

Секція: Економіка та управління підприємствами.

Попадинець І.Р.

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

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ОБМЕЖЕНЬ НА РІВНЯХ ІЄРАРХІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ НАФТОГАЗАВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Досліджуючи соціальні, економічні, політичні і психологічні сили, що впливають на розвиток суспільства можна прийти до деяких узагальнень щодо змісту діяльності сучасного керівника. Ці узагальнення дозволяють виділити ті здібності і уміння, які потрібні від умілого, грамотного, ефективного менеджера в даний час і в майбутньому.

Для отримання об'єктивної інформації про стан мотиваційних обмежень управлінської праці ієрархії управління було проведене соціологічне опитування керівників НГВУ «Долинаназфтогаз» ВАТ «Укрнафта».

Опитування управлінського персоналу вище зазначеного підприємства проводилося шляхом заповнення респондентами (керівниками різних рівнів ієрархії) анкети. За основу взято дослідження М. Вудкок і д. Френсис, які виділяють одинадцять чинників, які впливатимуть на управлінську діяльність в найближчі десятиліття: стреси, ерозія традиційних цінностей, широка можливість вибору, не спроможність організаційних систем забезпечити всі можливості для навчання керівників, зростання кількості та складності проблем, постійна боротьба за ринки збуту, традиційні ієрархічні відносини, вичерпність ефективності традиційних методів управління, неуміле використання людських ресурсів, зростаючі масштаби змін, низька здатність формувати робочі групи.[10, с. 241]

Моніторинг дає можливість результати, які були узагальнені по рівнях управління, представити у вигляді матриці.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
TOP	-				+		+	-	-		+
MIDDLE	+	-	-	+		-		+			
LOWER		+	-	-		-		+			+

Умовні позначення:

«->» - обмеження; «+» - сильні сторони

Джерело: розроблено автором на основі власних досліджень

Рис. 1 – Матриця моніторингу обмежень і сильних сторін мотивації управлінської праці згідно ієрархії управління

Отже, дослідження показало що рівні ієрархії мають різні обмеження та сильні сторони мотивації управлінської праці, тому при формуванні мотиваційного механізму управлінських кадрів необхідно враховувати визначені відмінності.

Для перетворення мотиваційних обмежень управлінської праці на сильні сторони пропонуємо алгоритм перетворення (таблиця 1).

Таблиця 1 – Алгоритм перетворення обмежень мотивації управлінської праці на сильні сторони (взаємозв'язок «вхід – перетворення - вихід»)

Система: Результат	Основний «вхід»: Обмеження	Ресурси (методики вдосконалення обмежень)	Основна перетворююча функція	Типовий очікуваний «вихід»: Сильні сторони
A	Невміння управляти собою	«Здатність до самоуправління» (Н.М. Пейсахов) [5]	Опанування вміння правильно боротися з конфліктами і стресами, ефективно використовувати свій час та енергію і т.д.	Здатність самоуправління
B	Розмиті особисті цінності	«Цінність орієнтації» (М.Рокича) [3]	Формування концепції успішного управління, яка ґрунтується на таких цінностях як ефективність, реалізація потенціалу працівників, готовність до нововведень і т.д.	Чіткі цінності
C	Несформовані особисті цілі	Міні-тренінг «Постановка цілей» (М. Тустова) [8]	Визначення та формування керівником своєї мети, що дасть змогу досягти успіху в управлінській діяльності	Чіткі особисті цілі
D	Зупинений саморозвиток	Акмеологічний тренінг	Розуміння, що саморозвиток – це не	Безупинний саморозвиток

		самопізнання (О. Сітніков) [11]	тільки постійне навчання, але і уміння впровадити в практику отримані знання	
E	Низький рівень навиків вирішення проблеми	«Можливі стилі поведінки у конфліктних ситуаціях» (К. Томас) [13]	Кваліфіковане розв'язання проблеми: грамотне проведення нарад, обговорення інформації, планування та контроль	Високий рівень навиків вирішення проблеми
F	Низький рівень творчого підходу	«Рівень креативності (малюнок-тест)» (П. Торренс) [13]	Використання у своїй діяльності ситуаційного підходу, здатності виконувати багато ролей, вчасно корегувати свої дії і т.д.	Творчий підхід
G	Невміння впливати на оточуючих	«Чи вмієш Ти впливати на інших?» [9]	Використовувати у своїй практиці такі якості як владність, манера триматися, невербальні форми впливу	Вміння впливати на оточуючих
H	Недостатнє розуміння особливостей управлінської праці	«Ступінь адаптації керівника і підлеглого» [6]	Навчитись домагатись результатів не особистою працею, а через працю своїх підлеглих	Розуміння особливостей управлінської праці
I	Невміння управляти	Структурованість інформації (E.Lehrer) [2]	Уміння керівника «заряджати» енергією членів колективу, уміння оптимально організувати роботу	Здатність управління
J	Невміння навчати	Особливість навчання дорослих (David A. Kolb) [1]	Керівник повинен піклуватися про підвищення компетенції тих, ким він керує, адже гарний керівник виступає в ролі вчителя	Вміння навчати
K	Низька здатність формувати колектив	«Чи вмієте Ви працювати з людьми?» [7]	Розвиток вміння перетворювати групу людей на кваліфікований і результативний колектив однодумців	Вміння налагодити групову роботу

Джерело: розроблено автором на основі праць [4, с. 39; 12, с. 25]

Отже, запропонований алгоритм дає змогу корегувати мотиваційні обмеження як окремого рівня управління так і окремого індивіда. Також, він дає змогу правильно розробити мотиваційний механізм управлінської праці на різних рівнях управлінської діяльності.

Список використаної літератури:

1. A. Kolb. David Experiential learning : experience as the source of learning and development / David A. Kolb. – Prentice-Hall, 1984. – 256 p.
2. Fillmore, Ch. and Atkins, B. Towards a Frame-based organization of the lexicon: the semantics of RISK and its neighbors //Frames, Fields and Contrasts / Ed. A. Lehrer and E. Kittay. – Hillsdale: Lawrence Erlbaum, 1992. – P. 75-102.
3. Rokeach M. The Nature of Human Values / Milton Rokeach. – NY “Free Press”, 1973. - 438 p.
4. Вудкок М., Френсіс Д. Розкутий менеджер. Для керівника-практика: Пер. С англ. – М.: «Дело», 1991. – 320 с.
5. Гуляс І.А. Перфекціоністські настанови як чинник професійної готовності майбутніх практичних психологів. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. – Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, Івано-Франківськ, 2007.
6. Кузьмін О.Є., Мала Н.Т. Дослідження моделі взаємодії керівника з підлеглим: методичні підходи // Регіональна економіка. – 2005. - № 2(36). – Львів: НАН України, ІРД. – С. 225-231.
7. Кумар. В. Кто я? Какой Я? – Санкт-Петербург. 1997. С. 117-118.
8. Офіційний сайт М. Тустова: <http://tustov.com>
9. Психологические тесты для тинейджеров. В.Орлова. – К., Таир. 1997. С.92.
10. Попадинець І. Р. Моніторинг рівнів ієрархії мотивації управлінської праці нафтогазових підприємств / І.Р. Попадинець // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Хмельницький: ХмЦНП, 2014.- 350 с.
11. Скірко Р.Л. Розвиток соціальної компетентності практичних психологів у процесі професійної підготовки / Р.Л. Скірко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. - 2013 р. - №29 (82). – С. 352 - 357.

12. Школа І.М., Михайловська О.В. Операційний менеджмент. Практикум. – Чернівці: Книги – XXI, 2004 – 376 с.
13. Шпалінський В. В., Помазав К. А. Психологія управління: Навчальний посібник для керівників навчальних закладів, практичних психологів, вчителів та вихователів. - Харків: Веста: Видавництво «Ранок», 2002. - 128 с.