

Вісник Запорізького національного університету – 2010 – №3(7) – С. 58 – 61.

4. Різник В.В., Сучасні тенденції мотивації праці управлінського персоналу / Різник В.В // Економічний вісник університету, 15/1 – 2010. – №15/1. – С. 58 – 62.

5. Співак, В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств/В.В. Співак//Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – №6, Т.2. – С. 178-181.

6. Юкіш В.В. Застосування матеріальних і нематеріальних методів мотивації лідерства на різних рівнях управління / В.В. Юкіш // Інноваційна економіка. - 2009. - № 8. - С. 62-66.

*Лугова В.М., Серіков Д.О.*

## **МОТИВАЦІЯ САМОРОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА**

В останні роки значно зросла зацікавленість вчених у дослідженні проблеми формування та розвитку управлінської компетентності керівника. Її актуальність з часом лише зростає, що пов'язано з розвитком суспільних процесів і ускладненням самої людини та визнання сучасною наукою і практикою необхідності використовувати ці зміни на користь організації. В умовах перманентних змін управлінська компетентність повинна удосконалюватися випереджальними темпами, що посилює актуальність такої проблеми як мотивація саморозвитку керівників та розвитку управлінської компетентності.

Питання мотивації саморозвитку у вітчизняній науці є прерогативою психолого-педагогічних наук, на що вказує аналіз наукових досліджень і публікацій. В економічних науках ця проблематика зводиться до питання професійного розвитку персоналу, планування кар'єри і кар'єрного зростання. Цим займалися такі провідні вітчизняні та зарубіжні вчені, як Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Дмитренко, П. Долгов, А. Єгоршин, В. Савченко, Л. Фільштейн та ін. Однак, незважаючи на значні доробки у зазначених галузях знань, питання мотивації саморозвитку та її зв'язок з управлінською компетентністю керівників потребують подальшого дослідження і більш детальної розробки з міждисциплінарних позицій.

Мотивація саморозвитку керівника – це процес спонукання керівника до цілеспрямованої творчої зміни власних особливостей для найбільш ефективного виконання управлінських ролей та здійснення трудових функцій. В її основі лежать мотиви саморозвитку, що забезпечують можливість реалізувати власний творчий потенціал (впроваджувати нові підходи в управлінні, нові форми і методи навчання, приймати оригінальні, нестандартні управлінські рішення); необхідність подолання труднощів, пов'язаних з працею, самовдосконаленням тощо.

Найважливішою умовою, що дає людині можливість стати суб'єктом саморозвитку, є досягнення певного рівня особистісної самосвідомості, який дозволяє визначати свій спосіб життя, зазначає Козлова Н.В. та, посилаючись на ро-

боту Е.А. Климова, наводить структуру професійної самосвідомості: свідомість своєї приналежності до професійної спільноти (уявлення про ступінь своєї відповідності професійним еталонам, про своє місце в системі професійних «ролей»); знання людини про ступінь її покликання у професійній групі; знання своїх сильних і слабких сторін, шляхи самовдосконалення, ймовірні зони успіхів і невдач, знання своїх індивідуальних способів успішної діяльності; уявлення про себе і свою роботу в майбутньому [1]. До основних форм саморозвитку відносять: самоствердження, самовдосконалення та самоактуалізацію. Самоствердження дає можливість заявити про себе в повній мірі як про особистість. Самовдосконалення – це прагнення наблизитися до деякого ідеалу. Самоактуалізація полягає у виявленні в собі певного потенціалу і використанні його в житті [2].

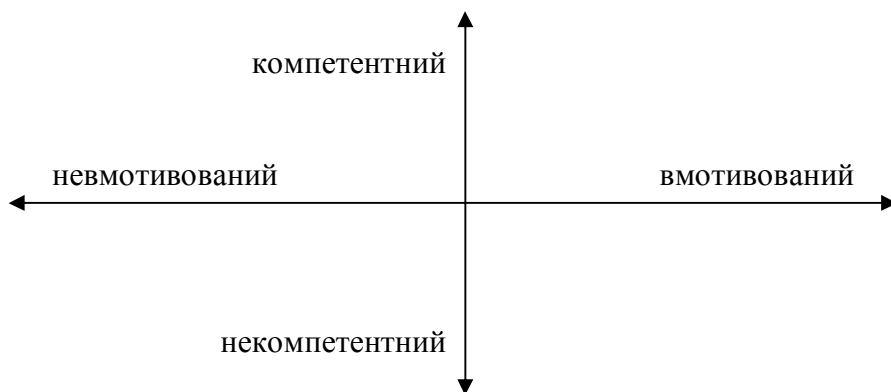


Рис. 1. Варіанти співвідношення між мотивацією саморозвитку та компетентністю керівника

В результаті можемо виділити чотири типи керівників та ключові напрями роботи з ними з метою розвитку управлінської компетентності (табл. 1).

Таблиця 1

Напрями розвитку управлінської компетентності керівників різних типів

Тип керівника	Характеристика	Напрями розвитку компетентності	Результат
Самоактуалізований	Достатній рівень компетентності керівника поєднується з прагненням саморозвитку, намагання максимально реалізувати свої здібності та кваліфікацію	Підтримка достатнього рівня мотивації саморозвитку шляхом використання освітньо-виховних методів та самоуправління	Компетентний керівник, що прагне до саморозвитку
Тимчасово компетентний	Достатній рівень компетентності керівника та відсутність бажання саморозвиватися, підвищувати рівень професіоналізму	Формування мотивації саморозвитку шляхом використання адміністративних, економічних та соціально-психологічних методів	
Тимчасово некомпетентний	Недостатній рівень компетентності керівника поєднується з прагненням саморозвитку, намагання максимально реалізувати свої здібності та кваліфікацію	Розвиток компетентності шляхом побудови індивідуальної програми розвитку управлінської компетентності керівника	
Конфліктний	Недостатній рівень компетентності керівника відсутність бажання саморозвиватися, підвищувати рівень професіоналізму	Формування мотивації саморозвитку шляхом використання адміністративних, економічних та соціально-психологічних методів та індивідуальної програми розвитку управлінської компетентності	

Саме самоактуалізація як найвищий рівень саморозвитку має стати основою для розвитку управлінської компетентності керівника. Компетентності «раз і назавжди» вже не існує, керівники, які не розуміють цієї аксіоми втрачають свої конкурентні переваги, тому так важливо забезпечити тісний зв'язок між мотивацією саморозвитку і управлінською компетентністю.

Управлінська компетентність керівника – це динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей, це набуті реалізаційні здатності керівника до ефективної управлінської діяльності.

Залежно від рівня розвитку існують різні варіанти співвідношення між мотивацією саморозвитку та компетентністю керівника: вмотивований компетентний, вмотивований некомпетентний, невмотивований компетентний та невмотивований некомпетентний (рис. 1).

Таким чином, мотивація саморозвитку відіграє важливу роль у забезпеченні управлінської компетентності керівника, адже вона забезпечує готовність людини працювати над собою, переробляти саму себе, усвідомлювати та визнавати свою недостатню підготовленість до ефективного виконання управлінських функцій.

### *Література*

1. Козлова Н.В. Современное профессиональное образование: психолого-акмеологический подход: монография / Н.В. Козлова. – Томск: Издательство ТПУ, 2007. – 197с.
2. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития: учеб. пособие. — 2-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 256 с.

*Ляшок Н.Ю.*

## **ВЛИЯНИЕ КРИЗИСОВ НА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Кризисные условия в стране значительным образом повлияли на снижение инновационной активности предприятий, в первую очередь, машиностроительных. В период кризиса в промышленности проводилась политика, направленная на выживание предприятий, а не на инновационное развитие, что отодвигало на задний план вопросы развития человеческого капитала. Учеными-экономистами доказана возможность инновационного развития промышленных предприятий в условиях экономических кризисов [1,2]. Ограничением этому могут являться проблемы развития и использования человеческого капитала предприятий, так как именно персонал генерирует идеи и создает инновацион-