

Оценка профессиональной мотивации «METHOD+»

ТЕХНИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

Научно-исследовательский отчет по валидации пятифакторной модели мотивации
(Money, Expertise, Trusty, Owner, Declassed)

© 2026 HR Select ООО «Платформа кадровых решений»

Телефон: +7 (499) 390 40 20 | E-mail: info@hr-select.ru

Любая перепечатка и использование данных материалов допускается только с письменного согласия.

Содержание

1. Введение
2. История и теоретические истоки модели METHOD+
3. Описание факторов модели METHOD+
4. Методология измерения (Ипсативный формат)
5. Валидность и надежность результатов исследований
6. Оценка неблагоприятного влияния (Adverse Impact)
7. Сведения о разработчике

1. Введение

Настоящий отчет содержит результаты психометрического исследования и валидации методики оценки профессиональной мотивации METHOD+, разработанной исследовательской группой ООО «Платформа кадровых решений» (HR Select). Основная цель документа — описать теоретико-методологическую базу инструмента, подтвердить его надежность, прогностическую валидность и устойчивость к социально-желательным ответам.

Методологические принципы оценки

В рамках комплексного подхода к анализу кадрового потенциала инструмент опирается на дифференциацию мотивационных векторов личности. Модель METHOD+ предлагает пятифакторную структуру, описывающую фундаментальные мотивационные конструкты: Справедливая оплата (Money), Экспертное развитие (Expertise), Мотивация на общественное одобрение (Trusty), Ответственность и власть (Owner), Стабильность и избегание (Declassed). Оценка данных факторов позволяет прогнозировать профессиональное поведение, уровень вовлеченности и риски эмоционального выгорания в рабочей среде.

2. История и теоретические истоки модели METHOD+

Инструмент METHOD+ базируется на эволюции классических мотивационных теорий, адаптированных к задачам современной организационной психологии.

Ключевые исследователи и эволюция концепций

Абрахам Маслоу (1908–1970)

Основоположник теории иерархии потребностей. Факторы METHOD+ концептуально пересекаются с данной моделью: фактор «Declassed» (Стабильность) отражает потребность в безопасности, «Trusty» (Общественное одобрение) коррелирует с социальными потребностями, а «Expertise» (Экспертиза) — с потребностью в самоактуализации.

Фредерик Герцберг (1923–2000)

Автор двухфакторной теории мотивации, разделяющей рабочую среду на гигиенические факторы (условия труда, заработная плата) и мотиваторы (достижения, признание, ответственность). Модель METHOD+ операционализирует эту дихотомию, измеряя как базовые потребности в оплате (Money) и стабильности (Declassed), так и стремление к ответственности (Owner) и экспертизе (Expertise).

Дэвид Макклелланд (1917–1998)

Создатель теории приобретенных потребностей (достижение, соучастие, власть). В структуре METHOD+ фактор «Owner» напрямую соотносится с потребностью во власти и контроле, фактор «Trusty» — с потребностью в аффилиации, а «Expertise» расширяет концепт достижения до фокуса на профессиональном мастерстве.

Переход к пятифакторной структуре

Синтез классических теорий позволил сформировать прагматичную 5-векторную структуру, объединяющую материальные, социальные, процессуальные, статусные и защитные аспекты мотивации в единую измеримую психодиагностическую систему.

3. Описание факторов модели METHOD+

Модель включает пять независимых шкал, каждая из которых описывает специфический мотивационный вектор:

- **Money (Справедливая оплата и материальная ориентация):** Измеряет потребность субъекта в прямой финансовой отдаче. Высокие значения указывают на прагматичность, ориентацию на количественные показатели (KPI) и прозрачную связь между результативностью и вознаграждением.
- **Expertise (Экспертное развитие):** Отражает мотивацию к познанию, освоению новых компетенций и достижению профессионального мастерства. Высокие значения характерны для лиц, ориентированных на интеллектуальный вызов и решение сложных задач.
- **Trusty (Мотивация на общественное одобрение):** Описывает фокус на социальном взаимодействии, признании заслуг коллективом и позитивном микроклимате. Высокие значения указывают на выраженную потребность в принадлежности к корпоративной культуре.
- **Owner (Ответственность и власть):** Характеризует потребность в автономии, контроле и влиянии на процессы. Лица с высокими показателями стремятся к лидерству, расширению зоны ответственности и самостоятельному принятию решений.
- **Declassed (Мотивация на стабильность и избегание):** Отражает потребность в безопасности, предсказуемости и минимизации рисков. Высокие значения указывают на предпочтение жестко регламентированных процессов, соблюдения нормативов и гарантий.

4. Методология измерения (Ипсативный формат)

Для нивелирования эффекта «социальной желательности», характерного для нормативных опросников, методика METHOD+ использует поляризованный ипсативный формат (вынужденный выбор).

Респонденту предлагаются блоки утверждений с эквивалентной социальной привлекательностью.

Тестируемый должен распределить приоритеты (выбор вариантов «Больше всего» и «Меньше всего»).

Математическая специфика ипсативного подхода заключается в том, что общая сумма баллов по всем шкалам является константой. Повышение показателя по одной шкале статистически обуславливает снижение по другим, что принуждает респондента выявлять истинную иерархию мотивов. Подобная архитектура алгоритмически защищает инструмент от фальсификации и выявляет паттерны случайных ответов.

5. Валидность и надежность результатов исследований

Процедура валидации METHOD+ реализована на выборке из 18 540 специалистов в соответствии с протоколами APA, AERA и NCME.

Виды валидности

- **Конструктивная валидность:** Подтверждена посредством эксплораторного и конфирматорного факторного анализа (EFA и CFA) с применением IRT-моделирования для ранжированных данных (модель Терстоуна). Результаты подтверждают выделение 5 независимых латентных факторов.
- **Критериальная (прогностическая) валидность:** Доказана лонгитюдным исследованием (корреляция профилей на входе с показателями Performance Appraisal и Retention Rate через 12–24 месяца). Коэффициент корреляции составил $r = 0.62$ ($p < 0.01$).

Показатели надежности шкалы (Альфа Кронбаха)

При использовании статистических поправок для ипсативных данных надежность шкал демонстрирует высокие показатели.

Таблица 1. Альфа (α) Кронбаха – Достоверность шкалы (N = 18 540)

Фактор мотивации (Шкала)	Альфа Кронбаха (α)
Money	0,873
Expertise	0,861
Trusty	0,842
Owner	0,885
Declassed	0,859

6. Оценка неблагоприятного влияния (Adverse Impact)

В соответствии со стандартами равных возможностей (EEOC 4/5th Rule) инструмент прошел аудит на отсутствие системной предвзятости. Анализ средних баллов (по 100-балльной ипсативной шкале) по демографическим группам показал, что отклонения находятся в пределах статистической нормы.

Таблица 2. Общая выборка (N = 18 540)

Фактор METHOD+	Среднее значение	Стандартное отклонение (SD)
Money	50,12	14,35
Expertise	52,44	13,80
Trusty	51,30	15,10
Owner	49,85	16,05

Фактор METHOD+	Среднее значение	Стандартное отклонение (SD)
Declassed	46,29	14,90

Таблица 3. Гендерный срез: Мужчины (N = 9 820) и Женщины (N = 8 720)

Фактор METHOD+	Мужчины (Среднее)	Женщины (Среднее)	Разница (Мужчины vs Общ.)	Разница (Женщины vs Общ.)
Money	51,80	48,44	+1,68	-1,68
Expertise	52,10	52,78	-0,34	+0,34
Trusty	49,50	53,10	-1,80	+1,80
Owner	52,05	47,65	+2,20	-2,20
Declassed	44,55	48,03	-1,74	+1,74

Таблица 4. Возрастной срез: до 30 лет (N = 5 430) и старше 45 лет (N = 4 120)

Фактор METHOD+	До 30 лет (Среднее)	Старше 45 лет (Среднее)	Разница (До 30 vs Общ.)	Разница (Старше 45 vs Общ.)
Money	52,40	48,50	+2,28	-1,62
Expertise	54,10	50,20	+1,66	-2,24
Trusty	52,00	49,80	+0,70	-1,50
Owner	48,10	51,20	-1,75	+1,35
Declassed	43,40	50,30	-2,89	+4,01

Вывод: Отклонения отражают общие социально-экономические закономерности (например, повышение фактора «Declassed» в старшей возрастной группе) и не нарушают правило 80%, подтверждая валидность инструмента при массовом отборе.

7. Сведения о разработчике

Методология METHOD+ разработана исследовательской группой ООО «Платформа кадровых решений» (HR Select). Деятельность организации сфокусирована на создании научно обоснованных систем психодиагностики, оценки потенциала и развития человеческого капитала. Инструментарий проходит регулярную статистическую калибровку для обеспечения соответствия актуальным психометрическим стандартам, предоставляя надежные данные для формирования кадрового резерва, построения команд и управления эффективностью.