

ВПЛИВ МОТИВАЦІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ

Соціально-економічний розвиток України значною мірою залежить від формування і розвитку конкурентоздатних фахівців. Особлива потреба існує у підготовці конкурентоздатних менеджерів з чітко вираженою мотиваційною спрямованістю на ефективну діяльність, як особистісну так і організації в цілому. Мотиваційна спрямованість особистості менеджера – одне з ключових питань, розв'язавши яке можна вийти на високий рівень ефективності діяльності, тому ця проблема частіше привертає увагу керівників організацій і практичних організаційних психологів останніми роками.

Метою даних тез є представлення результатів дослідження особливостей спрямованості менеджерів на ефективність діяльності.

Аналіз літературних джерел свідчить, що проблема мотиваційної спрямованості 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.).

В психології проблему мотиваційної сфери особистості вивчали учені О.О. Бодалев, Є.П. Ільїн, В.В. Ковальов, О. М. Леонтьєв, В. С. Мерлін і ін. В.В. Ковальов підкреслює, що мотиваційну сферу як підструктуру особистості складають мотиваційні утворення, такі як: спрямованість особистості, інтереси, мотиваційні установки, бажання та ін. [5]. Є.П. Ільїн затверджує, що у спрямованості виражається змістовний, якісний момент потребово-мотиваційної сфери особистості як сукупності потреб, мотивів,

мотиваційних утворень і рис особистості, які формуються і розвиваються протягом її життя. Деякі мотиви виявляються стійкими і домінуючими, які утворюють своєрідний стрижень особистості. У них, як вже вказувалося, і виявляється спрямованість особистості [2].

У психологічній літературі [3] проаналізовано такі види спрямованості: особистісна, ділова, колективістська (Б. Басс, В. Смекал, М. Кучер); професійна спрямованість особистості (Є. А. Климов, Н. В. Кузьміна та і.).

На підставі теоретичного аналізу наукових джерел з проблеми мотиваційної спрямованості особистості менеджера нами було виділено 4 блоки компонентів (когнітивний, ціннісно-цільовий, емоційно-вольовий, мотиваційний), які входять до складу ядра мотиваційної спрямованості.

Когнітивний блок виражає спрямованість менеджера: мобілізувати практичний інтелект; використовувати навички вирішення проблем, гнучкість мислення і творчий підхід, інтуїція; віра в свої здібності і свої сили; віра в успіх справи, раціональна оцінка невдач (П. Друкер, Р. Стернберг і ін.).

Ціннісно-цільовий блок виражає спрямованість менеджера 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. Оллпорт, Т.П. Чернявська, Ю.М. Швалб і ін.).

Емоційно-вольовий блок включає: відповідальність, упевненість в собі, самостійність, емоційну стабільність, самоконтроль, емоційну реакцію на успіх або невдачу, позитивне відношення до життя і діяльності, емпатичність (В.К. Вілюнас, Т.О. Гордєєва, П. Друкер, К. Роджерс і ін.).

Мотиваційний блок включає: мотиви досягнення; інтерес займатися діяльністю менеджера; збалансовану спрямованість на справу, на взаємодію, на себе; пізнавальні інтереси; внутрішні потреби розвитку і зростання; прагнення до самонавчання (Х. Хекхаузен, Ю.М. Швалб і ін.).

Оптимальна структура мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність, на нашу думку та, в якій переважають конструктивні когнітивні компоненти, переважно високі цінності-цілі, досить сильні, стійкі і збалансовані емоційно-вольові компоненти, позитивні мотиваційні диспозиції.Обобщенные критерии личностной эффективности деятельности менеджера включают компоненты: эмоциональное и деловое лидерство, адаптационная коммуникативная мобильность, стрессоустойчивость.

Спрямованість, спонукаючи професійну діяльність, робить вплив на професійне самовизначення; на задоволеність людини своєю працею; на успішність і ефективність діяльності. Основною метою в діяльності менеджера є досягнення максимального результату. Перспективою подальших досліджень кола окресленої проблеми вважаємо виокремлення психологічних умов формування мотиваційної спрямованості менеджера на ефективність діяльності.

Джерела та література

1. Большаков А.С. Современный менеджмент: теория и практика / А.С. Большаков, В.И. Михайлов. – СПб.: Питер, 2002. – 356 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 512с.
3. Карамушка Л.М. Психологія управління / Л.М. Карамушка. – К.: Київський міжнародний університет, 2002. – 268 с.
4. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Прогресс, 1996. – 348 с.
5. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев, А.А. Бодалев. – М., 1988. – 192 с.
6. Москвичев С. Г. Мотивация, деятельность и управление / С. Г. Москвичев. – Киев-Сан-Франциско, 2003. – 492 с.
7. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен; пер. с англ. – СПб.: Речь, 2001. – 240 с.

8. Чернявская Т.П. Психология успешности личности в бизнесе / Т.П. Чернявская. – Одесса: Астропринт, 2010. – 288 с.

9. Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі / Ю.М. Швалб, О.В. Данчева. – Київ: Лібра, 1998. – 270 с.