результирующая ориентация; процессуальная ориентация; мотивация трудовой деятельности; возрастная динамика.*

THE AGE DYNAMICS OF SENSE-MAKING MOTIVES OF LABOR ACTIVITY

Prokhorova M.V., Prokhorov V.M.

Purpose *is to investigate the age dynamics of sense-making motives and their orientations.*

160 testees took part in the study. They are evenly subdivided into four age groups: under 30 years; 31-40 years; 41-50 years; 51 years and older. There is equal quantity of women and men among the research participants. The time in employment of each testee exceeds 3 months. The test of sense-making motives «Dictionary» is used to collect data. Data processing was carried out by means of non-parametric Kruskal-Wallis and Mann-Whitney tests as well as qualitative analysis.

Results. *The investigation conducted indicates the age dynamics in sense-making work motives and their orientation. The competitive motive is the most strongly represented in the age group from 31 to 40 years; the cooperative and the utility-pragmatic motives reveal the fullest influence at the age from 41 to 50 years; the communicative motive expresses itself the most explicitly with employees of 51 years and older. In line with the motives, which change within the employee's professional lifespan, the transformative motive and achievements striving, being resistant to age-related changes, both form motivational structure.*

The processual orientation prevails in the age group from 51 years and older, while resulting orientation means the least in this group, compared with other ages. Employees up to and including 50 years don't distinguish distinctly by predominance of the resulting (procedural) orientation. The age dynamics of sense-making motivation is nonlinear.

Practical implications. *While selecting, assessing, placing personnel, planning staff career and work-teams building it is necessary to take into account age peculiarities of sense-making work motivation to enhance the workforce productivity, work quality and job satisfaction, and to prevent conflicts.*

Keywords: *sense-making motives; resulting orientation; processual orientation; work motivation; age dynamics.*

Введение

Динамика мотивации личности на протяжении жизненного пути находит отражение в работах как отечественных [1], так и зарубежных авторов. Изменение мотивов в личной жизни или трудовой деятельности выступает в качестве одной из ключевых детерминант смены периодов развития в жизни человека (Р. Хейвингхёрст, Д. Левинсон [4]). Б.Н. Рыжов строит периодизацию развития на основе системной концепции мотивации, в соответствии с которой на протяжении жизненного пути человек проходит четыре эры. «Каждая эра при этом включает в себя две двенадцатилетние эпохи, выделенные на основе эмпирически полученных данных об актуальном для каждой эпохи виде мотивации», – объясняет Б.Н. Рыжов принципы построения возрастной периодизации [7, с. 23]. Е.А. Климов связывает становление и развитие профессионала со сменой его трудовой мотивации [2]. В работе М.В. Прохоровой, В.В. Кима выявлена роль возрастных особенностей мотивации трудовой деятельности в принятии решения о трудоустройстве или продолжении работы в организациях, находящихся на разных этапах развития бизнеса [6, с. 368-369].

Представленные исследования обозначают динамический аспект мотивации и указывают на её важную роль в смене эпох, периодов, фаз на протяжении жизненного и профессионального путей человека. Содержательный аспект возрастных изменений в мотивации трудовой деятельности остаётся нераскрытым, а «количество исследований в этом направлении незначительно», – считают Р. Канфер и Ф. Акерман [13, с. 455]. Проводимые исследования наиболее часто сосредоточены на выявлении особенностей в мотивации труда одного возраста (старше 50 лет), или сопоставлении молодых и зрелых работников [11-12, 14-16], либо затрагивают определённые виды деятельности [7]. Само же понятие «мотивация труда» размывается до «трудового поведения», когда выявляются особенности поведения в рабочих ситуациях определённой возрастной группы. П. Варр и С. Хоар следующим образом выделяют особенности двух возрастных групп: «зрелые работники более скромные, склонны анализировать, предсказуемые, менее спонтанные, чем молодые работники» [15, с. 279].

Р. Канфер и Ф. Анкерман, установив в своих работах, что с возрастом снижение мотивационного потенциала не является неизбежным, подчёркивают, что в поддержании его уровня большую роль играют организационная стратегия и управленческая практика, направленные на умелое формирование взаимодействующих команд [13, с. 456]. Необходимость учёта возрастных особенностей мотивации трудовой деятельности при отборе кандидатов на работу и формировании команд для эффективного решения организационных задач и недостатков исследований в этом направлении обуславливают **актуальность** данной работы.

Методологическую основу исследования составляют положения о мотивации А.Н. Леонтьева, разработанные в рамках деятельностного подхода, и их логическое продолжение в стимульно-смысловой концепции мотивации трудовой деятельности И.Г. Кокуриной. А.Н. Леонтьев указал на полимотивированный характер деятельности, разделил мотивы на смыслообразующие и стимулирующие, представил их иерархию друг относительно друга [5, с. 154-155]. И.Г. Кокурина выделила шесть базовых «смыслов человеческой жизнедеятельности: преобразование, коммуникация, прагматика, кооперация, конкуренция и достижение» [3, с. 83]. Каждый смысл наделён ориентацией, которая отражает активную (результатирующую) или пассивную (процессуальную) позицию работника. **Целью** данного исследования является выявление возрастной динамики смыслообразующих мотивов трудовой деятельности и их ориентаций.

Процедура исследования

Для сбора данных использовался тест «Словарь», который включает 36 смысловых определений трёх понятий (труд, деньги, коллектив). Методика разработана И.Г. Кокуриной на основе предложенной ею классификации смыслообразующих мотивов или социально-психологических видов деятельности. Тест позволяет диагностировать выраженность шести первичных мотивов: преобразовательного, коммуникативного, утилитарно-прагматического, кооперативного, конкурентного, достиженческого. Каждый мотив также разделяется по двум ориентациям: активной или результирующей, и пассивной или процессуальной. При разделении мотивов по ориентации на результат и процесс И.Г. Кокурина опирается на идеи В.Г. Асеева [1]. Время заполнения теста испытуемым составляет 20-30 минут.

При обработке данных для множественного сравнения четырёх возрастных групп и поиска различий между ними первоначально использовался критерий Н Краскала-Уоллеса. Для попарного сравнения двух независимых выборок в случае обнаружения различий между четырьмя группами применялся непараметрический критерий U Манн-Уитни. Для обработки данных использовалось программное обеспечение «Statistica», версия 10.

Интерпретация данных проводилась на основе генетического метода, который позволяет выявлять возрастную динамику различий в изучаемой сфере.

Выборка исследования

В исследовании приняли участие 160 работников 7 предприятий, относящихся к сфере крупного, среднего и малого бизнеса. Выборка целенаправленно формировалась таким образом, чтобы все испытуемые были равномерно распределены на 4 возрастные группы по 40 человек, а также число мужчин и женщин было одинаковым, – по 80 человек с каждой стороны. Минимальный трудовой стаж каждого испытуемого превышал 3 месяца.

Каждая возрастная группа получила условное название: начало карьеры – испытуемые в возрасте от 21 года до 30 лет; карьерный рост – испытуемые в возрасте от 31 до 40 лет; стабильная карьеры – 41-50 лет; завершение карьеры – 51 год и старше. В состав каждой возрастной группы вошли представители, занимающие разные должности: руководители отделов, мастера АЗС, бухгалтеры, инженеры, водители-экспедиторы, слесари-сантехники, электрики.

Анализ и обсуждение результатов исследования

При выявлении возрастной динамики мотивации труда с помощью методики И.Г. Кокуриной сначала производился множественный анализ различий в выраженности мотивов между четырьмя группами испытуемых с помощью критерия Н Краскела-Уоллиса (табл. 1).

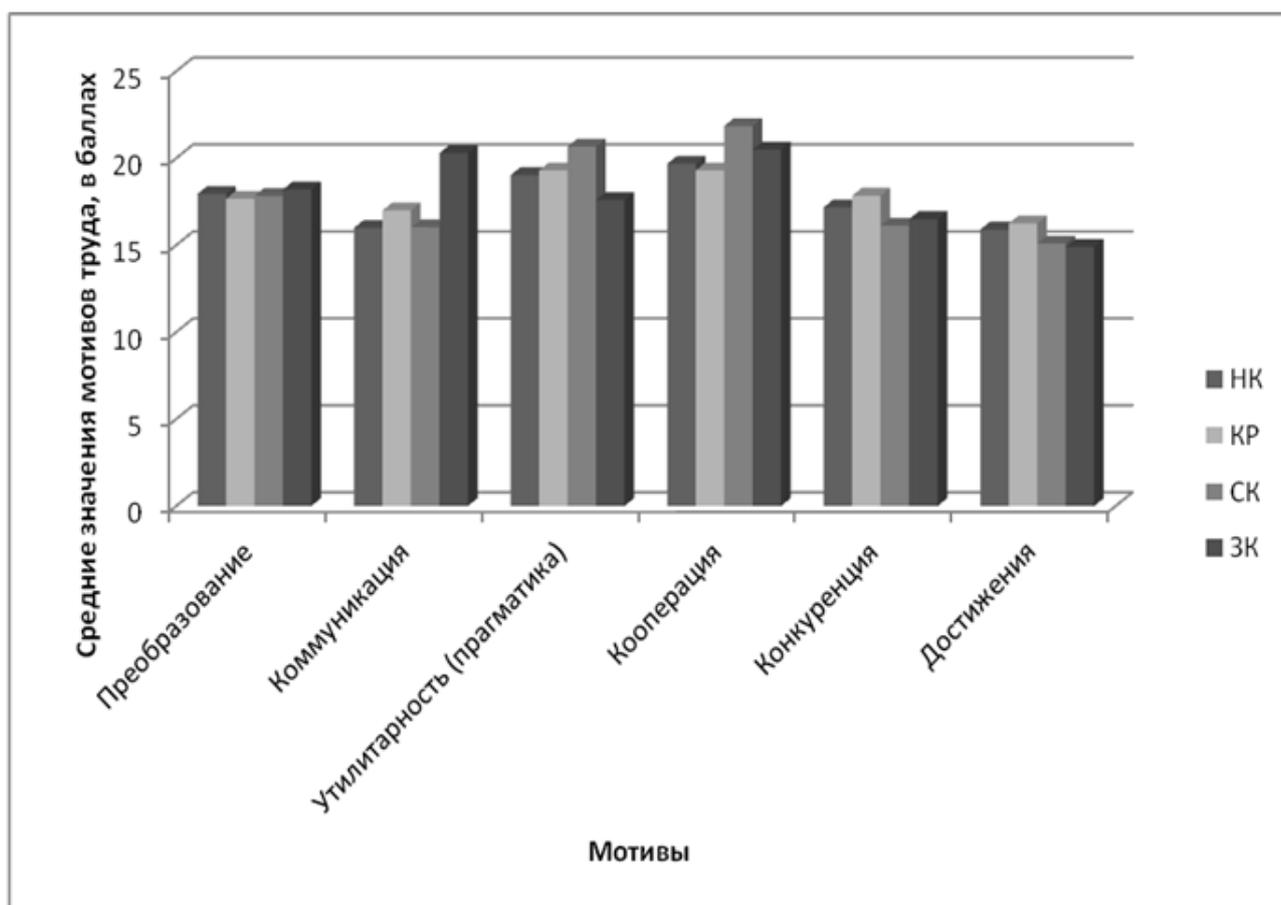
Таблица 1

Множественный анализ различий выраженности видов мотивов и типа мотивационной ориентации между четырьмя возрастными группами

Мотив	Н, критерий Краскела-Уоллиса	р, уровень значимости	Тип мотивационной ориентации	Н, критерий Краскела-Уоллиса	р, уровень значимости
Преобразование	0,603	0,896	Результурующая	10,550	0,014*
Коммуникация	10,600	0,014*	Процессуальная	11,645	0,008**
Утилитарность (прагматика)	12,896	0,005*			
Кооперация	14,596	0,002**			
Конкуренция	7,778	0,050*			
Достижения	6,203	0,102			

Примечание. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

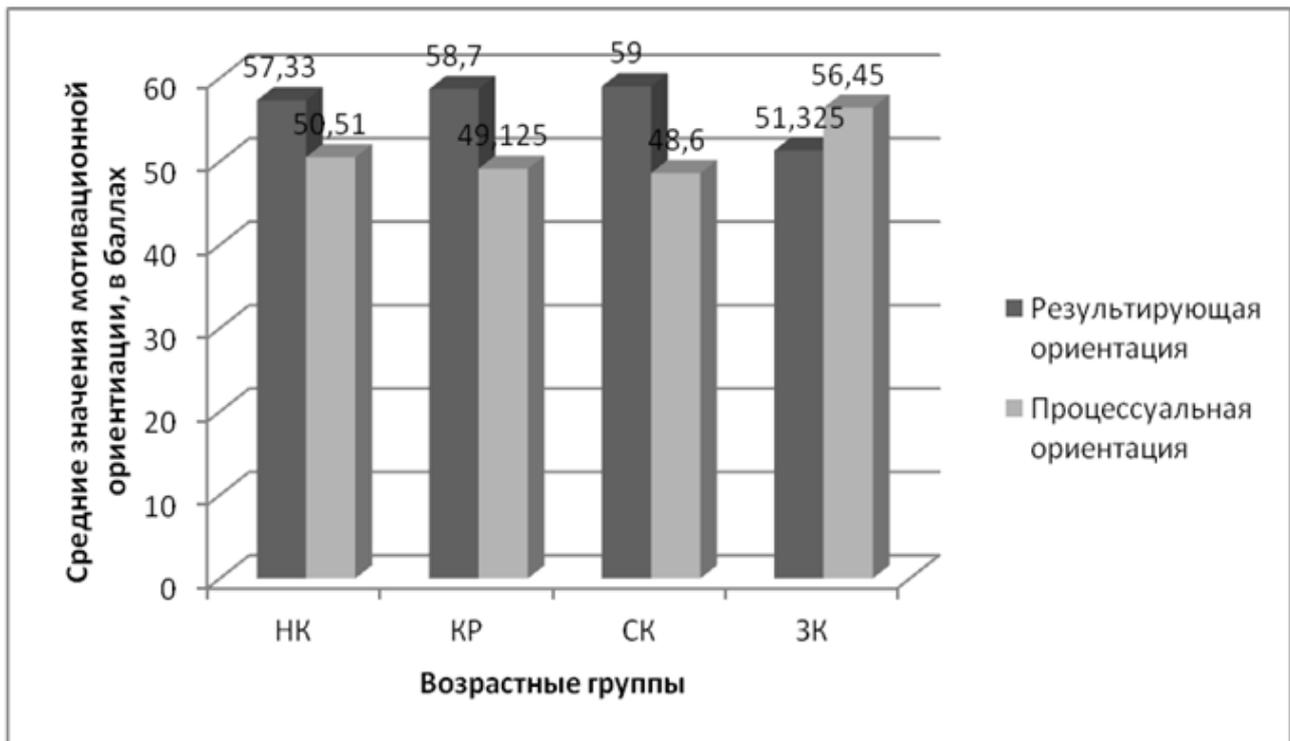
Уровень выраженности двух видов мотивов «преобразование» и «достижения» между четырьмя возрастными группами значимых различий не имеет (рис. 1). Ориентация на преобразовательную деятельность ради получения соответствующего результата в работе или роста профессионального мастерства не зависит от возраста. Потребность в достижениях – преодолении преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи, ориентация на самосовершенствование, на развитие своих способностей – также не детерминируется возрастными особенностями. По остальным смыслообразующим мотивам (коммуникативному, утилитарно-прагматическому, кооперативному и конкурентному) между возрастными группами установлены значимые различия.



Примечание. НК начало карьеры (возраст до 30 лет), СК стабильная карьера (возраст 41-50 лет), КР карьерный рост (возраст 31-40 лет), ЗК завершение карьеры (возраст 51 и старше).

Рис. 1. *Уровень выраженности смыслообразующих мотивов в четырёх возрастных группах*

Мотивационные ориентации на результат и процесс (рис. 1) подвержены изменениям на протяжении профессионального пути человека, по этим показателям получены достоверно значимые различия (табл. 1).



Примечание. НК начало карьеры (возраст до 30 лет), СК стабильная карьера (возраст 41-50 лет), КР карьерный рост (возраст 31-40 лет), ЗК завершение карьеры (возраст 51 и старше).

Рис. 2. *Уровень выраженности мотивационных ориентаций в четырёх возрастных группах*

Для детального анализа и выявления возрастной динамики в развитии коммуникативного, утилитарно-прагматического, кооперативного и конкурентного мотивов, а также их ориентации на результат и процесс был проведён сравнительный анализ изучаемых переменных попарно с помощью непараметрического критерия U Манн-Уитни.

Дополнительное понимание возрастных особенностей проявления описанных мотивов возможно через рассмотрение их в контексте результирующих и процессуальной ориентации (табл. 2).

Таблица 2

Средние значения мотивов трудовой деятельности, достоверно различающихся в разных возрастных группах, в контексте результирующей и процессуальной ориентации

Мотивы	Ориентация	НК	КР	СК	ЗК
Коммуникация	Результирующая	8	10	8,6	10,3
	Процессуальная	7,7	7,9	7,4	9,9
Утилитарность (прагматика)	Результирующая	11	11,3	11,9	8,6
	Процессуальная	8,03	8	8,8	9
Кооперация	Результирующая	10,3	10,2	10,4	9,8
	Процессуальная	9,4	9,13	11,4	10,7
Конкуренция	Результирующая	8,7	9,25	9	7,9
	Процессуальная	8,5	8,6	7,1	8,7

Примечание. НК начало карьеры (возраст до 30 лет), СК стабильная карьера (возраст 41-50 лет), КР карьерный рост (возраст 31-40 лет), ЗК завершение карьеры (возраст 51 и старше).

По коммуникативному мотиву, который наиболее сильно выражен на этапе завершения карьеры, получены значимые различия между указанной возрастной группой и самыми молодыми работниками ($U=527,50$; $p=0,008$), а также и представителями возрастной группы от 41-50 лет ($U=572,00$; $p=0,028$). В самой зрелой возрастной группе наиболее сильное стремление к активному взаимодействию с другими людьми, готовность к общению, совместному труду и оказанию помощи, желание сохранить позитивные отношения. На протяжении профессионального пути этот показатель развивается нелинейно, принимая наименьшие значения в первой и третьей возрастных группах и незначительно возрастая во второй группе.

Результирующая и процессуальная ориентация коммуникативного мотива в начале и при завершении карьеры совпадают (табл. 2). В возрасте от 31 года до 50 лет активность в общении преобладает над поддержанием контактов (результирующая ориентация, табл. 2). Первый подъём показателя обусловлен активным взаимодействием с другими людьми, что связано как с готовностью поделиться уже сформировавшимися и закрепившимися профессиональными знаниями, навыками, так и потребностью опираться на других людей в построении карьеры.

При анализе утилитарно-прагматического мотива значимые различия получены между группами от 41 до 50 лет и работниками в возрасте от 31 до 40 лет ($U=529,00$; $p=0,009$), и самыми опытными испытуемыми ($U=429,00$; $p=0,000$). Рост показателей в третьей возрастной группе достигается как за счёт желаний использовать результаты труда для удовлетворения других потребностей, так и за счёт более рационального отношению к своему здоровью, контролю

за своей энергией в процессе выполнения работы (табл. 2). Желание сберечь свои силы постепенно начинает нарастать в возрастной группе от 41 года до 50 лет и достигает максимума в группе, завершающей карьеру. Стремление использовать результаты труда для решения задач, не связанных с ним, линейно нарастает в трёх возрастных группах, и, достигнув пикового показателя в возрасте 41-50 лет, резко снижается на четвёртом этапе.

Кооперативный мотив наиболее сильно выражен в третьей возрастной группе, показатели которой достоверно различаются со значением этого мотива у работников первой ($U=510,50$; $p=0,005$) и второй ($U=447,00$; $p=0,000$) возрастных групп. Работники в возрасте 41-50 лет наиболее активно, по сравнению с представителями других групп, стремятся создать общественно полезный продукт (табл. 2). Однако эта потребность уступает желанию работников третьей группы рассматривать свой труд с точки зрения пользы для близких людей. Стремление работать для других и для общества в целом слабее представлено в более молодых возрастах, но позиция работников в возрасте до 40 лет более активна.

Конкурентный мотив преобладает в возрастной группе, именуемой «карьерный рост». По этому показателю работники в возрасте от 31 года до 40 лет значимо различаются с более опытными испытуемыми третьей ($U=552,50$; $p=0,017$) и четвёртой ($U=592,00$; $p=0,045$) групп. Сформировав профессиональные компетенции, работники в возрасте от 31 года до 40 лет стремятся доказать другим, что они лучшие, завоевать признание; в крайнем случае им важно быть не хуже других (табл. 2). В третьей возрастной группе стремление к авторитету и признанию сохраняется, но на этом этапе работники уверены в своём профессиональном мастерстве, поэтому они не опасаются своих ошибок. В самом зрелом возрасте ситуация меняется: опытным работникам намного важнее быть не хуже других, чем получить высокий уровень признания.

Работники, завершающие карьеру, обладают самым низким среди всех групп уровнем результирующей ориентации, и, напротив, их процессуальная ориентация самая сильная (рис. 2). По мотивационной ориентации работники в возрасте 51 года и старше значимо различаются с представителями остальных групп. Наибольшие различия по активности профессиональной позиции наблюдаются с работниками второй ($U=515,00$; $p=0,006$) и третьей ($U=510,00$; $p=0,005$) возрастных групп. Уровень различий по результирующей ориентации между работниками крайних групп также достоверно значим ($U=571,50$; $p=0,03$). Аналогичная тенденция сохраняется при сравнении пассивной позиции самых опытных работников с другими группами. Наиболее яркие различия выражены между четвёртой и третьей ($U=486,00$; $p=0,000$), четвёртой и второй ($U=513,00$; $p=0,005$) группами. Уровень различий по процессуальной ориентации между работниками крайних групп также достоверно значим ($U=564,50$; $p=0,02$).

Проведённый анализ смыслообразующих мотивов и их ориентаций в контексте возрастного развития позволяет обозначить особенности в сфере мотивации труда отдельных периодов.

В возрасте 31-40 лет, когда работники уже сформировали необходимые профессиональные компетенции и связи, закрепились на рынке труда, сильным влиянием отличается конкурентный мотив, отражающий борьбу за признание, престиж, авторитет. Работники описываемой возрастной группы будут активно стремиться к карьерному росту, получение различных поощрений, знаков отличий, свидетельствующих об их успехах.

Работников в возрасте от 41 года до 50 лет отличает высокий уровень прагматизма: труд они расценивают с точки зрения тех возможностей, которые он даёт для удовлетворения несвязанных с ним напрямую потребностей. При оценке своего труда представители этой группы, прежде всего, ориентируются на интересы близких людей.

Работников в возрасте старше 51 года отличает высокий уровень потребности во взаимодействии в процессе работы и забота о сохранении хороших отношений с окружающими. Можно предположить, что такое сильная роль коммуникативного мотива выполняет компенсирующую функцию. Самые опытные работники стараются передать накопленные знания, обучить профессиональным навыкам, за что ценятся коллегами по работе. Представители старшей возрастной группы уже успели реализовать те потребности, которые являются более актуальными на предыдущих этапах, им важно сохранить завоеванные ранее позиции, а позитивные отношения с другими людьми расцениваются как один из надёжных фундаментов в решении этой задачи. Процессуальная ориентация, которая преобладает у представителей данного возраста, приводит их к выжидательной или пассивной позиции чаще, чем менее опытных работников.

Самая молодая группа работников не обладает мотивами, значения которых выражены наиболее сильно или слабо, по сравнению с этими показателями у более опытных испытуемых. Указанное обстоятельство может быть обусловлено тем, что мотивационная структура трудовой деятельности в начале профессионального пути ещё только начинает своё формирование.

Заключение

Проведённое исследование свидетельствует о возрастной динамике части смыслообразующих мотивов трудовой деятельности (коммуникативный, утилитарно-прагматический, кооперативный, конкурентный), а также результирующей и процессуальной ориентаций. Следует отметить, что наряду с теми мотивами, которые изменяются на протяжении профессионального пути работника, в структуре мотивации представлены факторы, устойчивые к возрастным изменениям (преобразовательный мотив, стремление к достижениям). Возрастная динамика смыслообразующих мотивов носит нелинейный характер.

Возрастные особенности мотивации могут осознанно или неосознанно учитываться работниками в ходе формирования их индивидуального стиля трудовой деятельности [8]. Для повышения производительности и качества труда, удовлетворённости им, профилактики конфликтов следует учитывать возрастные особенности смыслообразующих мотивов трудовой деятельности при подборе, оценке, расстановке персонала, планировании его карьеры, в ходе формирования рабочих команд.

Список литературы

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. – М.: Мысль, 1976. 158 с.
2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Academia, 2012. 304 с.
3. Кокурина И.Г. Социально-психологический анализ смыслообразующей функции социального индивида // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология, 2007; №1. С. 73-86.
4. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития. – СПб.: Питер, 2004. 940 с.
5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Смысл, 2004. 352 с.
6. 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.
7. Прохорова М.В., Белоконь О.Л. Возрастная периодизация карьерного пути предпринимателей // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, 2013, №4 (1). С. 406-412.
8. Рыжов Б.Н. Системная периодизация развития // Системная психология и социология, 2012, №5 (1). С. 3-24.
9. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. – М.: Смысл, 2000. 199 с.
10. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2-х т. – М.: Педагогика, 1986.
11. Brooke L., Taylor P. Older workers and employment: managing and relations // Ageing and Society, 2005. Vol. 25. Pp. 415-429.
12. Farr J.L., Ringseis E.L. The Older Worker in Organizational Context: Beyond the Individual // International Review of Industrial and Organizational Psychology, 2002. Vol. 17. Pp.31-76.
13. Kanfer R., Ackerman P.L. Aging, adult development and work motivation // Academy of Management Review, 2004. Vol. 29, №3. Pp. 440-458.

14. Peters M.C.W., Emmerik H. An Introduction for the work and well-being of older workers // Journal of Managerial Psychology, 2008. Vol. 23, №4. Pp. 353-363.
15. Warr P. Age and Work Behaviour: Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits, and motives // International Review of Industrial and Organizational Psychology, 2002. Vol. 16. Pp. 1-36.
16. Warr P., Hoare S. Personality, Gender, Age and Logical Overlap // International Journal of Selection and Assessment, 2012. Vol. 10, №4. Pp. 279-291.

References

1. Aseev V.G. *Motivacija povedenija i formirovanie lichnosti* [Motivation of Behaviour and Personality Development]. – M.: Mysl', 1976. 158 p.
2. Klimov E.A. *Psihologija professional'nogo samoopredelenija* [Psychology of Professional Self-determination]. – M.: Academia, 2012. 304 p.
3. Kokurina I.G. *Social'no-psihologicheskij analiz smysloobrazujushhej funkcii social'nogo individua* [Socio-psychological analysis of sense-making functions of social individ], *Vestnik Moskovskogo universiteta* [Vestnik of Moscow Univeristy]. Serija 14, Psihologija, no.1 (2007); 73-86.
4. Krajg G., Bokum D. *Psihologija razvitija* [Psychology of Development]. – SPb.: Piter, 2004. 940 p.
5. Leont'ev A.N. *Dejatel'nost'. Soznanie. Lichnost'* [Activity. Consciousness. Personality]. – M.: Smysl, 2004. 352 p.
6. 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. (2). Pp. 363-369.
7. Prohorova M.V., Belokon' O.L. *Vozrastnaja periodizacija kar'ernogo puti predprinimatelej* [Age Characteristics of a Businessman's Career Development], *Vestnik Nizhegorodskogo gosudarstvennogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo* [Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod], 2013, no.4 (1). Pp. 406-412.
8. Ryzhov B.N. *Sistemnaja periodizacija razvitija* [System Periodization of Development], *Sistemnaja psihologija i sociologija* [System Psychology and Sociology], no. 5 (1) (2012): Pp. 3-24.
9. Toloček V.A. *Stili professional'noj dejatel'nosti* [Styles of Professional Activity]. – M.: Smysl, 2000. 199 p.

10. Hekhuizen H. *Motivacija i dejatel'nost'* [Motivitaion and Activity]: v 2 v. – M.: Pedagogika, 1986.
11. Brooke L., Taylor P. Older workers and employment: managing and relations. *Ageing and Society*. Vol. 25 (2005): 415-429.
12. Farr J.L., Ringseis E.L. The Older Worker in Organizational Context: Beyond the Individual // *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 17 (2002): 31-76.
13. Kanfer R., Ackerman P.L. Aging, adult development and work motivation *Academy of Management Review*. Vol. 29, no. 3 (2004): 440-458.
14. Peters M.C.W., Emmerik H. An Introduction for the work and well-being of older workers. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 23 (2008), no. 4: 353-363.
15. Warr P. Age and Work Behaviour: Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits, and motives. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 16 (2002): 1-36.
16. Warr P., Hoare S. Personality, Gender, Age and Logical Overlap, *International Journal of Selection and Assessment*. Vol. 10, no.4 (2012): 279-291.

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Прохорова Мария Вячеславовна, доцент кафедры психологии управления факультета социальных наук, кандидат психологических наук

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

пер. Университетский, 7, г. Нижний Новгород, 60300, Россия

e-mail: personalgerente@mail.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX: 4438-6499

Прохоров Вячеслав Михайлович, доцент кафедры нанотехнологии и биотехнологии Института физико-химических технологий и материаловедения

Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева

ул. Минина, д. 24, корп. 1, г. Нижний Новгород, 60300, Россия

e-mail: vmprokhorov@mail.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX: 6831-5116.

DATA ABOUT THE AUTHORS

Prokhorova Maria Vyacheslavovna, assistant professor of the managerial psychology chair of

the social sciences department, Ph.D. in Psychology

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

7, Universitetskiy Lane, Nizhny Novgorod, 603000, Russi

e-mail: personalgerente@mail.ru

Prokhorov Vyacheslav Mikhailovich, assistant professor of the chair of nanotechnology and biotechnology of Institute of Physical and Chemical Technologies and Material Sciences, Ph.D. in Chemistry, Associate Professor

Nizhny Novgorod State Technical University by R.E. Alekseev

24-1, Minin str., Nizhny Novgorod, 603950, GSP-41, Russia

e-mail: vmprokhorov@mail.ru