

секційне засідання:

Менеджмент

Попадинець І.Р.

аспірант кафедри менеджменту і адміністрування
Івано-Франківський національний університет нафти і газу
м. Івано-Франківськ, Україна

**МОДЕЛЬ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ
ФАКТОРІВ**

В сучасних умовах управлінської діяльності все частіше піднімається питання про мотивацію керівників. Адже, управлінська праця - це особливий вид людської діяльності, в якій відображується реальна взаємодія об'єктивних і суб'єктивних факторів суспільної діяльності людей. [5, с.130]

Мотивація є внутрішнім механізмом, що спонукає до діяльності. Мотивація управлінської праці – це вид управлінської діяльності, який забезпечує спонукання керівників, на різні рівнях управління, на діяльність, що спрямована на досягнення особистих цілей та цілей організації. В основі мотивації є комплекс динамічних потреб, які і визначають напрям використання потенціалу керівника.[3, с.2] При аналізі потреб необхідно враховувати рівні управління. Розглянемо модель мотивації управлінської праці через потреби на трьох рівнях управління: TOP, MIDDLE, LOWER.

Складова моделі	Рівні управління	Характеристика
Потреби		Потреби самовираження
		Потреби поваги
		Соціальні потреби
Інтереси		Регулюючі
		Спрямовуючі
		Спонукаючі
Мотиви		Самоактуалізація
		Безпека, збереження статусу в управлінській ієрархії

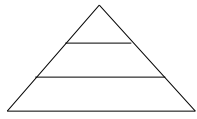
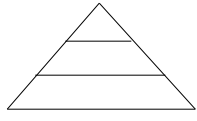
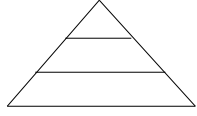
		Життєвий комфорт
Поведінка		Характер особистості
		Самооцінка і самоконтроль особистості
		Стандартне виконання дій
Винагороди		Морально-виховна
		Соціально-психологічна
		Економічна і соціальна
Цілі		Самостійність
		Набір навиків, визначення завдань, значимість завдань
		Базовий об'єм роботи – особисті і виробничі результати

Рис. 1 - Модель мотивації управлінської праці через потреби

В процесі формування потреби на об'єкт управлінської праці здійснює вплив ряд факторів: задоволеність умовами праці ($\Phi M_{зуп}$), задоволеність рівнем оплати праці ($\Phi M_{зрон}$), задоволеність стилем керівництва ($\Phi M_{зск}$), рівень емоційної атмосфери в колективі ($\Phi M_{реак}$), задоволеність від роботи ($\Phi M_{зр}$). [2, с. 2]

Для того, щоб вищезазначені фактори оцінити кількісно розглянемо два методи оцінки мотивації управлінської праці: експертний і самодіагностування індивіда.

Експертний метод полягає в тому, що запрошуються в організацію експерти, які аналізують показники мотивації з точки зору власних спостережень за індивідами.

Метод самодіагностування індивіда полягає в тому, що кожний індивід самостійно оцінює власну ступінь задоволеності факторами мотивації за п'ятибальною шкалою.

Щоб використання методів було ефективним необхідно використовувати засоби та інструменти мотивації управлінської праці.

Мотиваційні засоби управлінської праці можна представити двома групами:

- базові засоби мотивації, до яких належать такі, що задовольняють здебільшого потреби першого рівня;
- додаткові засоби мотивації, що забезпечують можливість реалізації духовного та інтелектуального потенціалу керівника. [4, с.2]

До сучасних інструментів варто віднести: систему відкладених бонусів, програму корпоративного страхування життя, надання соціальних пакетів.[1, с.1]

Як підсумок пропонуємо модель мотивації управлінської праці під впливом факторів.

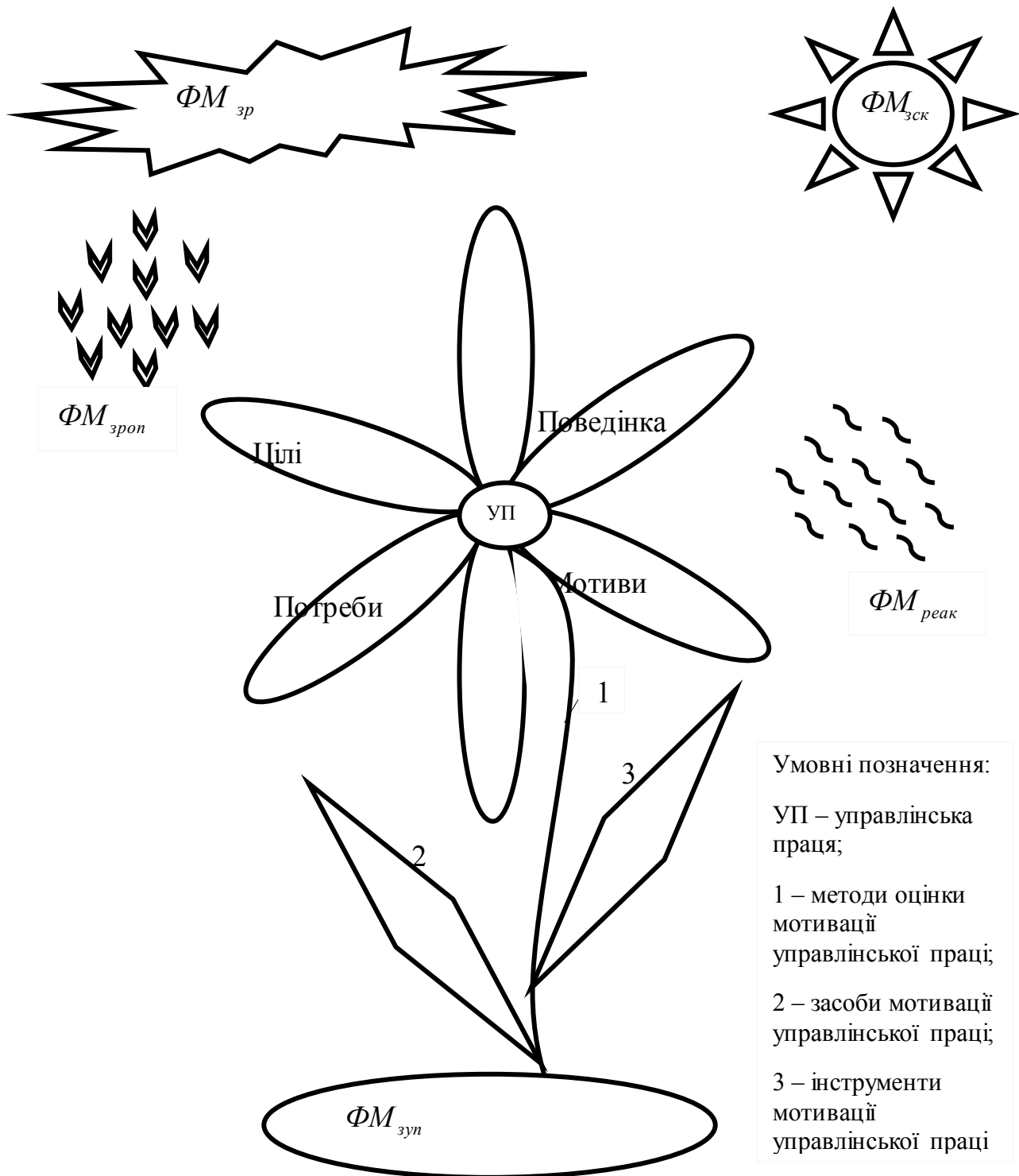


Рис. 2 – Концептуальна модель «Ромашка» мотивації управлінської праці під впливом факторів

Концептуальна модель мотивації управлінської праці під впливом факторів представлена у вигляді квітки «Ромашка», де серединка – це управлінська праця, пелюстки – модель мотивації управлінської праці через потреби, стебло – методи мотивації управлінської праці, а листочки – засоби та інструменти мотивації управлінської праці. На управлінську працю впливає ряд факторів: задоволеність умовами праці, задоволеність рівнем оплати праці, задоволеність стилем керівництва, рівень емоційної атмосфери в колективі, задоволеність від роботи, так само на квітку впливають фактори природного середовища відповідно: ґрунт, дощ (волога), сонце, вітер, хмаринка.

Отже, так само як і сили природи повинні збалансовано впливати на квітку, щоб вона росла і квітнула, так само і фактори повинні впливати на мотивацію управлінської праці, щоб вона була максимально ефективною.

Література:

1 Богацька Н.М., Гнатик О.І. Сучасні інструменти мотивації праці персоналу [Електронний ресурс] / Економічні науки / Маркетинг и менеджмент - Режим доступу: http://www.rusnauka.com/7_NMIW_2009/Economics/37416.doc.htm

2 Князева Н.О., Задорожнюк Н.О. Модель взаємозв'язку показників якості обслуговування з показниками мотивації персоналу на підприємствах сфери послуг. [Електронний ресурс] / Одеський національний політехнічний університет, 2008 - Режим доступу: http://www.confcontact.com/2008dec/3_knyazeva.php

3 Костюк О.Д. Сучасні інструменти мотивації персоналу. Електронний ресурс. Національний університет біоресурсів і природокористування України. Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/natural/Vkhdusg/2013_138/25.pdf

4 Курс лекцій / М. Ф. Головатий (кер. авт. кол.), М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко та ін. - К.: МАУП, 2004. - 368 с / [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://buklib.net/books/30497/>

5 Степанюк Н.С., Деякі аспекти оцінки управлінської праці в сучасних організаціях. Електронний ресурс. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. Розвиток економіки. Режим доступу: http://unier.km.ua/upload-files/_2_2010.pdf