

СОСТАВЛЯЮЩИЕ МОТИВАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ МЕНЕДЖЕРА

Сумская Т.С., Шамардина М.В.,
ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет»

Применительно к процессу консалтинговой и управленческой деятельности категорию «мотивационный профиль» впервые стали активно использовать Ю.К. Балашов и А.Г. Коваль, которые на основании типологии В.И. Герчикова [1, 15-23] выделили пять мотивационных типов сотрудников: люмпенизированный, инструментальный, патриотический, профессиональный и хозяйский [2, 172]. Сотрудников с инструментальным типом мотивируют только деньги, а работа сама по себе не является для них ценностью. Для сотрудника с профессиональной мотивацией, наоборот, основной движущей силой является содержание работы, возможность решить амбициозную профессиональную задачу. Работника с хозяйским типом мотивируют самостоятельность, ответственность за порученное дело. Сотрудник патриотического (лояльного) типа ценит командность, а мотивирует его осознание собственной нужности организации. И, наконец, есть работники, которых ничто не может мотивировать на трудовую деятельность - это тип избегательный, или люмпенский, однако надо помнить, что, чистых типов не бывает - в каждом человеке уживается несколько мотивов, причем, чем больше когнитивная сложность человека, тем мотивационный профиль его более сложный.

Мотивационный профиль представляет собой комплекс мотивов, которые тесно связаны между собой. Воздействие на один мотив без учета другого мотива в практике управления персоналом бывает неэффективным. Однако нельзя забывать, что мотивы, интересы и ценности подвержены изменениям: изменения могут происходить как по мере развития личности, так и под влиянием внешних условий. Важно понимать природу формирования мотивов, которая опирается на формулу: если получение искомого блага не требует особых усилий от человека либо это благо очень трудно получить (т.е. требуются сверх усилия), то мотив труда не формируется. Для того чтобы мотив труда сформировался необходимо понимание человеком целей компании и возможность достижимости этих целей.

Под профессиональной деятельностью в психологии понимается та деятельность, которая социально значима и для выполнения которой требуются профессионально обусловленные личностные качества, специальные знания, умения и навыки.

В зависимости от содержания труда (предмета, цели, средств, способов и условий) различают определенные виды профессиональной деятельности. Соотнесение этих видов с требованиями, предъявляемыми к человеку, образует профессии. Понятие «менеджер» определяется, как «специалист по управлению, работой предприятия». Менеджеры организуют работу, руководят производственной деятельностью групп сотрудников. Данная должность подразумевает частое решение сложнейших задач в условиях критических ситуаций и неопределенных перспектив. К их числу, в зависимости от их деятельности подразделения, относятся различные функции и объекты управления. Данный ранг менеджеров низового звена, с подчинением небольшого количества специалистов встречается в компаниях наиболее чаще [4].

Менеджер ответственен за планирование деятельности, выбор средств и способов достижения целей. В его задачи входит эффективная организация работы и осуществление контроля. Успешная деятельность подразумевает наличие определенных, умений, навыков, личностных качеств, а также должен обладать профессиональными знаниями и иметь широкий кругозор, быть целеустремленным и волевым человеком. Эффективная деятельность менеджеров возможна благодаря наличию: способности управлять собой; умению обучать и влиять на окружающих; знать особенности и навыки решения проблем; творчески подходить к делу и постоянно само развиваться; иметь четкие цели и способность их воплотить в жизнь [5].

Для профессии «менеджер» необходимы навыки интуитивного мышления для принятия решений в сжатые сроки и навыки социального взаимодействия. Психологическим компонентам становления менеджера является уверенность в своих способностях и самооценка своей деятельности, самоконтроль и стрессоустойчивость. В данной профессии часто приходится переносить эмоциональные нагрузки при этом сохранять хладнокровное отношение, вследствие чего возникают проблемы в контроле и адекватном взаимодействии эмоциональных процессов, другими словами возникает проблема эмоциональной стабильности. Стрессоустойчивость подразумевает, как способность переносить эмоциональную перегрузку. Положительные последствия стрессовых воздействий, как правило, стимуляция и адаптация. В процессе деятельности менеджера происходят взаимодействия со сложной обстановкой, характеризующей активностью мотивов личности, где возникают нарушения несоответствия между требованиями деятельности и профессиональными возможностями человека, что приводит к напряженному состоянию и реализации мотивов и поставленных целей.

При анализе мотивации к труду менеджеров важно учитывать возрастные особенности, с целью понимания мотивов и наличие переломных моментов в преддверии новообразований в конкретный возрастной период.

Менеджеры – это люди, (по периодизации И.Г. Малкиной-Пых), находящиеся в границах зрелости, это период, распространяющийся на возраст приблизительно от 30 до 60 лет [3]. Зрелый возраст самый продолжительный период в жизни. Являясь, ярим и насыщенным периодом, где человек, наконец, чувствует себя социально самостоятельным. Появление новых возможностей также сказывается на повышении ответственности за результаты своих действий. Данный возраст характеризуют расцветом индивидуальности. Важное значение имеет устойчивость психических процессов и личностное развитие для управления своими желаниями и стремлениями.

Потребностями возраста являются: нахождение идеи, цели и смысла жизни. Именно этот возраст сильнее всего подвержен к потере мотивации трудовой деятельности и эмоциональной неустойчивости, причиной возникновения которых является кризис амбиций или первой зрелости.

Появление симптома первой усталости выражается в конфликте между чувством принадлежности к семье и желание делать карьеру и самостоятельно принимать решение. Содержание данного кризиса обусловлено тем, что человек впервые встречается с ограниченностью жизни, меняется самоощущения. Это время, когда подсчитывают жизненные итоги, соотнося их с планами и идеями,

ускоряется темп жизни, а также появление мысли о том, что жизнь можно было прожить по-другому. Помимо этого, тридцатилетний переход является периодом первой переоценки сопровождающей стрессовым состоянием. Если кризис не разрешился, то ближе к сорока годам возникает повтор кризиса, который называют «кризис середины жизни», период сопоставления жизненных целей и результатов их достижения. Остро переживается неудовлетворенность своей жизнью, расхождение между жизненными планами и их реализацией, убывание физических сил и привлекательности. Выход из кризиса: переформулировав цели на более реалистичную точку зрения; осознание ограниченности времени любого человека; тенденция чувствовать свое положение приличным; довольствоваться тем, что есть; ограничиться в планах на будущее. Формируется новообразование корректив жизненного замысла, связанного с ним изменением «Я – концепции».

Новообразование этого возраста – личностная зрелость, активное освоение внутреннего мира, нахождение в нем своего пути и через духовную активность установлению контакта с внешним миром.

В период зрелости человек может не ощущать своего настоящего возраста, а чувствовать себя настолько, насколько позволяет физическое и психическое состояние. Здесь выделяются три взаимосвязанных, но различных возраста: хронологический как по паспорту; физический и психологический. Психологический возраст влияет на физический, так как человек осознает и чувствует свое состояние. Также психологический возраст во многом зависит от индивидуальных особенностей человека, от его направленности, специфики целей и их достижений. Соотнеся психологический возраст с хронологическим, можно выделить отставание, опережение и адекватность. Чтобы у человека совпадал возраст, необходимо наличие продуктивной работы и стремление к цели [3].

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы:

- при анализе мотивации к труду менеджеров важно учитывать возрастные особенности;
- профессиональная деятельность менеджеров низового звена иногда сопровождается напряженностью по причине не сопоставления личных мотивов с реальными профессиональными возможностями человека;
- менеджеры, люди чаще всего зрелого возраста, сильнее подвержены эмоциональной неустойчивости из-за возникновения кризиса нереализованных амбиций;
- мотивация труда - важнейший фактор результативности работы, низко мотивированный менеджер обходится очень дорого компании.

Библиографический список:

1. Балашов Ю.К., Коваль А.Г. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования [Электронный ресурс] / Ю.К. Балашов, А.Г. Коваль // Кадры предприятия. - 2002.- № 7. - Режим доступа: <http://www.kapr.ru/articles/2002/7/444.html>
2. Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учеб.пособие [Текст] / В.И. Герчиков. -М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2003 – 110 с.
3. Малкина-Пых И.Г. Возрастные кризисы взрослости [Текст]: Справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых. - М.: Эксмо, 2005.- 416 с.

4. Посохова С.Т. Настольная книга практического психолога [Текст] / Сост. С.Т. Посохова, С.Л. Соловьева. - СПб.: Сова, 2008. - 671 с.
5. Прокушев Е.Ф. Менеджмент первичного уровня [Текст] / Е.Ф. Прокушев. - М.: Дашков и К, 1999. - 320 с.