

ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ МЕНЕДЖЕРІВ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Чернявська Т.П. – д. психол. н., професор
Кафедра диференціальної і спеціальної психології
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

Актуальність дослідження проблеми мотивації професійної діяльності менеджерів виробничих підприємств зростає у зв'язку з інтеграцією України в європейській простір, що посилює необхідність у висококваліфікованих спеціалістах в кожній галузі і спричиняє необхідність удосконалювати рівень підготовки і формування майстерності кожної особистості з метою її успішної адаптації до ринкових вимог. Вимоги сучасності значною мірою підвищують попит на фахівців із менеджменту, мотивованих на ефективну професійну діяльність, які спроможні виконувати професійні обов'язки на високому рівні. Ефективність діяльності виробничого підприємства обумовлена не лише виробничими та управлінськими технологіями, але і психологічними факторами, які дають якісний імпульс розвитку підприємства, забезпечують його зростання.

Професійної мотивації менеджера – одне з ключових питань, розв'язавши яке можна вийти на високий рівень ефективності діяльності, тому ця проблема частіше привертає увагу керівників виробничих підприємств і практичних організаційних психологів останніми роками.

Метою даних тез - є психологічне дослідження особливостей професійної мотивації менеджерів виробничого підприємства.

Аналіз літературних джерел свідчить, що проблема професійної мотивації менеджера не досить вивчена, хоча і згадувалась у працях, присвячених теорії та практиці менеджменту [1; 6].

Для осмислення окреслених питань велике значення мають наукові праці, у яких розкриті психологічні аспекти змісту управління (Л.М. Карамушка, М.Х. Мескон, Ф. Хедоурі і ін.), місце та роль керівника в управлінському процесі (С.Г. Молл, В.П. Казмиренко, С.Г. Москвичов і ін.).

Проблему мотиваційної сфери особистості вивчали такі учені: О.О. Бодалєв, Є.П. Ільїн, В.В. Ковальов, О.М. Леонтєв, В.С. Мерлін і ін.

Оптимальна структура мотиваційної сфери особистості ефективного менеджера, на нашу думку, та, в якій переважають: високі цінності-цілі, спрямовані на реалізацію корпоративної місії підприємства; позитивні мотиваційні диспозиції; стійкі і збалансовані емоційно-вольові компоненти.

Цінності-цілі ефективного менеджера спрямовані на: максимізацію цілей; внутрішній локус контролю; реалістичний рівень домагань; націленість на ефективні організаційні зміни; відношення до роботи як до цінності, в яку вкладаються всі сили і всі здібності (Дж. Коттер, Р. Олпорт, Т.П. Чернявська, Ю.М. Швалб і ін.).

Мотиваційні диспозиції включають: мотиви досягнення; інтерес займатися діяльністю менеджера; збалансовану спрямованість «на справу» і на «взаємодію»; пізнавальні інтереси; внутрішні потреби розвитку і зростання; прагнення до самонавчання (Х. Хекхаузен, Ю.М. Швалб і ін.).

Навіть дуже сильні домагання, професійні амбіції і просто особистісні потреби безплідні за відсутності ефективного психологічного механізму, що реалізує волю в конкретні рухи, дії, професійної управлінської діяльності.

Основною метою в діяльності менеджера є досягнення високих результатів власних і персоналу, яким він управляє. Високий рівень мотивації впливає на професійне самовизначення; на задоволеність своєю працею; на успішність і ефективність діяльності.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Отримані в дослідженні результати дозволяють:

- розширити уявлення, що існують в психології менеджменту, про змістовне навантаження психологічних чинників розвитку професійної мотивації менеджерів виробничого підприємства;

- орієнтуючись на розглянуті питання, організаційні психологи і менеджери можуть оцінити рівень професійної мотивації зараз і перспективи її подальшого розвитку, а також використовувати особливості мотиваційної сфери у розробці програм розвитку особистості та діяльності менеджерів;

- поліпшити процеси підбору, розставлення і особистісного розвитку персоналу, приділяючи особливу увагу формуванню професійної мотивації.

Результати дослідження використовуються і можуть знайти подальше вживання в напрямках:

- розробки навчально-методичних матеріалів і програм спецкурсів, присвячених вивченню проблем професійної мотивації в менеджменті;

- розробки матеріалів тренінгу по формуванню і розвитку професійної мотивації менеджерів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 512 с.
2. Карамушка Л.М. Психология управління / Л.М. Карамушка. – К.: Київський міжнародний університет, 2002. – 268 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов.–М.: Прогресс, 1996. –348 с.
4. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев, А.А. Бодалев. – М., 1988. – 192 с.
5. Москвичев С.Г. Мотивация, деятельность и управление /С. Г. Москвичев. – Киев-Сан-Франциско, 2003. – 492 с.
6. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. СПб.: Речь, 2001. – 240 с.
7. Чернявская Т.П. Психология успешности личности в бизнесе /Т.П. Чернявская. – Одесса: Астропринт, 2010. – 288 с.
8. Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі / Ю.М. Швалб, О.В. Данчева. – Київ: Лібра, 1998. – 270 с.