

ВПЛИВ КАТЕГОРІЙ ПРИХОВАНОЇ МОТИВАЦІЇ НА ЯВНІ МОТИВИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ МИТНИЦІ

В статті виділено категорія мотиву, запропонована класифікація мотивів стосовно завдань дослідження. Розкрито роль задоволення базових і актуальних потреб в структурі трудової мотивації. За допомогою структурного моделювання, встановлено вплив підсистеми прихованих мотивів на явні мотиви трудової діяльності співробітників митниці.

Ключові слова: *мотив, приховані мотиви, трудова мотивація співробітників митниці.*

Постановка проблеми. Дослідження індивідуальної мотивації трудової діяльності видається актуальним як для вирішення науково-теоретичних завдань в областях загальної психології, психології особистості та психодіагностики, так і для завдань практики, оскільки дозволить підійти до розуміння причин і напрямків розвитку особистості дорослої людини, а також можливостей для управління мотиваційно-сміисловою сферою суб'єкта праці. Так, детальне вивчення структури та змісту трудової мотивації співробітників митної служби, як інтегративного утворення, що включає трудові мотиви та мотиви особистості, пов'язані з задоволеністю базових та актуальних потреб, дозволить науково обґрунтовано здійснювати психологічний супровід їх професійної діяльності, в тому числі реалізовувати індивідуальний та диференційний підхід в роботі з фахівцями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема мотивації людини як одна з центральних проблем загальної психології, психології особистості та професійної діяльності досить широко представлена в багатьох дослідженнях вітчизняних і закордонних авторів. Проте інтерес до неї не тільки не зменшується, але навіть посилюється (Б.Г. Ананьев, В.Г. Асеев, О.Г. Асмолов, Л.І. Божович, В.К. Віллонас, Л.С. Виготський, Т.О. Гордеева, В.В. Давидов, Б.І. Додонов, Є.П. Ільїн, В.О. Іванніков, В.І. Ковальов, О.М. Леонтьєв, Д.О. Леонтьєв, В.М. Мясіщев, С.Л. Рубінштейн, Д.М. Узнадзе, В.І. Чирков, П.М. Якобсон, М.Г. Ярошевський, S. Andersen, D. Birch, R. de Charms, E.L. Deci, T. Kasser, K.B. Madsen, J. Nuttin, H. Heckhausen, R.M. Ryan, K.M. Sheldon, R.W. Whin, G.C. Williams і ін.).

У переважній більшості українських наукових досліджень мотив розглядається поряд з потребами. Г.О. Балл [2] підкреслює, що істотною властивістю мотиву, яка виділяється О.М. Леонтьєвим [6], це стійкість мотиву, що впливає на протікання і результати цілого ряду конкретних дій. На думку автора, до мотивів відносяться не будь-які стійкі психічні причини поведінки, а лише інтенціональні (трактування інтенціональності не замикається в даному випадку у сфері свідомості, оскільки за О.М. Леонтьєвим неусвідомлювані мотиви не протилежні усвідомленим). Таким чином автор приходить до визначення мотиву як відносно стійкої інтенціональної (тобто предметно віднесеної, хоча не завжди усвідомлюваної) психічної причини дій.

Так згідно аналізу В.Ф. Моргуна [7], співвідношення психологічних категорій, що характеризують структуру діяльності в теоріях діяльності, вчинку та установки (за О.М. Леонтьєвим, у модифікації В.Ф. Моргуна): потреба (індивідуально-практична первинна установка за Д.М. Узнадзе; нужда – за С.Д. Максименком) співвідноситься з поведінкою

– за Б. Ф. Скінером; мотив (як опредметнена потреба, за О.М. Леонтьєвим) співвідноситься з діяльністю; особистісний сенс (як співвідношення реально діючого мотиву і мети) співвідноситься з вчинком (як дія, що потребує вибору, волі та моральної оцінки, за В. А. Роменцем); мета співвідноситься з дією; вторинна «фіксована установка» (за Д. М. Узнадзе) співвідноситься з операцією.

Таким чином, Е.І. Головаха [3] виділяє три види мотивів на підставі їх функцій: неусвідомлені мотиви, які реально діють, та виконують тільки функцію спонукання; усвідомлені мотиви, які реально діють та виконують функції спонукання, смислутворення та пояснювання; мотиви, що «розуміються», та виконують функції пояснювання, або смислутворення, або ці функції одночасно.

В.О. Іванников [5] розглядає різні форми здійснення процесу мотивації - довільну і мимовільну, усвідомлену та неусвідомлену. Стверджує, що можливо їх поєднання: частина ланок в процесі мотивації йде мимоволі, частина - усвідомлено і навмисно.

Узагальнюючи ці твердження, ми характеризуємо поняття неусвідомленого мотиву так: разом з об'єктами і явищами, що актуально сприймаються людиною «тут і тепер», у свідомості існують ще і різні об'єкти, про які індивід час від часу думає, але які в не меншому ступені стимулюють його активність, чим безпосередньо сприймані. Таким чином можна говорити про неусвідомлені, далі приховані мотиви, які можна визначати, як істинні, мало усвідомлені, мотиви, що реально діють (приховані від себе, які можуть з мало усвідомлених перейти в усвідомлені).

Надзвичайно важливим для розуміння феномена мотивації та мотиваційних чинників є поняття базових потреб і зв'язку трудової мотивації з мотивацією особистості в цілому. Так, Л. І. Анциферова [1], підкреслює, що в психологічних дослідженнях формування та розвитку особистості в різних соціальних системах намітилася небажана тенденція: в роботах не розкривається, як темп і якість розвитку особистості в одній галузі соціальної дійсності (наприклад, у праці) пов'язані з характеристиками розвитку людини в інших сферах її суспільного буття (в сім'ї, в спілкуванні з друзями тощо).

Дослідження структури мотивації з урахуванням базових потреб особистості інтегровано і системно досліджується багатьма науковцями (А. Адлер, Л.І Божовіч, Л.С. Виготській, Е. Еріксон, В.О. Іванников, М.І. Лісіна, Б.Ф. Ломов, А. Маслоу, К. Роджерс, О.П. Саннікова, В. Франкл, К. Хорні).

О.П. Саннікова запропонувала особистісний підхід, який передбачає вивчення професіонала саме «з точки зору індивідуальних особливостей, які проявляються у професійній діяльності. При цьому підході в діаді «діяльність» - «особистість» акцент зміщується з поняття «професійна діяльність» на поняття «особистість професіонала». Професійна діяльність розглядається не як жорстка імперативна детермінанта в формуванні особистості, а як поле докладання творчих можливостей індивідуальності» [8, с.107].

О.П. Саннікова враховує, що поділ на загальнопсихологічний і професійний план структури є досить умовним, оскільки носієм професійно важливих якостей є цілісна особистість. Однак, кожен клас професій, що висуває свої специфічні вимоги до різних підструктур особистості, можна охарактеризувати також «ступенем смислової близькості запропонованих структур, тобто ступенем «включеності» загальнопсихологічних властивостей особистості, які належать різним рівням, в професійну структуру, і навпаки» [8, с. 111].

Структура та зміст трудової мотивації працівників митних органів має свої особливості, які пов'язані зі специфікою державної служби, і проявляються в таких аспектах:

- за своїм змістом трудова діяльність держслужбовців спрямована на реалізацію загальнонаціональних інтересів, на всемірне зміцнення і розвиток суспільного і державного устрою;

- висока міра відповідальності посадовців за рішення, що приймаються, та їх здійснення, результати й наслідки;

- жорстка нормативна регламентація управління та трудової дисципліни;

- високі вимоги до інтелектуального, а також творчого потенціалу при вирішенні професійних завдань [4]

При високій складності і відповідальності праці, рівень оплати службовців митниці значно нижчий, ніж в комерційних структурах, а додаткові соціальні гарантії не повною мірою компенсують складність і значущість їх діяльності. Таким чином, така суперечність може бути компенсовано високим рівнем трудової мотивації, вірніше тими її складовими, які торкаються внутрішніх потреб особистості співробітників, а також спрямованості особистості в цілому [4].

І.Л. Соломін [9] запропонував психосемантичну модель трудової мотивації, яка обґрунтовує зміст прихованих мотивів діяльності, та метод їх вивчення. Вона передбачає вивчення індивідуально стійких базових потреб особистості, що визначають зміст прагнень, захопленя та інтересів, ступінь задоволеності базових потреб, ситуаційно обумовлені актуальні потреби, ставлення до майбутнього, ставлення до себе, ставлення до інших людей, яке характеризує, які почуття людина відчуває у відношенні до різних людей або різних видів діяльності.

Психосемантична модель мотивації [9] заснована на наступному припущенні. Якщо ряд понять, які оцінюються за допомогою шкал семантичного диференціала, висловлює деякі людські потреби, то ступінь їх близькості з поняттями, які позначають певні види діяльності, може свідчити про те, що відповідні потреби спонукають до даних видів діяльності.

Мета статті: за допомогою структурного моделювання, довести вплив підсистеми прихованих мотивів на явні мотиви трудової діяльності співробітників митниці.

Вклад основного матеріалу і результатів дослідження. Запропонована нами теоретична модель мотивації трудової діяльності співробітників митниці включає чотири підсистеми, пов'язані з п'ятою підсистемою – прихованою мотивацією праці. На першому етапі проведення психосемантичної діагностики за модифікованим І. Л. Соломінін варіантом, нами було відібраний список об'єктів, які випробовуваний повинен оцінювати. Виділення набору об'єктів визначалося в першу чергу завданнями дослідження.

При використанні даного варіанту піддослідним пропонувалося оцінити за допомогою набору шкал ряд понять, які характеризують різні види діяльності людини, деякі умови трудової діяльності, цілі та задачі, цінності і потреби, які можуть бути як загальними для всіх людей, так і специфічними для деяких їх категорій або навіть для конкретних індивідів.

У списку понять було представлено такі категорії, як: потреби та цінності (моє захоплення, цікаве заняття, матеріальне благополуччя, вигода, спілкування з людьми, любов, свобода, влада, визнання оточуючими, моя кар'єра, досягнення успіху, виконання обов'язків, творчість); види діяльності (моя робота, моє навчання, моя професія, заняття бізнесом, вільний час); окремі люди і групи людей (я, мої друзі, моя родина, моя

організація, співробітники організації, керівництво організації, інші організації та ін.); негативні події і переживання (невдача, загроза, неприємності, хвороба і т. п.); різні етапи життєвого шляху (моє минуле, моє справжнє, моє майбутнє). В результаті, семантична близькість понять характеризує схожість емоційних відносин до них випробовуваних, ступінь суб'єктивної ідентичності понять, яка виражається у подібності профілів їх шкальних оцінок. Оскільки ряд понять висловлює деякі людські потреби, то ступінь їх близькості з поняттями, які позначають певні види діяльності, характеризує відповідні потреби як мотиви даних видів діяльності. Ранжуючи ряд понять, які характеризують потреби посадових осіб митних органів, за ступенем їх близькості до цікавого для нас поняття, що виражає деяку діяльність, можна визначити провідні мотиви, їх ієрархію для трудової діяльності.

Підсистема «Явні мотиви» включала параметри, що характеризують відкриті, декларовані мотиви праці. Ця підсистема розглядалася як ендогенна по відношенню до підсистеми «Прихованої мотивації». Для вивчення явних мотиваційних чинників, нами був проведений тест «Мотиваційний профіль» Ш. Річі і П. Мартіна [10]. За допомогою цього тесту нами виявлялися чинники мотивації праці, які високо оцінюються працівником, і мотиваційні чинники праці, яким працівник надає мало значення як потенційним джерелам задоволення роботою. Тест дозволив виявити потреби і прагнення працівника за ключовими 12 факторам праці: потреба в хорошій заробітній платі, і в цілому в матеріальній винагороді і соціальному пакеті; потреба в комфортних умовах роботи; потреба в чіткому логічному структуруванні роботи; потреба в соціальних контактах і взаємодії; потреба в підтримці стабільних взаємин; потреба визнання з боку інших людей, колег; потреба встановлювати для себе складні амбітні цілі і досягати їх; потреба у владі і прагнення керувати іншими людьми; потреба в новизні, різноманітності, перервах; потреба бути сприйнятливим для нових ідей, креативним; потреба в самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості; потреба в усвідомленні затребуваності в суспільно корисній праці.

Тест «Мотиваційний профіль» Річі Ш., Мартін П. [10] дозволив виявити фактори мотивації, які високо оцінюються співробітниками, а також незначні фактори задоволення працею. Описові статистики для даної методики представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Описові статистики підсистеми «Явні мотиваційні чинники трудової діяльності»

Явні мотиваційні чинники	M±m	Med	Mo	Min	Max
Винагорода	41,24±14,85	39	35	0	121
Умови роботи	28,71±12,16	29	30	0	72
Структурування роботи	40,98±15,03	39	31	0	100
Соціальні контакти	23,25±9,42	24	25	0	53
Взаємовідносини	24,57±8,23	25	24	0	46
Визнання	35,70±9,22	35	36	7	75
Досягнення	31,04±8,79	31	32	3	62
Влада і впливовість	16,13±9,91	17	0	0	44
Різноманітність	24,83±9,49	26	29	0	56
Креативність	24,74±10,29	26	28	0	61
Самовдосконалення	32,83±8,02	32	32	0	68
Цікава робота	37,76±10,78	36	33	0	85

Аналіз отриманих результатів показує, що найбільш значущими мотивами праці є винагорода ($41,24 \pm 14,85$); структурування роботи ($40,98 \pm 15,03$), т. е. у співробітників митниці існує потреба в зниженні невизначеності та встановлення чітких правил і директив виконання роботи; визнання ($35,70 \pm 9,22$) в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення і успіхи; цікава робота ($37,76 \pm 10,78$), потреба в різноманітності і зміні.

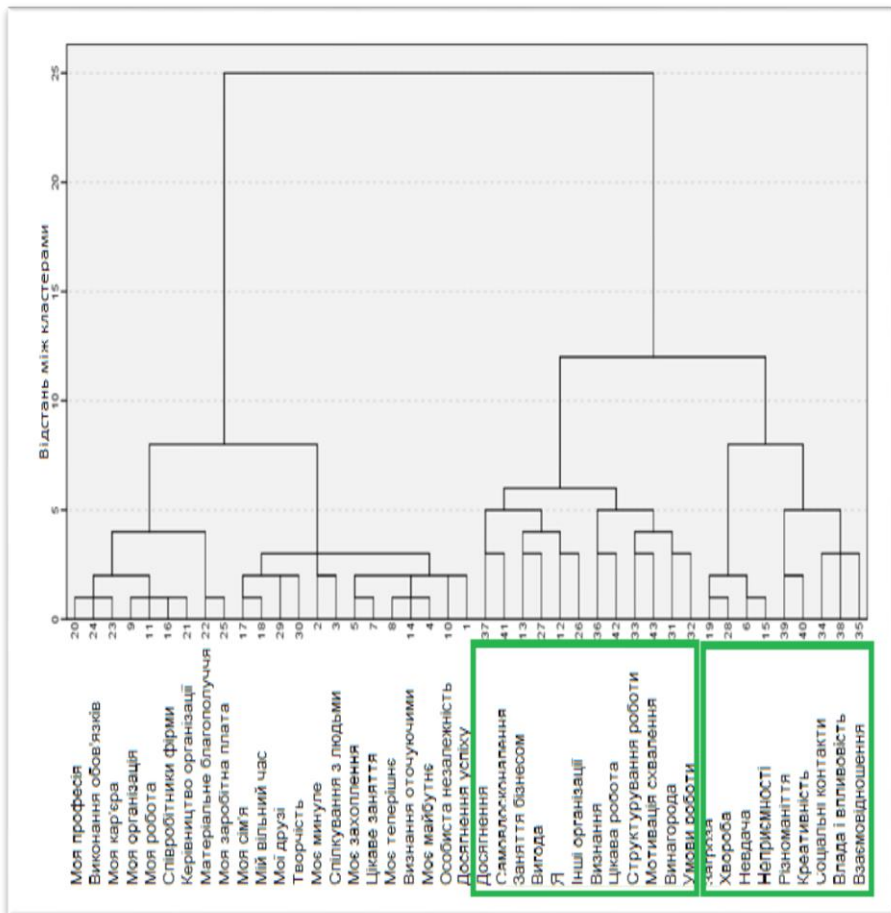


Рис. 1. Дендрограма ієрархічного кластерного аналізу, яка класифікує явні мотиви і категорії прихованої мотивації по фактору цінності

Далі аналізувалося співвідношення підсистем. Для визначення того, які приховані мотиви найбільш сильно пов'язані з параметрами досліджуваних підсистем, використовувався ієрархічний кластерний аналіз. Основним методом кластерного аналізу в роботі був ієрархічний аналіз за методом Варда, як міри схожості використовувалося квадратичне евклідова відстань. Об'єктами кластеризації виступали показники взаємодіючих підсистем. Параметрами кластеризації були випробувані, які взяли участь в

дослідженні. Далі детально розглядаються дерева кластерного аналізу - так звані дендрограми, описуються характеристики тих кластерів, які поєднують в собі категорії, що відносяться до різних підсистем.

Компоненти зазначених кластерів аналізувалися за допомогою моделювання структурними рівняннями. Даний статистичний метод є всеохоплюючим і надзвичайно потужною технікою багатовимірної аналізу, що включає велику кількість методів з різних областей статистики.

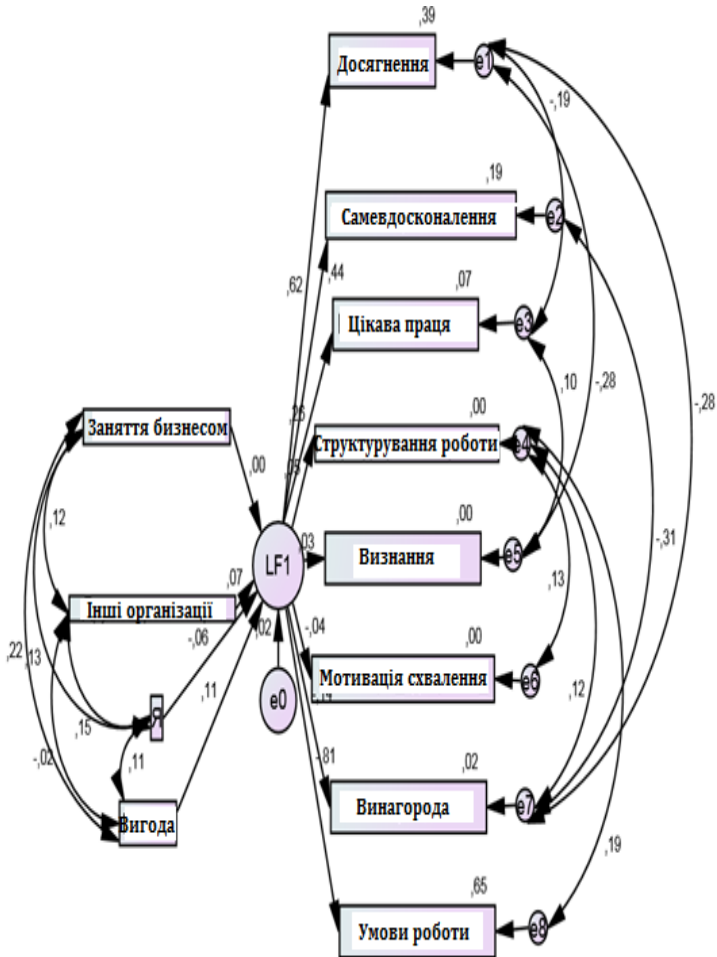


Рис. 2. Структурна модель для кластера 1, яка описує взаємовідносини між явними мотивами і категоріями прихованої мотивації по фактору цінності ($\chi^2 = 54,966$; $p = 0,058$; $\chi^2/df = 1,347$; $RMSEA = 0,034$; $CFI = 0,948$)

На рисунку 1 представлена дендрограма ієрархічного кластерного аналізу, що класифікує явні мотиви і категорії прихованої мотивації по фактору цінності. Нагадаємо, що підсистема «Явні мотиваційні чинники трудової діяльності» є ендогенної по відношенню до підсистеми «Приховані мотиви».

Перший кластер об'єднав «Заняття бізнесом», «Інші організації», «Я», «Вигода», «Досягнення», «Самовдосконалення», «Цікава робота», «Структурування роботи», «Визнання», «Мотивація схвалення», «Винагорода», «Умови роботи».

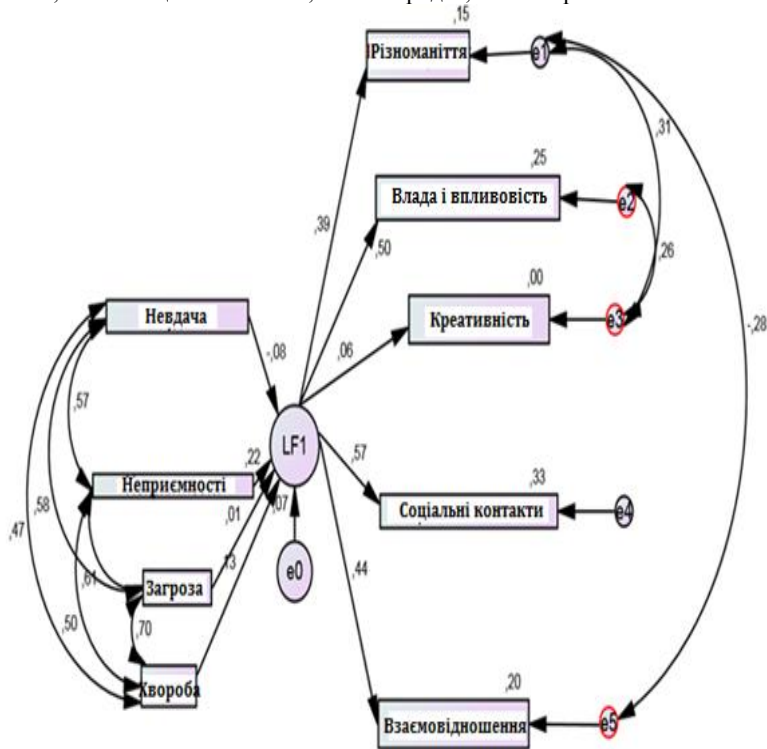


Рис. 3. Структурна модель, яка описує взаємовідносини між явними мотивами і категоріями прихованої мотивації по фактору цінності ($\chi^2 = 16,695$; $p = 0,544$; $\chi^2/df = 0,927$; $RMSEA = 0,000$; $CFI = 1,000$)

Структурна модель, що описує взаємовідносини між параметрами кластера 1 представлена на рис. 2. Були отримані індекси відповідності моделі вихідним даним, вони показують, що модель добре відповідає даним і в корекції вона не потребує. Латентний фактор, що характеризує явні мотиви, можна охарактеризувати як «Професійна самореалізація як альтернатива комфорту на робочому місці», велику факторну навантаження тут мають категорія «Досягнення» ($r = 0,62$), при коефіцієнт

множинної детермінації дорівнює 0,39, відповідно 39% варіації компонента «Досягнення» описується варіацією даних прихованих мотивів.

Також висока факторна навантаження у категорії «Умови роботи» ($r = -0,81$), при коефіцієнт множинної детермінації дорівнює 0,65, відповідно 65% варіації компонента «Умови роботи» описується варіацією даних прихованих мотивів.

Приховані мотиви, які визначають цю латентну змінну, це: інтерес до інших організацій ($r = 0,07$) і особиста вигода ($r = 0,11$).

Таким чином можна зробити висновок, що чим цінніші і значущі для співробітників вигідні угоди, і більш висока конкурентоздатність як професіонала, тим більше для співробітників важливі досягнення, самовдосконалення, незважаючи на складність умов роботи.

Кластер 2 був сформований показниками «Невдача», «Неприємності», «Загроза», «Хвороба», «Різноманітність», «Влада і впливовість», «Креативність», «Соціальні контакти» і «Взаємовідносини». Структурна модель, що описує взаємовідносини між параметрами кластера 2 представлена на рисунку 3. Було отримано індекси відповідності моделі вихідним даним, тобто модель добре відповідає даним і в корекції вона не потребує.

Латентна змінна, яка об'єднувала явні мотиви, характеризувала переважно діяльність співробітників митних органів у сфері взаємовідносин на роботі (факторна навантаження $r = 0,44$), соціальних контактів (факторна навантаження $r = 0,57$), різноманітності праці (факторна навантаження $r = 0,39$), а також влади та впливовості (факторна навантаження $r = 0,50$).

На усвідомлювані мотиви такої діяльності істотно і прямий вплив надають ряд прихованих мотивів, а саме ті, які пов'язані з досвідом негативних переживань, що можна розглядати як механізм компенсації. Найбільш сильний вплив чинила вираженість такого прихованого мотиву як «Неприємності» ($r = 0,22$), тоді як «Невдача» ($r = -0,08$) чинить негативний вплив на латентний фактор.

Отже, можна зробити висновок що чим вище співробітники оцінюють неприємності в трудовій сфері, тим більше вони схильні приділяти увагу і цінувати міжособистісне спілкування з колегами, і займатися креативністю. А ось невдачі у трудовій діяльності, навпаки знижують явну мотивацію праці, яка визначається міжособистісним спілкуванням з колегами і широтою соціальних контактів.

Висновки. Таким чином, показано, що на явні мотиви, що характеризують переважно діяльність співробітників митних органів у сфері взаємовідносин на роботі, соціальних контактів, різноманітності праці, а також влади та впливовості, істотно і прямий вплив надають ряд прихованих мотивів, а саме ті, які пов'язані з досвідом негативних переживань, що можна розглядати як механізм компенсації. Чим вище співробітники оцінюють неприємності в трудовій сфері, тим більше вони схильні приділяти увагу і цінувати міжособистісне спілкування з колегами, і займатися креативністю.

Так, психологічний супровід трудової мотивації співробітників митниці, з урахуванням системи психологічних заходів, може включати методику відбору кадрів для митниці, яка враховує приховані мотиви праці. Таке дослідження може бути достатньо гнучким в частині виявлення базових і актуальних потреб майбутнього співробітника митниці, які об'єднані в кластери з різними характеристиками трудової діяльності, і є відповідно трудовими мотивами. Результатом такого роду дослідження може стати індивідуальна картка супроводу професіонала, з урахуванням можливості задоволення потреб у процесі трудової діяльності та розвитку протрудових мотивів.

Література

1. Анцыферова Л.И. Психология формирования и развития личности / Л.И. Анцыферова // Человек в системе наук. – М.: 1989. – С. 426-433.
2. Балл Г.А. Мотив: уточнение понятия/ Балл Г.А. // Психологический журнал. – 2004. – Т.25, №4. – С.56-65.
3. Головаха Е.И. Структура групповой деятельности: социально-психологический анализ / Е.И. Головаха. – Киев: Наукова думка, 1979. – 140 с.
4. Дубинина А. Л. Основы таможенного дела в Украине: учеб пособие / А. Л. Дубинина, С. В. Сорокина – М.: Профессионал, 2004. – 360 с.
5. Иванников В. А. Порождение деятельности и проблема мотивации/ В.А. Иванников // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2015.– № 2. – С.15-22
6. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 352 с.
7. Моргун В.Ф. Багатовимірна концепція особистості та інтеграція психологічних теорій діяльності, установки і вчинку/ В.Ф. Моргун// Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2015. – 430 с.
8. Санникова О.П. Феноменология личности/ О.П. Санникова. – Одесса: СМІЛ, 2003. – 256 с.
9. Соломин И. Л. Психосемантический подход к исследованию трудовой мотивации: Дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Соломин Игорь Лоенидович – Санкт-Петербург: РГПУ, 2009. – 179 с.
10. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: учеб. пособие /Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ– ДАНА, 2004. – 399 с.

Транслітерація

1. Ancyferova L.I. Psihologiya formirovaniya i razvitiya lichnosti / L.I. Ancyferova // SHe lovek v sisteme nauk. – М.: 1989. – S. 426-433.
2. Ball G.A. Motiv: utochnenie ponyatiya/ Ball G.A. // Psihologicheskij zhurnal. – 2004. – T.25, №4. – S.56-65.
3. Golovaha E.I. Struktura gruppovoy deyatel'nosti: social'no-psihologicheskij analiz / E.I. Golovaha. – Kiev: Naukova dumka, 1979. – 140 s.
4. Dubinina A. L. Osnovy tamozhennogo dela v Ukraine: ucheb posobie / A. L. Dubinina, S. V. Sorokina – М.: Professional, 2004. – 360 s.
5. Ivannikov V. A. Porozhdenie deyatel'nosti i problema motivacii/ V.A. Ivannikov // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psihologiya. – 2015.– № 2. – S.15-22
6. Leont'ev A.N. Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost' / A.N. Leont'ev. – М.: Politizdat, 1975. – 352 s.
7. Morgun V.F. Bagatovimirnа koncepciya osobistosti ta integraciya psihologichnih teorij diyal'nosti, ustanovki i vchinku/ V.F. Morgun// Osobistist' u rozvitku: psihologichna teoriya i praktika : monografiya / za red. S. D. Maksimenka, V. L. Zlivkova, S. B. Kuzikovoї. – Sumi : Vid-vo SumDPU imeni A.S. Makarenka, 2015. – 430 s.
8. Sannikova O.P. Fenomenologiya lichnosti/ O.P. Sannikova. – Odessa: SMIL, 2003. – 256 s.

9. Solomin I. L. Psihosemanticheskij podhod k issledovaniyu trudovoj motivacii: Diss. ... kand. psihol. nauk: 19.00.03 / Solomin Igor' Loenidovich – Sankt– Peterburg: RGPU, 2009. – 179 s.

10. Richi SH., Martin P. Upravlenie motivaciej: ucheb. posobie /SH. Richi, P. Martin; per. s angl. pod red. prof. E.A. Klimova. – M.: YUNITI– DANA, 2004. – 399 s.

Ivanova M.D.

INFLUENCE OF CATEGORIES OF HIDDEN MOTIVATION ON EXPRESS MOTIVES OF LABOR ACTIVITY OF CUSTOMS EMPLOYEES

The article highlighted the category of motive, proposed a classification of motives in relation to the objectives of the study. The role of meeting the basic and actual needs in the structure of work motivation is revealed. With the help of structural modeling, the influence of the hidden motive subsystem on the obvious motives of the labor activity of customs officers has been established.

Keywords: *motive, ulterior motives, labor motivation of customs officers.*

Іванова М.Д. – здобувач кафедри диференціальної і спеціальної психології Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова.

УДК 159.92

Иценко А.С., Ткаченко Н.Е.

РОЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКА СОЦІАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

В статті розкрито поняття та визначено роль компетентності та потенціалу керівника в управлінні соціальним закладом. Компетентність працівника соціальної сфери, а особливо керівника установи, визначено найважливішою у роботі з суспільством. Показано, що управлінський потенціал є важливою складовою управління соціальним закладом та побудови структури надання соціальних послуг, а також налагодження атмосфери у трудовому колективі. Визначено, що професійна компетентність як складова професійної культури керівника, основа його професіоналізму й майстерності забезпечує успішність професійного розвитку фахівця та проявляється в різних видах керівної діяльності.

Ключові слова: *компетентність, потенціал, керівник, соціальний заклад.*

Постановка проблеми. Соціальні заклади у житті суспільства займають провідне місце. Саме вони є підтримуючим, основоположним, базовим фундаментом соціального благополуччя держави та її населення. На сьогодні, якісне управління соціальними закладами є чи не найважливішим інструментом досягнення соціального, педагогічного, культурного злагодження, а також економічного зростання. Керівник є головною фігурою управління соціальним закладом. Якість роботи соціального закладу та надання соціальних послуг, результативність соціальних, психологічних, освітніх послуг та забезпечення якості надання соціальної допомоги залежить від професійної компетентності керівника. Тому роль управлінського потенціалу керівника соціального закладу є важливою проблемою на сучасному етапі розвитку українського, а дослідження цього питання є перспективним.