

УДК: 159.923-057.175:331.101.3(043.3)

© Герасименко Н.О., 2015 р.
orcid.org/0000-0001-8694-6259

Н.О. Герасименко
Національний університет
імені І.І. Мечникова, м. Одеса

МОДЕЛЬ МОТИВАЦІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА НА ЕФЕКТИВНУ ДІЯЛЬНІСТЬ

У статті представлена модель мотиваційної спрямованості менеджера на ефективну діяльність як результат теоретико-методологічного аналізу дослідження проблеми мотиваційної спрямованості особистості і діяльності менеджера. Виділено чотири блоки компонентів (когнітивний, ціннісно-цільовий, емоційно-вольовий, мотиваційний), які входять до складу ядра мотиваційної спрямованості особистості менеджера. Дана модель з'явилася базою для побудови програми емпіричного дослідження і аналізу його результатів

Ключові слова: мотиваційна спрямованість, модель мотиваційної спрямованості, менеджер, ефективна діяльність.

Н.А. Герасименко

МОДЕЛЬ МОТИВАЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА НА ЭФФЕКТИВНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

В статье представлена модель мотивационной направленности менеджера на эффективную деятельность как результат теоретико-методологического анализа исследования проблемы мотивационной направленности личности и деятельности менеджера. Выделены 4 блока компонентов (когнитивный, ценностно-целевой, эмоционально-волевой, мотивационный), которые входят в состав ядра мотивационной направленности личности менеджера. Данная модель явилась базой для построения программы эмпирического исследования и анализа его результатов.

Ключевые слова: мотивационная направленность, модель мотивационной направленности, менеджер, эффективная деятельность.

N.A. Gerasymenko

MANAGER'S PERSONALITY MOTIVATIONAL ORIENTATION MODEL OF EFFECTIVE ACTIVITY

In this article presented manager's personality motivational orientation model of effective activity as a result of theoretical-methodological analysis of research motivational orientation model and activity of manager problem. 4 blocks of components (cognitive, value-targeted, emotional-volitional, motivational) which are part of manager's personality motivational orientation core are chosen. This model is a base for building the diagram of empiric research and analysis it's results.

Keywords: motivational orientation, motivational orientation model, manager, effective activity.

Постановка проблеми. Вивчення специфіки ефективної діяльності менеджера, а також виявлення психологічних механізмів, які забезпечують мотиваційну спрямованість особистості менеджера на ефективну діяльність має безпосереднє відношення до питань про мотиваційну сферу особистості і про підвищення ефективності діяльності. Для операціоналізації поняття мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність на теоретичному рівні ми використовували метод моделювання, який дозволив встановити компоненти досліджуваного феномену і виявити взаємозв'язки між ними.

Аналіз досліджень. Результати теоретико-методологічного аналізу дослідження у психологічній літературі проблем: мотиваційної спрямованості (К.О. Абульханова-Славська, J. Atkinson, Л.І. Божович, В.К. Вілюнас, Є.П. Ільїн, G. Kelly, К. Левін, О.М. Леонтьєв, Д.О. Леонтьєв, М.Ш. Магомед-Емінов, W. McDougall, Д. Мак-Клелланд, С.Д. Максименко, А. Маслоу, Г. Мюррей, Ж. Нюттен, К.К. Платонов, M. Rokeach, J. Rotter, С.Л. Рубинштейн, Р. Стернберг, Т.М. Титаренко, Е. Торндайк, Д.М. Узнадзе, L. Festinger, З. Фрейд, Х. Хекхаузен, Ф. Норе, М. Чиксентміхайї і ін.); психологічних особливостей професійної діяльності менеджерів (Р. Блейк, М. Вудкок, П. Друкер, А.Л. Журавльов, Є.М. Ємельянов, Л.М. Карамушка, Дж. Мутон, М. Пітерс, С.Є. Поварніцина, В.А. Татенко, Т.П. Чернявська, Ю.М. Швалб, Д. Френсіс і ін.); мотиваційній спрямованості особистості і професійній діяльності менеджерів (Р. Блейк, Т.О. Гордеева, Є.Н. Ємельянов, Є.П. Ільїн, Л.М. Карамушка, Дж. Лайкер, D. McGregor, Дж. Мутон, У. Оучи, Д. Пінк, С.Є. Поварніцина, І. Прігожин, В.А. Татенко, Ю.М. Швалб і ін.) дозволили перейти до розробки моделі мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність як основи для подальшого емпіричного дослідження.

Аналіз теоретичних підходів до вивчення мотиваційної спрямованості показав, що в психології немає єдності в розумінні цього феномену. Автори біологічних і біхевіористських підходів виділяють енергизіруючі властивості мотиваційної сфери. В рамках гештальтпсихології отримало розвиток експериментальне дослідження мотиваційної сфери: потреб, афектів, рівня домагань. Когнітивні підходи спричинили введення наступних мотиваційних понять: мети, цінності, інтернально-екстернальний локус контролю, чекання успіху, боязнь невдачі, мотивація досягнення. Представники гуманістичної психології показали, що переважний тип життєвих орієнтацій визначає і рівень психічного здоров'я, і рівень життєвої задоволеності. Автори персонологічного підходу включають спрямованість в ядро особистості як особливий процес побудови спонук до дій, якими діяльність прямує і реалізується.

До невіршених раніше частин загальної проблеми мотиваційної спрямованості менеджера можемо віднести наступні аспекти: визначення змісту і структури його мотиваційної спрямованості; співвідношення між компонентами мотиваційної сфери особистості менеджера.

Постановка мети і завдання. Розробити модель на підставі теоретико-методологічного аналізу проблеми мотиваційної спрямованості особистості менеджера, описати компоненти моделі. Модель мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність дозволить розробити процедуру емпіричного дослідження і обґрунтувати логіку його проведення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Теоретичне дослідження полягає у розробці моделі мотиваційної спрямованості менеджера на ефективну діяльність, встановленні впливу психологічних чинників на сформованість мотиваційної спрямованості на ефективну управлінську діяльність, а також її вплив на успішність особистості в умовах сучасного вітчизняного менеджменту.

Аналіз і узагальнення підходів до визначення критеріїв оцінювання ефективності діяльності менеджера (А.О. Крилов, Г.С. Нікіфоров, Н.П. Піщулін, Л.В. Фаткін, F. Fiedler, J. Garcia, Ю.М. Швалб) дозволить нам виділити критерії особової ефективності діяльності менеджера.

Отже, основними завданнями моделювання в нашому дисертаційному дослідженні є: 1) виділення компонентів мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність; 2) встановлення взаємозв'язків між цими компонентами, рівень сформованості яких забезпечує різні рівні досліджуваної мотиваційної спрямованості; 3) встановлення її впливу на особову ефективність діяльності менеджера в умовах вітчизняного менеджменту. 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 (рис. 1).

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 навик вирашення проблем, гнучкість мислення і творчий підхід, інтуїція; віра в свої здібності і свої сили; віра в успіх справи, раціональна оцінка невдач (П. Друкер, Д. Майерс, Р. Стернберг і ін.).

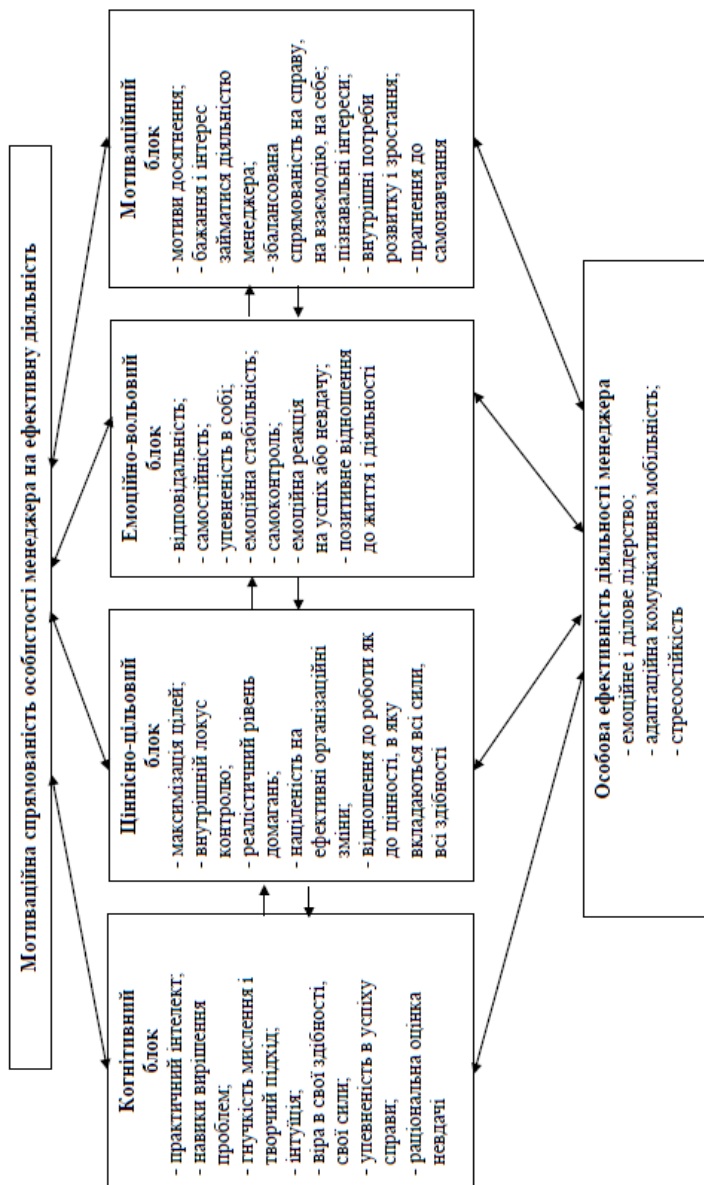


Рис. 1. Модель мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність.

Теорія управлінської діяльності описує вирішення управлінських завдань як нелінійну діяльність, ефективність якої визначається практичним інтелектом менеджера, що розвивається за спіраллю і орієнтований на дії [8; 9]. Когнітивна гнучкість пов'язана з перебудовою сприйняття у ситуаціях змін зі своєчасним і адекватним ухваленням рішень. Останнє має велике значення для ефективної діяльності менеджера в ситуаціях ризику, невизначеності.

Швидкість організаційних і технологічних змін, що відбуваються в даний час, дуже висока. П. Друкер стверджує, що підприємство, яке не оновлюється, неминуче старіє і руйнується [3]. Інноваційна діяльність вимагає від менеджера здібності долати професійні стереотипи мислення і поведінки, тобто застосовувати творчий підхід до вирішення нестандартних завдань. Д. Майерс [5], досліджуючи менеджерів, відзначає, що успіх управління менше залежить від академічних здібностей, чим від розвинутої здатності справлятися із завданнями, управляти іншими людьми і самим собою. Велика частина подібних знань, на його думку, не формалізується і не може бути пояснена безпосередньо, а є інтуїтивним знанням [5].

Ми вважаємо, що когнітивні складові, представлені здібностями: віра в свої здібності і сили, віра в успіх справи і раціональна оцінка невдач, сприяють ініціативній і упевненій поведінці менеджерів і додають їх діяльності енергію і ентузіазм.

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, К. Муздибаєв, Р. Олпорт, Т.П. Чернявська, Ю.М. Швалб і ін.).

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

Характерною рисою ефективного менеджера є максимізація цілей. Чим значніша і змістовніша його діяльність, тим жорсткіше виявляється детермінуюча сила цілей, які менеджер ставить перед собою [10-13].

К. Муздибаєв [6] підкреслює, що інтернальний локус контролю виступає як цінність і для інтерналів, і для екстерналів. Менеджер з внутрішнім локус-контролем, приймаючи рішення, зважає, чи посильні ці цілі йому самому; він сміливо приймає рішення і відповідає за них сам. Менеджери, що володіють реалістичним рівнем домагань, відрізняються упевненістю, наполегливістю в досягненні своїх цілей і ефективністю професійної діяльності.

Дж. Коттер [4] стверджує, що останнім часом різко зросла кількість організаційних змін, пов'язаних з перебудовою процесів, переглядом стра-

тегій, скороченням штату, програмами підвищення якості, які носять велими хворобливий характер.

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

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

Відповідальність – найважливіша якість менеджера, дефіцит якої постійно відчувається в житті (самозвіти топ-менеджерів). Серед ознак відповідальності виділяють: точність, пунктуальність у виконанні обов'язків, готовність відповідати за наслідки своїх дій. Менеджер-інтернал приймає відповідальність за свої дії, за події, що відбуваються в житті, на себе, пояснюючи їх своїми рішеннями, здібностями, поведінкою і характером [6].

Самостійність менеджера виявляється у тому, що він сам приймає рішення, має свою точку зору на проблеми, підтримує це в своїх підлеглих. Для ефективної управлінської діяльності необхідна незалежність і самостійність керівника в рамках, які дозволяють йому не створювати знервовані обставини і з персоналом, і в стосунках з вищестоящим керівництвом. Упевненість в собі, уміння впливати на підлеглих – це важливі якості менеджера, прояв яких знаходять відгук у підлеглих. Упевненість керівника за законом психологічного зараження передається підлеглим, і вони діють відповідним чином.

Емоційна стабільність менеджера виявляється в його умінні контролювати свої емоції, відчуття, переживання. Емоційна стабільність підвищує упевненість менеджера в своїх силах, а тим самим його управлінську активність.

П. Друкер [3] підкреслює, що самоконтроль має на увазі прагнення щонайкраще впоратися зі своїми завданнями, а не просто виконати необхідний мінімум, що означає вищі виробничі цілі і ширше бачення [3].

Емоційна реакція на успіх або невдачу, на думку Т.О. Гордєєвої [2], може бути охарактеризована через: 1) наявність переживання задоволення від зусиль і 2) особливості емоційних реакцій, які демонструє суб'єкт при зустрічі з труднощами і невдачами.

Що стосується управлінської діяльності, то такі емоційні стани як тривожність, гнів, пригніченість, безнадійність знижують ефективність діяльності. І навпаки, надія і чекання успіху, позитивне відношення до життя і діяльності сприяють ефективності діяльності менеджера.

Мотиваційний блок включає: мотиви досягнення; інтерес займатися діяльністю менеджера; збалансовану спрямованість на справу, на взаємо-

дію, на себе; пізнавальні інтереси; внутрішні потреби розвитку і зростання; прагнення до самонавчання (Г. Мюррей, Х. Хекхаузен, Ю.М. Швалб і ін.).

Мотиви досягнення виявляються в прагненні менеджера виконувати роботу як найкраще, добиватися найвищого результату в своїй діяльності і в діяльності організації у 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. Збалансована спрямованість особистості менеджера на справу, на взаємодію, на себе приводить до позитивного сприйняття довкілля, свого майбутнього, усвідомлення своєї значущості, зростання пізнавальних інтересів, внутрішньої потреби розвитку і зростання. Для менеджера провідним мотивом навчання є необхідність здобуття нових засобів досягнення цілей, подолання труднощів. Менеджери чекають, що навчання допоможе сформулювати нові завдання, розкрити перспективи особового розвитку. Узагальнені критерії особової ефективності діяльності менеджера включають компоненти: 1) емоційне і ділове лідерство, 2) адаптаційна комунікативна мобільність, 3) стресостійкість.

Емоційне і ділове лідерство, як по «вертикалі», так і по «горизонталі» внутрішньо організаційної структури при вирішенні більшості проблемних ситуацій включає вміння бути і неформальним емоційним лідером, і адміністратором, регламентованим посадовими інструкціями.

Адаптаційна комунікативна мобільність – це вміння швидко знаходити місце в колективі, в ситуації, в системі взаємин, вміння управляти конфліктними ситуаціями, міжособистісна ефективність в спілкуванні.

Стресостійкість – це інтелектуальна, волева і емоційна стресостійкість включає: наполегливість, що виявляється в часі, що приділяється рішенням 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 визначеного результату) не дивлячись на можливі перешкоди; здатність тривалий час знаходитися в ситуації невизначеності, ризику.

Сформованість вказаних вище компонентів мотиваційної спрямованості особистості менеджера впливає на особову ефективність його професійної діяльності. Теоретико-методологічні основи дослідження особливостей мотиваційної спрямованості особистості і діяльності менеджера і сконструйована модель мотиваційної спрямованості менеджера на ефективну діяльність з'явилися базою для побудови програми подальшого емпіричного дослідження і аналізу його результатів.

Висновки. Менеджеру доводиться виконувати діяльність в умовах організаційних і технологічних змін. Його мотиваційна спрямованість на управління змінами сприяє його ефективній діяльності. Для ефективної діяльності організації в цілому необхідна певна мотиваційна спрямованість менеджерів, тобто забезпечення взаємозв'язку між внутрішніми потребами і цілями менеджерів і працівників з цілями організації в конкретних умовах.

Модель мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність включає 4 блоки компонентів: а) когнітивний (практичний інтелект; навички вирішення проблем, гнучкість мислення і творчий підхід, інтуїція; віра в свої здібності і сили; віра в успіх справи; раціональна оцінка невдачі); б) ціннісно-цільовий (максимізація 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); в) емоційно-вольовий (відповідальність, самостійність, упевненість в собі, емоційна стабільність, самоконтроль, емоційна реакція на успіх або невдачу, позитивне відношення до життя і діяльності); г) мотиваційний (мотиви досягнення; бажання і інтерес займатися діяльністю менеджера; збалансовану спрямованість на справу, на взаємодію, на себе; пізнавальні інтереси; внутрішні потреби розвитку і зростання; прагнення до самонавчання).

Таким чином, виявлення і обґрунтування психологічних особливостей мотиваційної спрямованості особистості і діяльності менеджера, розробка моделі мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну діяльність, взаємозв'язок її компонентів крізь призму когнітивної, ціннісно-цільової, емоційно-вольової, мотиваційної площини з'явилися основою для подальшого емпіричного дослідження проблеми.

Література

1. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. — 288 с.
2. Гордеева Т.О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы / Т.О. Гордеева // Современная психология мотивации; под ред. Д.А. Леонтьева. — М.: Смысл, 2002. — С. 47-103.
3. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Друкер; пер. с англ. — М.: Вильямс, 2007. — 272 с.
4. Коттер Дж. Впереди перемен / Дж. Коттер; пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2007. — 256 с.
5. Майерс Д. Интуиция. Возможности и опасности / Д. Майерс. — СПб.: Питер, 2012. — 272 с.

6. Муздыбаев К. Психология ответственности / К. Муздыбаев. — Л.: «Наука», 1983. — 240 с.
7. Оллпорт Г. Становление личности / Оллпорт Г.; пер. с англ. Л.В. Трубицкой и Д.А. Леонтьева. — М.: Смысл, 2002. — 554 с.
8. Поденко А.В. Лідер-організатор, як сучасна науково-психологічна проблема (Спроба генетичного підходу) / А.В. Поденко // Вісник ХДПУ імені Г.С.Скороди. Психологія. — Вип. 11. — Х.: ХДПУ, 2003. — С. 188-193.
9. Стернберг Р. Практический интеллект / Р. Стернберг, Дж. Форсайт, Дж. Хедланд и др.; пер. с англ. — СПб.: Питер, 2002. — 272 с.
10. Хомуленко Т.Б. Діяльнісний підхід до розвитку організаторських здібностей як компетентності / Т.Б. Хомуленко, А.В. Поденко // Вісник ХНПУ імені Г.С. Скороди. Психологія. — Вип. 50. — Х.: ХНПУ, 2015. — С. 306-322.
11. Хомуленко Т.Б. Психологія праці та організаційна психологія / Навчально-методичний посібник / Т.Б.Хомуленко А.В.Поденко, Н.С.Моргунова. — Х.: ХНАДУ, 2009. — 280 с.
12. Чернявская Т.П. Психология успешности личности в бизнесе / Т.П. Чернявская. — Одесса: Астропринт, 2010. — 288 с.
13. Швалб Ю.М. Целеполагающее сознание (психологические модели и исследования) / Ю.М. Швалб. — К.: Миллениум, 2003. — 152 с.
14. Murray H. Explorations in personality: A clinical and experimental study of fifty men of college age / H. Murray. — N.Y.: OUP, 1938. — 212 p.