

Попадинець І.Р.

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
аспірант кафедри менеджменту та адміністрування*

МОНІТОРИНГ РІВНІВ ІЄРАРХІЇ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ НАФТОГАЗАВИХ ПІДПРИЄМСТВ

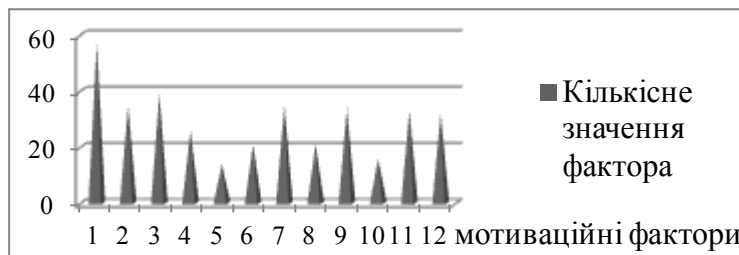
Проблема мотивації управлінської праці набуває все більшої актуальності. Адже, результативність роботи та прибутковість підприємства прямопропорційно залежать від працездатності управлінського персоналу, а їхня праця від мотиваційного механізму. Доцільно відзначити відмінність мотивації управлінської праці на рівнях ієрархії. Адже, при кар'єрному рості управлінського персоналу змінюються мотиваційні потреби керівників, тому мотиваційний механізм повинен своєчасно реагувати на зміну мотиваційних потреб управлінських кадрів.

Для отримання об'єктивної інформації про стан мотивації управлінської праці ієрархії управління було проведено соціологічне опитування керівників НГВУ «Долина нафтогаз» ВАТ «Укрнафта».

Опитування управлінського персоналу вище зазначеного підприємства проводилося шляхом заповнення респондентами (керівниками різних рівнів ієрархії) анкети. За основу взято дослідження двох британських вчених Шейли Річі та Пітера Мартіна за допомогою розробленого ними мотиваційного профілю особистості, який складається з 12 факторів, ідентифікуючих причини, що спонукають працівників вибирати стратегію поведінки на робочому місці.

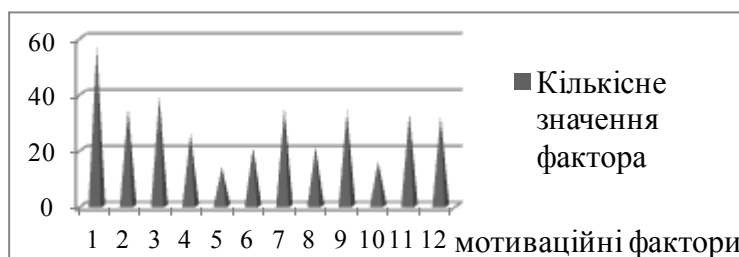
Перелік мотиваційних факторів: 1 – заробітна плата і премії, 2 – умови праці, 3 – структурованість роботи, 4 – соціальні контакти, 5 – взаємовідносини, 6 – визнання заслуг, 7 – прагнення до досягнень, 8 – влада і впливовість, 9 – різноманітність і зміни, 10 – креативність, 11 – самовдосконалення, 12 – цікава і корисна робота [1].

Розроблена анкета нараховувала 33 питань, кожне з яких містить кілька варіантів можливих відповідей. Із 100 надісланих у зазначену організацію анкет добровільно і анонімно були заповнені 73. Отримані дані дали змогу побудувати мотиваційний профіль кожного керівника. Оскільки, дослідження було спрямоване на визначення мотиваційних профілів ієрархії управління, то дані були згруповані відносно посад керівників. Мотиваційні профілі керівників представимо графічно (взято середній показник факторів).



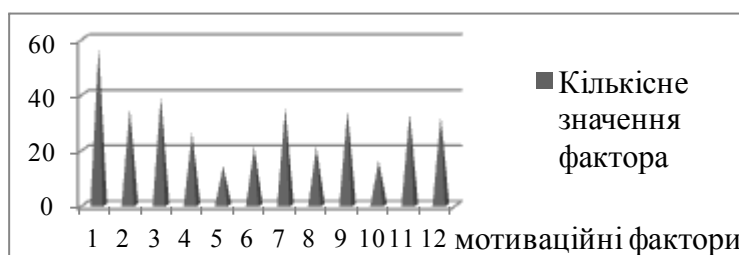
Переважають наступні фактори: 6,12,7, 3, 11.

Рис. 1. Мотиваційний профіль ТОП рівня управління



Переважають наступні фактори: 12, 9, 7, 10, 11.

Рис. 2. Мотиваційний профіль MIDDLE рівня управління



Переважають наступні фактори: 1, 3, 2, 7, 9.

Рис. 3. Мотиваційний профіль LOWER рівня управління

Джерело: власні дослідження

Аналіз показав, що кожний рівень управління має незадоволені різні потреби. Тому, при формуванні мотиваційного механізму управлінського персоналу треба застосовувати індивідуальний підхід та рівень ієрархії.

Література.

1. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. Пособие для вузов / Шейла Ричи, Питер Мартин / [Пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова]. – М. ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – С. 18-25.