

## МОТИВАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ СЕРЕДНЬОЇ ЛАНКИ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ

БОЙЧУК С.

Copyright © 2013

Реалії сьогодення вказують на те, що за останні десятиліття проблеми управління на всіх рівнях суспільних взаємовідносин ускладнилися і загострилися. Суспільство як складна, багатоцільова соціальна система вимагає, щоб механізм управління забезпечував чітку взаємодію всіх його підсистем і сприяв розв'язанню найактуальніших задач, що постають перед ним. Із цієї позиції у загальному механізмі управління виділяють економічний, організаційний і соціально-культурний функціонали, основу взаємозалежної дії яких становлять вимоги системи об'єктивних законів соціального розвитку й управління.

Особливе місце при розгляді даної проблематики займає вивчення мотиваційної сфери особистості керівника, яке детерміноване як соціально-економічними умовами, вимогами науково-технічного і загальнокультурного прогресу, так і нарізною потребою пошуку досконаліших форм, методів, технологій підготовки, формування та розвитку кадрів управління. Знання *мотивації* – сукупності причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, її початок, спрямованість і активність, розкриває причини вибору керівником певної тактики поведінки при розв'язанні управлінського завдання, дає змогу зрозуміти, чому один управлінець діє, спираючись на матеріальні стимули, інший – на моральні спонукання.

Проблема мотивації професійної діяльності керівників та персоналу служб соціального забезпечення посідає провідне місце у сучасній психологічній і соціально-педагогічній науці. Прагнення оптимальної систематизації сукупності складових факторів процесу мотивації, вивчення специфіки її формування та психологічних особливостей розвитку спонукали до досліджень багатьох науковців: С.В. Бажанову, Л.М. Дунець, Т.В. Занюк, Є.М. Каргину, Т.А. Приставку, В.М. Тимошенко, Л.П. Чумакову та ін. Вивченню сутності мотивів професійної діяльності присвячені наукові праці таких вітчизняних (О.В. Безпалько, А. Войтенко, І.Д. Звереві, В.І. Курбатова, А.І. Ляшенка, К.С. Шендеровського та ін.) та зарубіжних (В.Г. Асеев, А. Маслов, В.С. Мерлін, П.В. Семенов, Д.Н. Узнадзе, Х. Хекхаузен, П.М. Якобсон та ін.) дослідників.

Мотивація розглядається як невід'ємна частина системи менеджменту персоналу. Враховуючи те, що менеджмент як складова управлінської діяльності визначився в практиці соціальної роботи лише в другій половині ХХ століття, актуальним залишається подальша розробка системи наукових знань і критичних поглядів на реальну дійсність цього напрямку в Україні. Враховуючи особливості сьогоденної ситуації, першочергової методичної розробки потребує такий аспект управлінської діяльності як вивчення особливостей мотивації керівників саме середньої ланки управління, адже, з одного боку, вони проводять в життя політику вищого керівництва, виконують його накази, розпорядження, а з іншого – обстоюють інтереси очолюваного колективу, вносить зміни щодо вдосконалення його діяльності, поліпшення умов праці, направляють, координують й контролюють діяльність керівників нижчого рівня, а відтак є найважливішою ланкою, яка пов'язує “верхи” та “низи”.

**Метою** дослідження є вивчення соціально-психологічних особливостей мотивації управлінської діяльності керівників середньої ланки системи соціального забезпечення України.

**Об'єктом дослідження** є особистість керівника середньої ланки системи соціального забезпечення, а **предметом** – мотивація управлінської діяльності.

У результаті проведеного дослідження отримані такі **висновки**:

1. У психології поняття “*мотивація*” використовують у двох значеннях: – як система факторів, що обумовлюють поведінку (цілі, інтереси, потреби, мотиви, наміри); – як характеристика процесу, що підтримує поведінкову активність [2];

2. Специфіка управлінської діяльності передбачає подвійний процес спонукання до дії, тобто спонукання себе та інших для досягнення як особистих, так і загальних цілей. Щоб знайти підхід до кожного співробітника, керівник має використовувати його індивідуальну мотивацію, цікавитися нею. Отже, досягнення загальної мети не заперечує наявності індивідуальної мотиваційної сфери як на рівні “керівник-керівник”, так і на рівні “керівник – підлеглий”. Попри особистісний сенс у здійсненні управлінської діяльності, який вбачає кожна особа колективного суб'єкта управління, має існувати спільний сенс досягнення загальної мети, який можливий на перетині мотиваційних сфер усіх учасників управлінської діяльності. Це дає підстави стверджувати, що управлінській діяльності притаманні два види мотивації: 1) індивідуальна мотивація; 2) спільна (групово) мотивація.

3. Спираючись на дві групи факторів, що впливають на мотивацію керівників середньої ланки системи соціального забезпечення, а саме: *мотиватори* (що викликають позитивний стрес та стимулюють бажання працювати), і *фрустратори* (що провокують негативний стрес і викликають незадоволення), нами було проведено емпіричне дослідження, що допомогло їх виявити та ранжувати. Так, до основних мотиваторів належать: зацікавленість процесом і результатом роботи та можливість творчого самовираження та підвищення своєї професійної майстерності, відчуття “потрібності” клієнтам. Щодо другого фактора, то основними недоліком у роботі фахівців даного напрямку є незадоволеність психологічним кліматом у колективі та недостатність матеріального стимулювання й низької трудової віддачі. Як результат проведеного дослідження, було запропоновано систему мотиваційних засобів, які мають сприяти розвитку мотиваторів управлінської діяльності.

1. Головатий М.Ф., Лукашевич М.П., Дмитренко Г.А. та ін. Управлінські аспекти соціальної роботи: Курс лекцій. – К.: МАУП, 2004. – 368 с.

2. Карпенко О.Г. Професійне становлення соціального працівника: навчально-методичний посібник. / О. Карпенко. – К.: Держсоцслужба, 2004. – 164 с.

3. Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений /Под ред. Е.И. Комарова, А.И. Войтенко. – М., 1999. – 288 с.