

3. Бодрова Е. В., Давыдов В. В., Петровский В. А., Стеркина Р. Б. Опыт построения психолого-педагогической концепции дошкольного воспитания

4. Крулехт, М. В. Экспертные оценки в образовании : учеб. пособие для студ. фак. дошкольного образования высш. пед. учеб. заведений / М. В. Крулехт, И. В. Тельнюк. — М. : Издательский центр «Академия», 2002. — 112 с

5. Дошкольная педагогика / под ред. В. И. Ядешко, Ф. А. Сохина. — М. : Просвещение, 1978. — 429 с.

*Е.Э. Гашутина**

МОТИВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

На сегодняшний день представление о профессии менеджера у молодого поколения сильно изменились. В современных условиях профессия менеджера является одной из самых популярных, престижных и, что немаловажно, востребованных на рынке труда. Менеджер – это высококвалифицированный профессионал, который играет роль координирующего начала, приводящий в движение ресурсы организации для достижения ею своих целей [3].

Украина, как европейское государство, ориентируется в первую очередь на опыт формирования роли менеджера в обществе. Сегодняшний этап в подготовке менеджеров в Украине – это этап количественного удовлетворения потребности в таких специалистах. В условиях, когда рынок только создается, менеджер должен уметь постоянно "заглядывать в будущее", то есть быть способным на основании изучения существующего рынка не только чувствовать его текущую

* © Гашутина Е.Э., 2012

динамику (посредством учета, отчетности), но и прогнозировать перспективное развитие, требующее знания эконометрии, прогностики, информатики и др. [5].

Таким образом, наличие опытных менеджеров становится решающим фактором экономики. Основой деятельности менеджера является мотивация работников. Мотивация, как функция управления – это процесс побуждения работников к деятельности посредством согласования их мотивов с целями организации. Результаты анализа свидетельствуют о том, как сами работники оценивают различные мотивы в мотивационном процессе (табл. 1) [4].

Таблица 1

Оценка мотивов работниками

Мотивы, которые повышают мотивацию	Заставляют работать интенсивнее, %	Делают работу более качественной, %	И то, и другое, %
1	2	3	4
Возможность продвижения по службе	48	22	19
Большой заработок	45	27	22
Выплаты, связанные с результатами труда	43	31	16
Признание хорошо сделанной работы	41	34	17
Работа, которая заставляет развивать свои способности	40	27	20
Сложная работа	38	30	15
Работа, которая заставляет думать самостоятельно	37	33	17
Высокая степень ответственности	36	28	14
Интересная работа	36	35	18
Работа, которая требует творческого подхода	35	31	20

Существуют основные пять компонентов, с помощью которых можно удачно управлять мотивационным процессом на предприятии (рис. 1) [5]:



Рис. 1. Основные мотивационные компоненты

Исследования ученых [2, 7] свидетельствуют, что управлять мотивационным процессом можно с помощью как содержательных концепций, так и процессуальных. Можно предложить следующую модель организации мотивационного процесса в управленческой деятельности (рис. 2):



Рис. 2. Модель организации мотивационного процесса

Каждый из данных этапов требует конкретного участия и реакции руководителя и подчиненного. На подготовительном этапе руководитель разрабатывает план мотивационного процесса, тем самым начинает мотивировать подчиненного к действиям, и подчиненный осознает принимать или не принимать в этом участие.

Таким образом, в деятельности стремительного менеджера мотивационные процессы играют решающую роль как в части самомотивации, так и в реализации управленческих функций. Материальное стимулирование играет достаточно высокую роль в мотивации сотрудников, однако исследование показывает, что факторы, связанные с удовлетворенностью работой (признание, творческая, интересная работа) также имеют высокое влияние. Это не обходимо учитывать в подготовке менеджеров и в разработке мероприятий, обеспечивающих мотивационный процесс.

Библиографический список

1. Грошев И. Особенности влияния организационной структуры на эффективность деятельности персонала фирмы / И. Грошев // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №7. – С. 114 – 119.
2. Еськов А.Л. Опыт мотивации руководящего персонала японских компаний/А.Л. Еськов // Управление персоналом.– 2008.- №2.– С.157 – 159.
3. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях// Психология труда и организационная психология; т. 1 – 2-е изд., испр. [Пер. с нем.] / Э. Кирхлер, К. Родлер. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2008. – 268 с.
4. Кречук І.І. Мотивація результатів діяльності працівників / І.І. Кречук // Україна: аспекти праці. – 2005. – №3. – С. 7 – 20.
5. Нирмайер Р., Зайфферт М. Мотивация [пер. с нем. Е.А.Зись] – 2-е изд., испр. / Р. Нирмайер, М. Зайфферт. – М.: Омега-Л, 2006. – 127 с.
6. Справочник директора предприятия / Под ред. М.Г. Лапусты. – 7-е изд. – М.: ИНФРА – М, 2003. – 912 с.
7. Сорокина М.В. Менеджмент торговых предприятий / М.В. Сорокина. – СПб: Питер, 2003. – 528 с.