

УДК 159.923–057.175:331.101.3

**Герасименко Наталія Олександрівна**

аспірант кафедри диференціальної і спеціальної психології  
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова  
e-mail: ostrako72@mail.ru  
ORCID 0000–0001–8694–6259

## ЦІННІСНО-ЦІЛЬОВИЙ АСПЕКТ МОТИВАЦІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ МЕНЕДЖЕРА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН

У статті подано результати теоретико-емпіричного дослідження ціннісно-цільового аспекту мотиваційної спрямованості менеджера на ефективну діяльність. Представлені результати дослідження рівнів суб'єктивного контролю і домагань менеджерів.

**Ключові слова:** ціннісно-цільовий аспект, мотиваційна спрямованість, менеджер, ефективна діяльність.

**Постановка проблеми.** Зміни, що відбуваються в соціально-економічній, політичній, психологічній сферах життєдіяльності українського суспільства, привели до трансформації соціальних відносин в суспільстві в цілому та в управлінській сфері діяльності зокрема. Це обумовлює формування нових ціннісно-цільових пріоритетів мотиваційної спрямованості особистості і діяльності менеджерів.

Аналіз діяльності сучасних організацій показує, що провідним чинником оновлення і розвитку ціннісно-цільового аспекту спрямованості є формування покоління менеджерів, які особистісно ставляться до професії управлінця: мають не лише високу компетентність в керівництві, але й ідентифікуються з цінностями управлінської діяльності, орієнтовані на творчу самореалізацію та націлені на самовдосконалення в професії.

У період суттєвих трансформацій щодо управлінської діяльності та через зміну умов функціонування організацій не менш важливим є переосмислення вже діючими керівниками засад своєї роботи та формування нової професійної позиції. Прихильність керівника цінностям і цілям підприємства, виконуваної роботи передається персоналу, далі конденсується у продуктах праці всієї організації і внаслідок цього примножується.

Традиційно спрямованість особистості розглядається як ієрархізована мотиваційна сфера, яка постійно ускладнюється.

Спрямованість — це об'єднання найважливіших цінностей, найважливіших сенсоутворюючих мотивів, які роблять життя людини структурованим, упорядкованим, цілеспрямованим. Спрямованість являє собою інтегроване єднання всієї особистості [4].

Теоретичний аналіз дослідження у психологічній літературі проблем: спрямованості (J. Atkinson, К. Левін, С. Д. Максименко, Г. Оллпорт, М. Rokeach, J. Rotter, X. Хекхаузен і ін.); спрямованості особистості і

професійної діяльності менеджерів (Є. Н. Ємельянов, Л. М. Карамушка, С. Є. Поварніцина, Т. П. Чернявська, Ю. М. Швалб і ін.) дозволяє стверджувати, що досліджувана проблематика не нова у психологічній науці.

Разом із тим цілісного психологічного осмислення проблеми мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність не існує на цей час у вітчизняній психологічній літературі.

До невирішених раніше частин загальної проблеми мотиваційної спрямованості особистості і діяльності менеджера можна віднести наступні аспекти: визначення змісту і структури ціннісно-цільового аспекту мотиваційної спрямованості особистості і діяльності менеджера.

**Мета статті** полягає в розкритті змістовно-структурованого навантаження ціннісно-цільового аспекту мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність в умовах трансформації соціальних відносин в українському суспільстві.

**Результати дослідження.** Розроблено зміст і структуру ціннісно-цільового аспекту мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність, в якій переважають позитивні, переважно високі цінності-цілі управлінської діяльності (рис. 1).

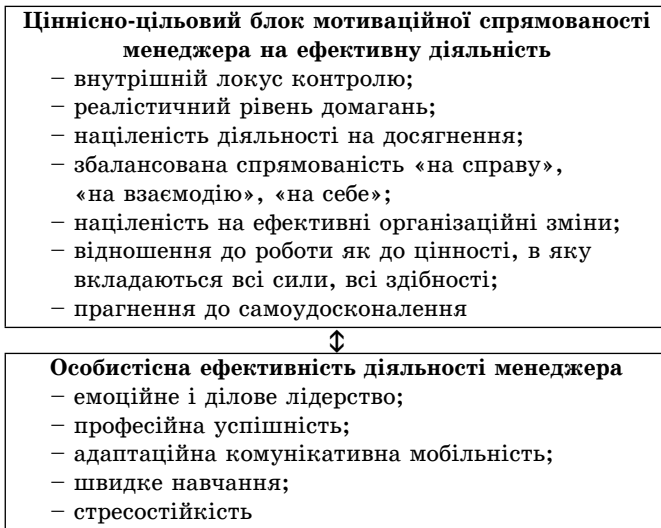


Рис. 1. Ціннісно-цільовий аспект мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність

Ціннісно-цільовий блок мотиваційної спрямованості менеджера на ефективну діяльність включає наступні компоненти: внутрішній локус контролю; реалістичний рівень домагань; націленість діяльності на досягнення; збалансована спрямованість «на справу», «на взаємодію», «на себе»; націленість на ефективні організаційні зміни; відношення до роботи як до цінності, в яку вкладаються всі сили, всі здібності; прагнення до

самоудосконалення (Д. О. Леонт'єв, К. Муздибаєв, Н. Мургау, Г. Оллпорт, J. Rotter, Т. П. Чернявська, Ю. М. Швалб і ін.).

Професійна самореалізація менеджера залежить від його соціально-психологічної зрілості, у формуванні якої, на думку Р. Оллпорта [7], істотну роль грає стійкість і широта життєвих цінностей.

На думку Дж. Роттера, «чим більше суб'єкт вірить, що все в житті залежить від його власних зусиль і здібностей, тим більшою мірою знаходить в житті сенс і цілі» [5, с. 57]. Інтернальний локус контролю виступає як цінність і для інтерналів, і для екстерналів.

Менеджер з внутрішнім локус-контролем, приймаючи рішення, зважає, чи посилені ці цілі йому самому; він сміливо приймає рішення і відповідає за них сам.

Рівень домагань особистості — це прагнення до досягнення мети тієї міри складності, на яку людина вважає себе здатною.

Менеджери, що володіють реалістичним рівнем домагань, відрізняються упевненістю, наполегливістю в досягненні своїх цілей і більшою продуктивністю і ефективністю діяльності в порівнянні з менеджерами, рівень домагань яких неадекватний їх здібностям і можливостям.

Характерною межею ефективного менеджера є націленість його діяльності на досягнення.

Мотиви досягнення виявляються в прагненні менеджера виконувати свою роботу щонайкраще, добиватися найвищого результату в своїй діяльності і в діяльності організації в цілому. Услід за Г. Мюрреєм [14] можна стверджувати, що мотив досягнення виявляється у менеджера в прагненні виконувати важкі завдання; управляти, організовувати співробітників для досягнення цілей організації; робити це по можливості швидко і самостійно; долати перешкоди і добиватися високих показників; самоудосконалюватися.

Чим значніше за його мету і змістовніше його діяльність, тим жорсткіше виявляється детермінуюча сила цілей і завдань, які менеджер ставить перед собою і персоналом [11].

Збалансована спрямованість особистості менеджера «на справу», «на взаємодію», «на себе» приводить до позитивного сприйняття довкілля, свого майбутнього, усвідомлення своєї значущості серед людей, зростання пізнавальних інтересів, внутрішньої потреби розвитку і зростання, самоудосконалення.

Останнім часом різко зросла кількість організаційних змін, пов'язаних з перебудовою процесів, переглядом стратегій, скороченням штату, програмами підвищення якості, які носять вельми хворобливий характер.

Відношення менеджера до роботи як до цінності, в яку вкладаються всі сили і всі здібності, додають йому енергію і ентузіазм.

Провідним мотивом професійного навчання для менеджера є необхідність здобуття нових підходів у досягненні цілей, подоланні труднощів, усвідомлених в рамках придбаного досвіду роботи. Менеджери чекають, що самоудосконалення допоможе розкрити перспективи особистісного розвитку.

Аналіз і узагальнення підходів до визначення критеріїв оцінювання ефективності професійної діяльності менеджера (Г. С. Никифоров [6],

Л. В. Фаткин [9], Ю. М. Швалб [12]) дозволив виділити узагальнені критерії особистісної ефективності діяльності менеджера: емоційне і ділове лідерство; професійна успішність; адаптаційна комунікативна мобільність; швидке навчання; стресостійкість.

*Емоційне і ділове лідерство*, як по «вертикалі», так і по «горизонталі» внутрішньоорганізаційної структури, при вирішенні більшості проблемних ситуацій включає вміння бути і неформальним емоційним лідером, і адміністратором, регламентованим посадовими інструкціями, неформальними цілями і нормами, що склалися в даній організації, на даному підприємстві.

*Професійна успішність* — це результати діяльності, ефективність роботи підлеглих.

*Адаптаційна комунікативна мобільність* — це вміння швидко знаходити своє місце в тому або іншому колективі, в тій або іншій ситуації, в тій або іншій системі взаємодій, вміння управляти конфліктними ситуаціями, міжособистісна ефективність в спілкуванні.

*Швидке виучування* — здатність легко засвоювати інформацію, швидко виучуватися новим навикам роботи.

*Стресостійкість* в широкому сенсі — це інтелектуальна, волева і емоційна стресостійкість, яка включає: наполегливість, що виявляється в часі, що приділяється рішенню задачі (як у сенсі безперервності роботи над завданням, так і в сенсі тривалості прагнення до досягнення мети); завзятість в процесі її рішення, а також доведення її до кінця (здобуття певного результату) не дивлячись на можливі перешкоди; здатність тривалий час знаходитися в ситуації невизначеності.

Сконструйована структура ціннісно-цільового аспекту мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну професійну діяльність включає компоненти, які взаємозв'язані один з одним і можуть мати різну міру сформованості, а також по-різному впливати на особистісну ефективність діяльності менеджера.

Таким чином, виявлення і обґрунтування психологічних особливостей мотиваційної спрямованості особистості і діяльності менеджера, розробка структури ціннісно-цільового аспекту мотиваційної спрямованості менеджера на ефективну діяльність, взаємозв'язок її компонентів крізь площину особистісної ефективності професійної діяльності менеджера дозволили розробити психодіагностичний інструментарій емпіричного дослідження ціннісно-цільового аспекту мотиваційної спрямованості менеджера на ефективну діяльність (табл. 1).

У даному емпіричному дослідженні були використані наступні психодіагностичні методики: 1) методика дослідження рівня суб'єктивного контролю (УСК) (Е. Ф. Бажін, Е. А. Голикіна, А. М. Еткінд) [8]; 2) опитувальник «Оцінка рівня домагань» (В. К. Гербачевський) [8].

Вибіркова сукупність включала керівників організацій і підприємств Одеси. Об'єм вибірки склав: 128 обстежуваних топ-менеджерів і менеджерів середньої ланки у віці від 24 до 56 років, стаж управлінської діяльності яких склав від 1 до 24 років. Формування вибірки було виконане з врахуванням вимог відповідності основним завданням дослідження.

Таблиця 1

**Психодіагностичний інструментарій емпіричного дослідження ціннісно-цільового аспекту мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність**

<b>Компоненти ціннісно-цільового аспекту</b>	<b>Методики</b>
Внутрішній локус контролю	Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю (УСК)
Реалістичний рівень домагань	Методика «Оцінка рівня домагань» (В. К. Гербачевський)
Націленість діяльності на досягнення	Методика «Потреба в досягненні» (А. Мехрабіан)
Збалансована спрямованість «на себе», «на справу», «на взаємодію»	Методика діагностики спрямованості: «на себе», «на справу», «на взаємодію» (Орієнтовочна анкета) (В. Смекал, М. Кучер)
Націленість на ефективні організаційні зміни	Авторський опитувальник: «Організації, в якій я працюю, необхідні організаційні зміни»
Відношення до роботи як до цінності, в яку вкладаються всі сили, всі здібності	Авторський опитувальник: «У свою роботу я вкладаю всі свої сили і здібності»
Прагнення до самонавчання	Авторський опитувальник: «Я прагну до самонавчання»
<b>Особистісна ефективність діяльності менеджера</b>	
Емоційне і ділове лідерство	Експертна оцінка
Професійна успішність	
Адаптаційна комунікативна мобільність	
Швидке навчання	
Стресостійкість	

У таблиці 2 приведені результати дослідження психологічних особливостей менеджерів за методикою дослідження рівня суб'єктивного контролю (РСК) (Е. Ф. Бажин, Е. А. Голикіна, А. М. Еткінд) [8].

Емпіричне дослідження показало, що по чинниках: загальна шкала інтернальності (Із), інтернальності в галузі досягнень (Ід), інтернальності в родинних стосунках (Ір) у респондентів топ-менеджерів показники по цих чинниках вище у чоловіків, ніж у жінок, а у менеджерів середньої ланки — вище у жінок, ніж у чоловіків.

За чинником інтернальності в галузі невдач (Ін) вищі показники у чоловіків топ-менеджерів, чим у всіх останніх респондентів.

За чинником інтернальності відносно здоров'я і хвороби (Із) показники у жінок менеджерів середньої ланки нижчі, ніж у всіх інших респондентів.

Для топ-менеджерів характерні вищі показники загальної інтернальності (Із) і інтернальності у галузі виробничих відносин (Ів), чим для менеджерів середньої ланки. Цей факт проявляється в тому, що топ-менеджери при вирішенні проблем пошуку і знаходження нових можливостей, від яких безпосередньо залежить конкурентоспроможність підприємства, приймають рішення і відповідають самі за їх наслідки.

Таблиця 2

Порівняння особистісних особливостей менеджерів (за методикою дослідження рівня суб'єктивного контролю (РСК) (Е. Ф. Бажин, Е. А. Голикіна, А. М. Еткінд) [8])

Чинники	Показники середніх величин, рівень успішності, гендерні відмінності			
	ТМ		МСЛ	
	Чол.	Жін.	Чол.	Жін.
Загальна шкала інтернальності (Із)	8,62	8,43	7,30	7,50
Шкала інтернальності в області досягнень (Ід)	8,77	7,57	7,40	8,30
Шкала інтернальності в області невдач (Ін)	8,23	7,71	7,10	7,30
Шкала інтернальності в родинних стосунках (Ір)	8,69	7,43	6,90	7,60
Шкала інтернальності в області виробничих відношень (Ів)	7,08	7,29	6,70	6,30
Шкала інтернальності в області міжособових стосунків (Ім)	8,69	7,43	7,10	8,20
Шкала інтернальності відносно здоров'я і хвороби (Із)	7,23	7,71	7,00	6,40

Примітка: 1. ТМ — топ-менеджери, МСЛ — менеджери середньої ланки.

У таблиці 3 приведені результати дослідження рівня домагань менеджерів за методикою «Оцінка рівня домагань» (В. К. Гербачевський) [8].

Таблиця 3

Порівняння особистісних особливостей менеджерів (за методикою «Оцінка рівня домагань» (В. К. Гербачевський) [8])

Чинники	Показники середніх величин, рівень успішності, гендерні відмінності			
	ТМ		МСЛ	
	Чол.	Жін.	Чол.	Жін.
Оцінка рівня домагань	17,67	15,14	14,30	14,00
Пізнавальний мотив	18,83	17,14	16,80	16,33
Мотив збігання	9,75	10,86	9,20	10,33
Змагальний мотив	17,42	15,43	13,20	15,11
Мотив зміни діяльності	13,00	10,86	11,80	11,89
Мотив самоповаги	18,00	15,00	15,50	13,56
Значущість результатів	7,83	7,00	9,50	10,78
Складність завдання	15,25	9,29	10,00	12,67
Вольове зусилля	16,25	13,86	13,10	11,67
Оцінка рівня досягнутих результатів	8,50	7,43	7,20	10,78
Оцінка свого потенціалу	18,67	17,14	15,50	14,67
Намічений рівень мобілізації зусиль	15,75	13,00	16,20	15,78
Очікуваний рівень результатів	18,25	16,43	16,00	13,44
Закономірність результатів	18,00	17,14	15,90	16,22
Ініціативність	18,00	14,57	17,10	15,00

Примітка: 1. ТМ — топ-менеджери, МСЛ — менеджери середньої ланки.

Дослідження показало, що по чинниках «намічений рівень мобілізації зусиль» і «ініціативність» показники у респондентів чоловіків вищі, ніж у жінок, для всіх менеджерів.

За чинником «мотив збігання» показники респондентів жінок вище і серед топ-менеджерів, і серед менеджерів середньої ланки.

За чинником «мотив зміни діяльності» показники респондентів чоловіків топ-менеджерів вищі, ніж у всіх інших респондентів.

За чинниками «складність завдання» і «оцінка рівня досягнутих результатів» показники респондентів: чоловіків вищі, ніж у жінок, серед топ-менеджерів; жінок вище, ніж у чоловіків, серед менеджерів середньої ланки.

Дослідження показало, що для топ-менеджерів характерні вищі, ніж для менеджерів середньої ланки, показники: «рівня домагань», «пізнавальних мотивів», «змагального мотиву», «мотиву самоповаги», «вольового зусилля», «свого потенціалу», «очікуваного рівня результатів», «закономірності результатів».

Ці результати підтверджують той факт, що топ-менеджери, як правило, відрізняються більшою упевненістю в собі, відповідальністю і наполегливістю в досягненні цілей, що дозволяє їм бути ефективнішими в професійній діяльності.

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** Теоретико-емпіричне дослідження дозволило розробити зміст і структуру ціннісно-цільового аспекту мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну професійну діяльність; встановити прояви особливостей рівня суб'єктивного контролю і рівня домагань топ-менеджерів і менеджерів середньої ланки; вплив професійного досвіду, успішності управлінської діяльності, гендерного аспекту на структурні компоненти ціннісно-цільового аспекту мотиваційної спрямованості менеджерів в умовах трансформації соціальних відносин в українському суспільстві, в сучасному вітчизняному менеджменті.

Таким чином, рушієм і носієм активності менеджерів у їх професійній діяльності є мотиваційна спрямованість на досягнення успіху, здатність до самомотивування і звідси вміння шукати ресурси у собі, вірити у свій успіх, передбачати і використовувати цілі, цінності управлінської діяльності.

Отримані в роботі результати дозволяють значно розширити існуючі у психології менеджменту уявлення про місце й роль праці в індустріальному, постіндустріальному й інформаційному суспільстві, окреслити проблеми й особливості формування ціннісно-цільових орієнтацій сучасного менеджера.

Результати теоретико-емпіричного дослідження використовуються й можуть знайти подальше застосування при розробці навчально-методичних матеріалів і програм спецкурсів, присвячених вивченню проблем психології в менеджменті і бізнесі.

## Список використаних джерел і літератури

1. Динамическая психология / К. Левин // Избранные труды / под общ. ред. Д. А. Леонтьева и Е. Ю. Патяевой; [сост., пер. с нем. и англ. яз. и науч. ред. Д. А. Леонтьева и Е. Ю. Патяевой]. — М.: Смысл, 2001. — 572 с.
2. Карамушка Л. М. Психологія управління (на матеріалі діяльності освітніх організацій) / Л. М. Карамушка. — К.: Київський міжнародний університет, 2002. — 268 с.

3. Леонтьев Д. А. Современная психология мотивации // Д. А. Леонтьев. — М.: Смысл, 2002. — 344 с.
4. Максименко С. Д. Генезис существования личности: монография / С. Д. Максименко. — К.: ООО «КММ», 2006. — 239 с.
5. Муздыбаев К. Психология ответственности / К. Муздыбаев. — Ленинград: Наука, 1983. — 240 с.
6. Никифоров Г. С. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Г. С. Никифоров, М. А. Дмитриева, В. М. Снеткова. — СПб.: Речь, 2003. — 448 с.
7. Оллпорт Г. Становление личности / Г. Оллпорт. — М.: Смысл, 2002. — 461 с.
8. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д. Я. Райгородский. — Самара: БахраМ, 2001. — 672 с.
9. Фаткин Л. В. Развитие управленческого потенциала промышленных предприятий / Л. Ф. Фаткин, Д. С. Петросян // Аудит и финансовый анализ. — М., 2012. — № 3. — С. 354-360.
10. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен; пер. с англ. — СПб.: Речь, 2001. — 240 с.
11. Чернявская Т. П. Психология успешности личности в бизнесе: [монография] / Т. П. Чернявская. — Одесса: Астропринт, 2010. — 288 с.
12. Швалб Ю. М. Психологические модели целеполагания / Ю. М. Швалб. — К.: Стило, 1997. — 238 с.
13. Atkinson J. A Theory of Achievement Motivation / J. Atkinson, H. Feather. — N. Y., 1966. — 215 p.
14. Murray H. Explorations in personality: A clinical and experimental study of fifty men of college age / H. Murray. — N. Y.: Oxford university press, 1938. — 212 p.
15. Rokeach M. The Nature of Human Values / M. Rokeach. — New York: Free Press, 1973. — 438 p.
16. Rotter J. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement / J. Rotter // Psychological Monographs: General & Applied. — 1966. — 80(1), — P. 1-28.

## References

1. Lewin K. (2001) Dinamicheskaja psihologija [*Dynamic Psychology*]. D. A. Leontiev, E. Y. Patyaeva (Ed.). M.: Smysl. [in Russian].
2. Karamushka L. M. Psihologija upravlinnja (na materiali dijaj'nosti osvithnih organizacij) (2002) [*Psychology of Management (on the basis of educational organizations)*] K. : Kyiv International University. [in Ukrainian]
3. Leontiev D. A. (2002) Sovremennaja psihologija motivacii [*Modern psychology of motivation*]. M.: Smysl. [in Russian].
4. Maksimenko S. D. (2006) Genezis sushhestvovanija lichnosti: monografija [*Genesis of personality: Monograph*] K.: ООО «КММ». [in Russian].
5. Muzdybaev K. (1983) Psihologija otvetstvennosti [*Psychology of responsibility*]. Leningrad: Nauka. [in Russian].
6. Nikiforov G. S., Dmitrieva M. A. & Snetkova V. M. (2003) Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti [*Workshop on the psychology of management and professional activity*]. SPb. : Rech. [in Russian].
7. Allport G. (2002) Stanovlenie lichnosti [ *Formation of the person*]. M. : Smisl. [in Russian].
8. Rajgorodskij D. Ja. (2001) Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy [*Practical psychodiagnosics. Procedures and tests*]. Samara: BahraM. [in Russian].
9. Fatkin L. F. & Petrosjan D. S. (2002) Razvitie upravlencheskogo potenciala promyshlennyh predpriatij [The development of the management capacity of industries]. *Audit i finansovyj analiz — Audit and financial analysis*. Vol.3., 354-360. [in Russian].
10. Hekhauzen H. (2001) Psihologija motivacii dostizhenija [*Psychology achievement motivation*]. SPb. : Rech. [in Russian].
11. Chernjavskaia T. P. (2010) Psihologija uspeshnosti lichnosti v biznese: [monografija] [*Psychology of success of the individual in the business: [monograph]*]. Odessa: Astroprint. [in Russian].

12. Shvalb Ju. M. (1997) Psihologicheskie modeli celepolaganija [*Psychological models of goal setting*]. К. : Stylos. [in Russian].
13. Atkinson J. A. (1966) Theory of Achievement Motivation. N.Y., 1966.
14. Murray H. (1938) Explorations in personality: A clinical and experimental study of fifty men of college age. N. Y.: Oxford university press.
15. Rokeach M. (1973) The Nature of Human Values / M. Rokeach. New York: Free Press.
16. Rotter J. (1966) Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement [Psychological Monographs: General & Applied] 80(1).

**Н. А. Герасименко**

аспирант кафедры дифференциальной и специальной психологии  
Одесского национального университета имени И. И. Мечникова  
ostrako72@mail.ru  
ORCID 0000–0001–8694–6259

**ЦЕННОСТНО-ЦЕЛЕВОЙ АСПЕКТ МОТИВАЦИОННОЙ  
НАПРАВЛЕННОСТИ МЕНЕДЖЕРА В УСЛОВИЯХ  
ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Резюме**

В статье представлены результаты теоретико-эмпирического исследования ценностно-целевого аспекта мотивационной направленности менеджера на эффективную деятельность. Представлены результаты исследования уровней субъективного контроля и притязаний менеджеров.

**Ключевые слова:** ценностно-целевой аспект, мотивационная направленность, менеджер, эффективная деятельность.

**Gerasymenko Natalia**

postgraduate student at chair of Differential and Special Psychology  
Odessa I. I. Mechnikov national university

**MANAGER'S VALUE-TARGETED ASPECT OF MOTIVATIONAL  
ORIENTATION IN CONDITION OF SOCIAL RELATIONSHIP  
TRANSFORMATION**

**Abstract**

This article contains results of empiric-theoretical research of manager's value-targeted aspect of motivational orientation on effective activity. Results of research about levels of managers' subjective control and pretension are submitted.

The purpose of article is disclosure of substantial-structural load on value-targetable aspect of managers' personality's motivational orientation on effective activity in condition of social relationship transformations.

Changes in social-economic sphere of Ukrainian society's life activity have led to transformation of social relationships at society and particularly in sphere of manager's activity. This leads to creation of new value-targeted priorities of managers' motivational directional personality and activity.

Analysis of activity of modern organizations shows that major factor of update and upgrade of value-targeted aspect of direction is creating of new generation of managers who think of manager's profession personally: they have not only high competence

in management but also identifies themselves with values of manager's activity, orientated on creative self-realization and aimed to self-upgrading in profession.

Theoretical analysis of investigation in psychological literature of problems of: direction (J. Atkinson, K. Levin, S. D. Maksymenko, G. Ollport, M. Rokeach, J. Rotter, H. Heckhausen etc.); direction of personality and professional activity of managers (E. N. Emelianov, L. M. Karamushka, S. E. Povarnicina, T. P. Cherniavskaia, U. M. Shvalb etc.) allows to assert that investigated problem is not new in psychological science.

But at the same time complete psychological comprehension of motivational direction of manager's personality on effective activity does not exist at national literature at present time.

**Key words:** value-targeted aspect, motivational orientation, manager, effective activity.

*Стаття надійшла до редакції 24.01.2016*