

ІРИНА ОСТОПОЛЕЦЬ

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, Донецький національний університет імені Василя Стуса, Україна; *e-mail: irinaostopolets@gmail.com*

КАЦПЕР ПОКУСА

Опольський центр економічного розвитку, Польща;
e-mail: t.pokusa@poczta.wszia.opole.pl

ТАМАРА БІЛУХА

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, глибинної корекції та реабілітації, Черкаський національний університет імені Б.Хмельницького, Україна;
e-mail: tamara.biluha@gmail.com

СТАНІСЛАВ ЗАСЛАВСЬКИЙ

аспірант, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, Навчально-науковий інститут «Каразінська школа бізнесу», Україна; *e-mail: zaslavskiy@karazin.ua*

s. 43-54

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОСОБИСТІСНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРІВ З МОТИВАЦІЄЮ ДО ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

АНОТАЦІЯ

У статті висвітлено результати емпіричного дослідження деяких особистісних якостей менеджерів середньої ланки та їх мотиваційних характеристик. Актуальність проблеми обумовлена пошуком ефективних засобів управління працею, які забезпечують активізацію людського фактора. В результаті дослідження встановлено взаємозв'язок між такими особистісними та мотиваційними характеристиками як оптимізм, спрямованість на справу та інтернальність. Психодіагностика показала, що більшість досліджуваних керівників-менеджерів активні оптимісти та реалісти, вони стійкі до психологічного стресу, у важких ситуаціях вміють знаходити конструктивний спосіб вирішення завдання, позитивно налаштовані на майбутнє, роблять активні зусилля для досягнення цілей. На основі проведеного дослідження розроблено низку порад для оптимізації роботи в організації.

КЛЮЧОВІ СЛОВА

мотивація менеджерів, особисті якості менеджерів, спрямованість менеджерів, інтернальність, стресостійкість.

В умовах формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, перед керівниками підприємств та організацій різних форм власності постає необхідність працювати по-новому, зважаючи на закони та вимоги ринку, опановуючи новий тип економічної поведінки, пристосовуючи всі сторони трудової діяльності до ситуації, що змінюється. У зв'язку з цим зростає внесок кожного працівника у кінцеві результати спільної праці. Одне з головних завдань для підприємств та організацій різних форм власності – пошук ефективних засобів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактора [13]. Особливої значущості це завдання набуває під час турбулентності та невизначеності [1, 2]. Вирішальним фактором, що детермінує результативності діяльності людей, є їх мотивація.

Значний внесок у формування змістовного підходу до дослідження проблем мотивації зробили зарубіжні та вітчизняні дослідники К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. МакКлеланд, А. Маслоу, М. Вудкок та Д. Френсіс, В. Грищенко, О. Гуцан [7], О. Драч, П. Друкер, С. Дуда, М. Задорожнюк, І. Замула [8], С. Занюк, П. Капустянський, М. Князева, О. Колот, Н. Косанович, О. Костюк, О. Кузьмін, Р. Мазко, М. Мескон, О. Осовський, І. Попадинець, Х. Хекхаузен, Р. Чайка, А. Черкасов [14] та ін. Дослідженню різних інструментів та методик підтримки та мотивації особистості присвячені роботи українських та зарубіжних дослідників, зокрема, Н. Кравченко [3], А. Остенди [4], Т. Несторенко, О. Токаренко [5], Н. Гавриленко [6] та ін. Розвиток процесуального підходу до дослідження мотивації особистості знайшло відображення в працях Дж. С. Адамса, В. Врума, Е. Лоулера, Л. Портера, В. Ф. Скіннера та ін.

1. Теоретико-методологічні засади проблеми управління працею

Мотиваційні аспекти управління працею набули широкого застосування у країнах із розвинутою ринковою економікою. В Україні поняття мотивації праці в економічному сенсі виникло порівняно недавно у зв'язку з демократизацією виробництва. Раніше воно використовувалося, переважно, у соціології, психології, педагогіці. Це пояснювалося низкою причин. По-перше, економічні науки не прагнули проаналізувати взаємозв'язок своїх предметів із названими науками, і, по-друге, усю економічну сенсі до недавня поняття «мотивація» замінювалося поняттям «стимулювання». Така особливість розуміння мотиваційного процесу призводила до орієнтації на короткострокові економічні цілі, досягнення миттєвого прибутку. Це негативно впливало на потребно-мотиваційну картину особистості працівника, оскільки не викликало зацікавленості у його саморозвитку, самовдосконаленні, набутті і розширенні професійно важливих компетенцій. Але ж саме це сьогодні є найважливішим резервом підвищення ефективності праці.

Трудова мотивація – це процес стимулювання окремого працівника чи групи людей до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації, до продуктивного виконання прийнятих рішень чи намічених робіт [8]. Це визначення показує тісний взаємозв'язок управлінського та індивідуально-психологічного змісту мотивації, заснованого на тій обставині, що управління соціальною системою та людиною, на відміну від управління технічними системами, містить у собі, як необхідний елемент узгодження ланцюгів об'єкта та суб'єкта управління.

Головними елементами системи управління є люди, які одночасно виступають об'єктом і суб'єктом управління. Саме здатність людських ресурсів одночасно виступати як об'єктом, так і суб'єктом управління – основна специфічна особливість управління. Отже, соціально економічна система являє собою єдність керуючої та керованої систем, а механізм управління – це сукупність відносин, форм та методів впливу на формування, розподіл і використання трудових ресурсів у державі.

Сучасні теорії мотивації, засновані на результатах психологічних досліджень, доводять, що реальні причини, які спонукають людину віддаватися роботі, надзвичайно складні та різноманітні. На думку одних вчених, діяльність людини визначається її потребами. Інші науковці виходять з того, що поведінка людини також є функцією її сприйняття і очікувань [12].

При розгляді мотивації слід зосередитися на факторах, які стимулюють людину діяти та посилюють її дії. Основні з них: потреби, інтереси, мотиви та стимули.

Потреби не можна безпосередньо спостерігати чи виміряти, про них можна судити лише з поведінки людей. Виділяють первинні та вторинні потреби. Первинні – за своєю природою є фізіологічними: людина не може обійтися без їжі, води, одягу, житла, відпочинку тощо. Вторинні – виробляються в ході пізнання та набуття життєвого досвіду, тобто є психологічними потребами у прихильності, повазі, успіху та ін. [8].

Керівник, орієнтований на високу результативність праці, свідомо організовує свою діяльність з управління людськими ресурсами ґрунтуючись на усвідомленому уявленні про особистість, яка має постійно розвиватися. Ефективний керівник відповідає за результати трудової діяльності не лише у теперішньому, а й на майбутнє. Це частина його управлінської роботи. Завданням керівника є такий розвиток підлеглих, щоб вони могли краще справлятися з поточними завданнями та передбачати потребу розвитку на майбутнє. Це безпосередньо стосується і самого керівника-управлінця, адже якщо він сам відстав у своєму розвитку, не має належної внутрішньої мотивації, то не зможе внести гідний вклад у діяльність всього трудового колективу чи організації. Ефективному керівнику необхідно взяти на себе головну відповідальність за власний розвиток як особистості та фахівця. Сучасний трудовий колектив надасть необхідну підтримку активному прагненню до зростання та розвитку, що виходить безпосередньо від керівника [9, 11].

Таким чином, проаналізувавши методологічні погляди різних науковців, можна зробити висновок, що управління персоналом – це діяльність із забезпечення організації необхідною кількістю співробітників відповідної кваліфікації та якості їх підготовки, розробка ефективної системи їх мотивації та використання з метою підвищення результативності функціонування підприємства в найближчій перспективі, а система управління персоналом – це шлях формування стійкої конкурентної позиції підприємства. У зв'язку з цим вважаємо вивчення психологічних аспектів роботи керівників-менеджерів особливо актуальним та своєчасним.

2. Організація та проведення дослідження, аналіз фактичних даних

Мета дослідження полягає у вивченні взаємозв'язку особистісних особливостей сучасних менеджерів з їхньою мотивацією до праці.

Об'єкт дослідження – особистісна та мотиваційна сфери керівників-менеджерів, його предмет склало вивчення взаємозв'язку особистісних особливостей керівників-менеджерів із їхньою мотивацією до трудової діяльності. Вибіркова сукупність дослідження склала 40 осіб, які обіймають керівні посади (28 жінок та 12 чоловіків).

Використовувалися такі методики: 1) методика оцінки оптимізму та активності (енергійності) особистості менеджера; 2) методика визначення спрямованості особистості Б. Басса (орієнтаційна анкета); 3) опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі» А.А. Реана; 4) методика УСК (Рівень суб'єктивного контролю), розроблена Дж. Роттером.

Отриманий під час дослідження масив первинних даних вимагав застосування як одновимірних, так і багатовимірних методів статистики. Підраховувалися прості описові статистики (середні значення – m , стандартні відхилення – δ). Для оцінки достовірності відмінностей між групами досліджуваних використовувався параметричний t -критерій Стьюдента. Зважала на значущість відмінностей на рівні $p \leq 0,05$. Для визначення наявності або відсутності взаємозв'язку між параметрами, що вивчаються, використовувався кореляційний аналіз. Математико-статистична обробка первинних даних здійснювалася за допомогою прикладних програм статистичного пакету SPSS Statistics 23.0 на персональному комп'ютері.

Для визначення психологічних типів відповідно до ступеня оптимізму та активності (енергійності) особистості менеджера використовувалася методика оцінки оптимізму та активності особистості. Випробуваному пропонувалися опитувальник-шкала та бланк для відповідей з наступною інструкцією: «Перед Вами список тверджень. Прочитайте уважно та оцініть міру Вашої згоди з кожним із них. Для цього використовуйте наведені на бланку варіанти відповідей. Закресліть цифру, яка відповідає Вашій оцінці».

Методика містить дві субшкали: оптимізм та активність. Оптимізм у цьому тесті розуміється як схильність людини вірити у свої сили та успіх, мати переважно позитивні очікування від життя та інших людей. Оптимісти, як правило, екстравертовані, доброзичливі і відкриті для спілкування. Для протилежної категорії людей, «песимістів», властиві сумніви у своїх силах та доброзичливості інших людей, очікування невдачі, прагнення уникати широких контактів, замкнутість на своєму внутрішньому світі (інтровертованість).

Під активністю в даному контексті розуміється енергійність, життєрадісність, оптимізм, безтурботність та схильність до ризику. Пасивність проявляється у тривожності, боязкості, невпевненості у собі та небажанні щось робити.

При апробації та психометричній перевірці методики були отримані дані про кореляційний зв'язок параметрів оптимізму та стресостійкості, що дозволяє застосовувати шкалу ОА для психодіагностики оптимізму як особистісного ресурсу протистояння професійним та життєвим стресам.

Відповідно до «ключа» підраховувалася сума балів за даними субшкалами. Отримані дані співвідносили із квадратом координатної моделі, запропонованого автором методики. Кожному квадрату відповідають певні особистісні особливості.

Результати психодіагностичного дослідження за методикою оцінки оптимізму та активності особистості менеджера показали, що серед досліджуваних керівників-менеджерів значно переважають активні оптимісти і реалісти (43,3% і 33,3: понад 2/3 від загальної кількості працівників). Це говорить про те, що більшість респондентів стійка до психологічного стресу, у важких ситуаціях знаходить вихід із нього, використовуючи проблемно-орієнтовані стратегії. Основна маса керівників позитивно налаштована на майбутнє, докладають зусиль для досягнення своїх цілей, реально оцінюють можливості, ставлять конкретні завдання, що відповідають вирішенню ситуації, що склалася.

Таким чином, колектив працездатний, високоефективний і стресостійкий, а незначна кількість представників інших типів вносять певну різноманітність у повсякденне життя, розбавляють загальну атмосферу, не відіграючи при цьому провідної ролі.

На наступному етапі дослідження використовувався опитувальник «Мотивація успіху та страх невдачі» А.А. Реана. Методика складається з опитувального листа, що включає 20 пунктів, та «ключа».

Випробовуваний отримує наступну інструкцію: «Відповідаючи на наведені нижче запитання, необхідно вибрати відповідь «так» або «ні». Якщо Ви вагаєтесь з відповіддю, то згадайте, що «так» поєднує як явне «так», так і «швидше так, ніж ні». Те саме стосується і відповіді «ні»: вона поєднує явне «ні» і «швидше ні, ніж так». Відповідати на запитання слід швидко, не замислюючись надовго. Відповідь, яка перша спадає на думку, як правило, є найточнішою».

Обробка отриманих даних проводилася за допомогою «ключа», за кожний збіг відповіді з ключем додається 1 бал. Підраховується загальна кількість набраних балів за кожною із шкал: мотивація на невдачу (страх невдачі) та мотивація на успіх (надія на успіх).

Мотивація успіху належить до позитивної мотивації. За такої мотивації людина, починаючи справу, передбачає досягнення чогось конструктивного, позитивного. В основі активності людини лежить надія на успіх і потреба у її досягненні. Такі люди зазвичай впевнені у собі та своїх силах, відповідальні, ініціативні та активні. Їх відрізняє наполегливість у досягненні цілей, цілеспрямованість.

Мотивація на невдачу належить до негативної мотивації. При цьому типі мотивації активність людини пов'язана з потребою уникнути зриву виконання завдання, осуду, покарання, невдачі. Загалом в основі цієї мотивації лежить ідея уникнення та негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже заздалегідь боїться можливої невдачі, думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи досягнення успіху. Люди, мотивовані на уникнення невдачі, зазвичай відрізняються підвищеною тривожністю, низькою впевненістю у своїх силах. Вони намагаються уникати відповідальних завдань, які потребують прийняття рішень. Для таких людей є характерною висока ситуативна тривожність, невпевненість у собі та ін.

Результати тестування показали, що мотивованих осіб на досягнення успіху виявилось 72,5% (28 осіб) із загальної сукупної вибірки. 5% респондентів – мотивовані на уникнення невдач (2 осіб), у 10 осіб, що склали 25% досліджуваних, домінуючого типу мотивації не виявлено.

Для визначення особистісної спрямованості було обрано орієнтаційну анкету, розроблену Б. Бассом. Анкета складається з 27 пунктів-суджень, по кожному з яких можливі три варіанти відповідей, що відповідають трьом видам спрямованості особистості. Респондент повинен вибрати одну відповідь, яка найбільшою мірою висловлює його думку і відповідає реальності, і ще одну, яка, навпаки, найбільш далека від його думки, або найменш відповідає реальності. Відповідь «найбільш» отримує 2 бали, «найменш» – 0, не визначена відповідь оцінюється у 1 бал. Бали, набрані за всіма 27 пунктами, підсумовуються для кожного виду спрямованості окремо.

За допомогою методики виявляються такі види спрямованості:

1. Спрямованість на себе – орієнтація на пряму винагороду і задоволення особистих потреб. Агресивність у досягненні статусу, схильність до суперництва, дратівливості, переважання мотивів власного благополуччя, прагнення до особистої першості, престижу. Така людина почасти егоїстична, зайнята собою, своїми почуттями і переживаннями і мало реагує на потреби людей навколо себе. В роботі націлена, насамперед, на можливість задовольнити свої потреби і домагання.
2. Спрямованість на спілкування – прагнення за будь-яких умов підтримувати гарні стосунки з іншими людьми, орієнтація на спільну діяльність, але часто на шкоду виконанню конкретних завдань або наданню щирої допомоги людям; орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в прихильності і емоційних відносинах з людьми.
3. Спрямованість на справу – зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, яка корисна для досягнення спільної мети.

За результатами, отриманими за допомогою орієнтаційної анкети, було визначено, що більшість керівників – 72,5% (28 осіб) мають спрямованість на справу, 22,5% – на спілкування (10 осіб); спрямованість на себе мають 5% досліджуваних (2 особи).

Дослідження суб'єктивного локусу контролю респондентів проводилося за допомогою методики УСК (Рівень суб'єктивного контролю), розробленої Дж. Роттером [10]. Рівень суб'єктивного контролю пов'язаний із відчуттям людиною відповідальності за те, що відбувається «тут і тепер», а також за віддалені наслідки, тобто із соціальною зрілістю та самостійністю особистості.

Ця шкала заснована на положенні про те, що всі люди діляться на два типи – інтернали та екстернали – залежно від того, як вони оцінюють, що є причиною різних подій у їхньому житті та хто несе за них відповідальність.

Кожну людину можна оцінити за шкалою «інтернальність-екстернальність», яку запропонував Дж. Роттер. Інтернали мають внутрішній локус контролю, екстернали зовнішній. Відмінності між двома типами локалізації контролю можуть виявитися суттєвими з погляду успішності професійної діяльності (інтернальний локус контролю значно корелює з індексом професійного успіху).

Люди інтернального типу оцінюють всі значні події, що відбуваються з ними, як результат їхньої власної діяльності. Вони продуктивніше працюють наодинці, активніші у пошуку інформації. Крім того, інтернальні особи краще справляються з роботою, яка потребує прояву ініціативи. Вони рішучіші, впевнені у собі, важливі у міжособистісних відносинах, не бояться ризикувати.

Екстернальна особистість, навпаки, інтерпретує всі події, що відбуваються в її житті, як такі, що мало залежать не від неї самої, а більше від якихось зовнішніх сил (Бога, інших людей, долі і т. д.). Оскільки екстернали не почуваються здатними якось впливати на своє життя, контролювати розвиток подій, вони знімають із себе будь-яку відповідальність за все, що відбувається з ними. Разом з тим, вони характеризуються більшою конформністю, більш поступливі та чутливі до думки та оцінок інших. Загалом екстернальні особистості виявляються хорошими виконавцями, які ефективно працюють під контролем інших людей.

Опитувальник УСК складається із 44 пунктів. Дослідуваним пропонувалося відповісти на кожне питання одним із варіантів відповіді: «Так – Ні». Фактичні дані оброблялися за допомогою ключа, після чого результати піддавалися кореляційному аналізу.

В результаті аналізу виявлено значні позитивні кореляційні зв'язки оптимізму зі шкалами загальної інтернальності ($r = 0,39$, $p = 0,033$), інтернальністю в області невдач ($r = 0,48$, $p = 0,008$) та в області міжособистісних відносин ($r = 0,43$, $p = 0,019$), області сімейних відносин ($r = 0,36$, $p = 0,05$).

Зв'язок між оптимізмом і інтернальністю у сфері виробничих відносин близька до значимої ($r = 0,36$, $p = 0,067$). Тобто чим більше досліджувані схильні вірити у свої сили та очікувати успіху, тим вища їхня інтернальність і вони приписують провідну роль своїм діям у відносинах з іншими людьми, розуміють відповідальність за невдачі, сімейні стосунки.

Результати фактичних даних показали слабкі зв'язки зі шкалою інтернальності у сфері досягнень ($r = 0,15$, $p = 0,422$). Це може означати, що «оптимістичні» менеджери звинувачують себе у разі невдачі, а успіх можуть приписати і зовнішнім обставинам. Таке становище може бути основою для внутрішнього конфлікту, але, мабуть, саме такі менеджери працюють найкраще, бо проявляють старанність і відповідальність, націленість на високі досягнення.

Оптимізм у нашому випадку розуміється як схильність людини вірити у свої сили та успіх, мати переважно позитивні очікування від життя та інших людей. Оптимісти, як правило, екстравертовані, доброзичливі і відкриті для спілкування. Для протилежної категорії людей, «песимістів», властиві сумніви у своїх силах та доброзичливості інших людей, очікування невдачі, прагнення уникати широких контактів, замкнутість на своєму внутрішньому світі (інтровертованість).

Під активністю в даному контексті розуміється енергійність, життєрадісність, безтурботність та схильність до ризику. Пасивність проявляється у тривожності, боязкості, невпевненості у собі та небажанні проявляти ініціативу. Наші дані підтверджують ці показники, сформульовані авторами методики. Зокрема, наявність позитивних зв'язків оптимістичності з рядом шкал УСК та відсутність таких між шкалами УСК та активністю свідчить про відносну незалежність шкал оптимістичності та активності, як це впливає з інтерпретації авторів.

Також було встановлено прямий позитивний зв'язок оптимістичності та спрямованості на справу за методикою Б. Басса ($r = 0,51$, $p = 0,004$). Це означає, що оптимізм властивий саме тим менеджерам, які зацікавлені в результатах професійної діяльності більше, ніж в отриманні позитивних емоцій від спілкування та власному визнанні.

Побічно ці дані свідчать також про те, що оптимістичні менеджери не марнословні. Враховуючи, що зв'язок між оптимістичністю та спрямованістю на себе все-таки позитивний, але при цьому незначний ($r = 0,24$, $p = 0,207$), може йтися швидше про здорове честолюбство. Крім того, як вже вказувалося вище у досліджуваній організації спрямованість на справу є найбільш вираженою, а на себе – найменш вираженою особливістю (72,5% проти 5%).

Практично не виявлено значних і навіть близьких до значимих кореляційних зв'язків шкал опитувальника УСК і методики Басса зі шкалою активності, з чого можна зробити висновок про те, що з інтернальністю пов'язаний саме оцінково-результативний компонент діяльності та ставлення до того, що відбувається, а не активність і життєрадісність взагалі.

Також виявлено значний позитивний зв'язок інтернальності у сфері невдач з мотивацією досягнення, яка діагностувалася за методикою А. Реана ($r = 0,397$, $p = 0,030$). Цей зв'язок означає, що чим більше виражене прагнення до досягнень у дослідженого, тим більш він вмотивований на конструктивність, схильний проявляти старанність та відповідальність у виконанні завдань, але і більш схильний звинувачувати себе при невдачах.

В основі активності людей з високою мотивацією досягнення лежить надія на успіх та потреба у досягненні позитивних результатів власної діяльності. Такі люди зазвичай впевнені у собі, у своїх силах, відповідальні, ініціативні та активні. Їх відрізняє наполегливість у досягненні цілей, цілеспрямованість.

Висока інтернальність у сфері невдач досить логічно має бути позитивно пов'язаною з мотивацією досягнення. Можна також припустити, що приписування причин невдач своїм власним діям є додатковим стимулом при прагненні до успіху, так як така атрибуція робить невдачі суб'єктивними, що важко переживається особистістю.

Цікавим фактом є і відсутність значущих кореляційних зв'язків з іншими шкалами суб'єктивного локус-контролю. На нашу думку це означає, що інтернальність в інших сферах, крім області невдач, мало пов'язані з прагненням до успіху.

Зв'язків мотивації досягнення зі спрямованістю на справу, себе чи спілкування також не виявлено. Ми можемо пояснити це тим, що параметри, які вимірюються відповідними методиками, мають різний психологічний зміст.

При кореляційному аналізі зв'язків шкал суб'єктивного локус-контролю та опитувальника Басса виявлено лише один значущий зв'язок – загальна інтернальність, яка позитивно корелює зі спрямованістю на справу ($r = 0,37$, $p = 0,043$). Тобто зацікавленість у вирішенні ділових проблем, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, корисну для досягнення спільної мети, позитивно пов'язана із загальною схильністю особистості брати відповідальність на себе за власну життєдіяльність та все, що з ним відбувається.

Таким чином в результаті проведеного дослідження ми дійшли таких висновків:

Серед керівників-менеджерів у організації переважають активні оптимісти та реалісти. Більшість менеджерів проявляють стресостійкість і у важких та ускладнених ситуаціях прагнуть шукати конструктивні шляхи їх вирішення.

Керівники позитивно налаштовані на майбутнє, роблять активні зусилля для досягнення своїх цілей. Чим більше досліджувані схильні вірити у свої сили та очікувати успіху, тим вища їхня інтернальність. Вони приписують провідну роль своїм діям у відносинах з іншими людьми, невдачах, сімейних стосунках.

Оптимістичні керівники звинувачують себе у разі невдачі, а успіх можуть приписати і впливу зовнішніх обставин.

Чим більше у досліджуваних виражене прагнення до досягнення успіху, тим більш вони схильні звинувачувати себе при невдачах.

Перспективами подальших досліджень вбачаємо вивчення впливу ціннісних орієнтацій менеджерів на їх мотивацію до трудової діяльності та гендерні відмінності досліджуваних явищ.

ЛИТЕРАТУРА:

- [1] Bakhov Ivan S., Boichenk Elina B., Martynovych Nataly O., Nych Tamara V., Okolnych Tetiana V., Vinnychenko Volodymyr. Conditions for Development of the Socio-cultural Level of Personality in Today's Ukrainian Society. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, Vol. 12, 04-Special Issue, 2020, pp. 1668-1676. DOI: 10.5373/JARDCS/V12SP4/20201648
- [2] Kostenko D., Chernukha N., Bowen Q., Aizbaieva A. The hardness of personality as a necessary component of professional and life self-fulfillment under war conditions. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Technicznej w Katowicach*, 2022, nr 15, pp.113-120.
- [3] Kravchenko N., Alekseeva H., Gorbatyuk L. Curriculum Optimization by the Criteria of Maximizing Professional Value and the Connection Coefficient of Educational Elements, Using Software Tools. In: *ICT in Education, Research, and Industrial Applications. Proc. 14th Int. Conf. ICTERI 2018. Volume I: Main Conference. Kyiv, Ukraine, May 14-17, 2018, CEUR-WS.org*, vol. 2105, pp.365-378.
- [4] Nestorenko T., Ostenda A., Kravchik Yu., Nestorenko O. Entrepreneurship and universities: a place of academic business incubators. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*. 2022. vol. 7, # 1, pp. 63-71. www.cutt.ly/qG8Gal5 DOI 10.36887/2415-8453-2022-1-7
- [5] Nestorenko T., Tokarenko O., Kolmakova O. Entrepreneurship in Eastern Ukraine: development in the context of armed conflict and the Covid-19 pandemic. *International Relations 2021: Current issues of world economy and politics. Proceedings of scientific works from the 22nd International Scientific Conference, 2nd – 3rd December 2021*, pp. 510-517. www.cutt.ly/DHUw2WV
- [6] Гавриленко Н.В. Доцільність стимулювання малого і середнього бізнесу. Проблеми соціально-економічного розвитку підприємництва: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 8–9 листопада 2012 р. Дніпропетровськ : «Герда», 2012, с.37-38. www.cutt.ly/63PrfnO
- [7] Гуцан О.М. Механізм мотивації персоналу на основі компетентнісного підходу. *Міжнародная научная конференция MicroCAD : Секція №16 – Сучасні технології в економіці та менеджменті. НТУ «ХПИ», 2013.*
- [8] Замула І.В., Шиманська К.В. Поняття мотивації працівників, її види та зв'язок із системою бухгалтерського обліку. *Problems of Theory and Methodology of Accounting, Control and Analysis*. 2011. Vol. 20, issue 2, с. 201-211.
- [9] Занюк С.С. *Психологія мотивації: навчальний посібник*. Київ : Либідь, 2002.
- [10] Іванова Ю.С. Поняття професійного навчання працівників: теоретико-правовий аналіз. *Право та інновації*. 2014. № 4, с. 148-155.
- [11] Козирева О. В., Овсієнко О. В. *Організація праці менеджера : навчальний посібник* Харків : Вид-во Іванченка І. С., 2019.
- [12] *Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект): [монографія] / П.З. Капустянський. К.: ІПК ДСЗУ, 2017.*
- [13] Остополець І., Инжиевська Л., Степанова С., Табачник І. Особливості тренінгової роботи з подолання фрустрованості педагогів. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Technicznej w Katowicach*, 2020, nr 12, с. 59-68. www.cutt.ly/g3PgQPM
- [14] Черкасов А. В. *Інноваційна роль мотивації в системі управління персоналом*. Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка». Львів, 2008. № 628: Проблеми економіки та управління, с. 692–695.

RELATIONSHIP OF PERSONAL PROPERTIES OF MANAGERS WITH THE MOTIVATION TO WORK ACTIVITY

ABSTRACT

The article highlights the results of an empirical study of some personal qualities of middle-tier managers and their motivational characteristics. The urgency of the problem is due to the search for effective labor management tools that ensure the activation of the human factor. As a result of the study, the relationship between such personal and motivational characteristics as optimism, focus on business, and internality was established. Psychodiagnostics showed that the majority of the studied leaders-managers are active optimists and realists, they are resistant to psychological stress, in difficult situations, know how to find a constructive way to solve a problem, and are positive about the future, making active efforts to achieve goals. Based on the research, several suggestions have been made to optimize work in the organization.

KEYWORDS

motivation of managers, personal qualities of managers, orientation of managers, internality, stress resistance.

ZWIĄZEK CECH OSOBOWOŚCI MENEDŻERÓW Z MOTYWACJĄ DO AKTYWNEJ PRACY

STRESZCZENIE

W artykule zwrócono uwagę na wyniki badań empirycznych nad niektórymi cechami osobowości menedżerów średniego szczebla oraz ich cechami motywacyjnymi. Pilność problemu wynika z poszukiwania skutecznych narzędzi zarządzania pracą, aby uruchomić aktywizację czynnika ludzkiego. W wyniku badań ustalono związek między takimi cechami osobowości i czynnikami motywacyjnymi jak: optymizm, nastawienie na biznes i skłonność do refleksji. Psychodiagnostyka wykazała, że większość badanych liderów-menedżerów to aktywni optymiści i realiści, są odporni na stres psychiczny, w sytuacjach trudnych potrafią znaleźć konstruktywny sposób rozwiązania problemu, pozytywnie patrzą w przyszłość, aktywnie dążąc do osiągnięcia celów. Na podstawie przeprowadzonych badań opracowano szereg wskazówek optymalizujących pracę w organizacji.

SŁOWA KLUCZOWE

motywacja menedżerów, cechy osobowe menedżerów, orientacja menedżerów, wewnętrzność, odporność na stres.



Artykuł udostępniony na licencjach Creative Commons/ Article distributed under the terms of Creative Commons licenses: Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). License available: www.creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/