**1. Структура трудовой мотивации (Мотивационный профиль Ричи-Мартина)**  
Наибольшую значимость имеют следующие мотивы:

* Социальные контакты (38/60)
* Признание (35/60)
* Высокая зарплата и разнообразие (по 33/60)  
  Умеренную выраженность демонстрируют мотивы: хорошие условия труда и ясность целей (по 31/60), востребованность (30/60), влиятельность и креативность (по 29/60). Наименьшую силу имеют мотивы совершенствования (26/60), стабильные отношения (25/60) и сложные цели (23/60). Выявлена ориентация на внешнее признание и социальное взаимодействие при относительно низкой внутренней мотивации, связанной с решением сложных задач и личным развитием.

**2. Баланс мотивационных факторов**

По тесту на мотивацию труда зафиксировано преобладание мотивационных факторов (72 балла) над гигиеническими (68 баллов). В структуре гигиенических факторов доминируют финансовые мотивы (22 балла) и отношения с руководством (18 баллов). Среди мотивационных факторов наиболее выражены карьерное продвижение (23 балла) и содержание работы (18 баллов). Общая картина отражает сбалансированную структуру, где внутренние стимулы к деятельности незначительно преобладают над внешними.

**3. Уровень притязаний**

Результаты диагностики уровня притязаний указывают на высокие показатели по шкалам:

* Познавательный мотив (16 баллов)
* Мотив самоуважения (21 балл)
* Сложность задания (21 балл)  
  Наблюдается выраженная ориентация на интеллектуальные вызовы и стремление к достижениям для поддержания самооценки. Умеренные показатели по шкалам инициативности (7 баллов) и волевого усилия (9 баллов) дополняют профиль, характеризующийся стремлением к сложным задачам при среднем уровне собственной активности для их преодоления.