

Olena Varaksina
*Candidate of Economic Sciences, Docent,
Associate Professor at the Department of Management named after I.A. Markina
Poltava State Agrarian University*

Вараксіна О.В.
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту імені І.А. Маркіної
Полтавського державного аграрного університету*

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-452-8-8>

MOTIVATION POTENTIAL OF THE MANAGER: KEY ASPECTS AND FACTORS

МОТИВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ МЕНЕДЖЕРА: КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ТА ЧИННИКИ

Мотиваційний потенціал менеджера є ключовим аспектом ефективного управління та лідерства в організації. Це означає, що здатність менеджера мотивувати своїх підлеглих грає вирішальну роль у досягненні високої продуктивності, залученості та задоволеності працівників, адже ефективні менеджери, які володіють сильним мотиваційним потенціалом, можуть надихати свою команду на досягнення спільних цілей та перевищення очікувань.

Мотиваційний потенціал працівника О.В. Бойко розглядає як економічну категорію, що визначає результативність трудової діяльності і включає її потенціал та сукупність мотивів і цілей, які характеризують механізм активізації, тобто процес формування і реалізації мотивів працівників, які відображаються у кінцевих результатах праці [1]. А.М. Колот визначає мотиваційний потенціал працівника як складову трудового потенціалу, що характеризує готовність працівника до максимальної трудової віддачі, розвитку конкурентоспроможності, реалізації в роботі набутих знань, здібностей, навичок [2]. Щоб ефективно використовувати мотиваційний потенціал, менеджери повинні враховувати низку важливих особливостей, які безпосередньо впливають на мотивацію співробітників (рис. 1).

Ефективність впровадження цих ключових особливостей значною мірою залежить від джерел влади, які використовує менеджер. Авторитет менеджера ґрунтується на особистих якостях, професійних знаннях і здатності надихати інших. Високий авторитет керівника забезпечує кілька важливих аспектів:

- довіра та повага, адже підлегли схильні довіряти та поважати керівника, який демонструє високий рівень компетентності, чесність і справедливість, позаяк це створює основу для ефективної комунікації та співпраці;
- мотивація та натхнення, адже керівники з високим авторитетом часто стають прикладом для наслідування, оскільки їхні дії, ставлення до роботи та поведінка надихають працівників на досягнення високих результатів;
- вплив на культуру організації, адже авторитетні керівники можуть формувати та підтримувати організаційну культуру, засновану на спільних цінностях та стандартах поведінки.



Рис. 1. Ключові особливості, які впливають на мотиваційний потенціал менеджера

Джерело: узагальнено автором на основі [3; 4]

Влада менеджера полягає у здатності впливати на поведінку підлеглих за допомогою різних ресурсів і повноважень. Існують кілька основних видів влади, які керівник може використовувати:

- легітимна влада, яка базується на офіційних повноваженнях, що надаються керівнику організаційною структурою;
- експертна влада, яка ґрунтується на знаннях, досвіді та компетентності керівника;
- референтна влада, яка базується на харизмі та особистих якостях керівника, які викликають у підлеглих бажання наслідувати його приклад;
- влада винагород, яка базується на здатності керівника надавати підлеглим матеріальні та нематеріальні винагороди, такі як бонуси, підвищення, похвали тощо;
- влада примусу, яка базується на здатності керівника застосовувати дисциплінарні заходи або інші форми покарання за невиконання завдань або порушення правил;
- інформаційна влада, яка базується на володінні важливою інформацією, необхідною для виконання робочих завдань.

Авторитет і влада менеджера взаємодіють та доповнюють одне одного, забезпечуючи ефективне лідерство.

Поєднання авторитету та експертної влади дозволяє керівнику впливати на підлеглих через знання та професійний досвід, створюючи атмосферу довіри та

поваги. Референтна влада, підкріплена авторитетом, стимулює підлеглих до добровільного слідування за керівником, знижуючи необхідність застосування примусових методів управління.

Посадова влада, доповнена авторитетом, забезпечує ефективне управління організаційними процесами, оскільки підлеглі визнають легітимність рішень керівника та його право на керівництво.

Таким чином, авторитет і влада керівника є важливими чинниками впливу на підлеглих. Вони забезпечують основу для ефективного лідерства та управління, сприяють підвищенню мотивації працівників, покращенню продуктивності та досягненню організаційних цілей. Поєднання особистих якостей керівника та використання різних джерел влади створює міцну основу для успішного виконання управлінських функцій. Важливо розуміти, що мотиваційний потенціал менеджера не є статичним і може змінюватись в залежності від різних обставин та потреб працівників. Ефективні менеджери постійно працюють над своїми лідерськими навичками та адаптуються до нових викликів, щоб підтримувати високий рівень мотивації в своїх командах.

Література:

1. Бойко О.В. Організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності на підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами». Київ: НАУ, 2005.

2. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотиваційний менеджмент : підручник. Київ : КНЕУ, 2014. 479 с.

3. Горбань В.Б. Аналізування складових елементів мотиваційного потенціалу підприємств-суб'єктів господарської діяльності Львівської області. *Наука й економіка*. 2012. № 2 (26). С. 151–159.

4. Перерва П.Г., Гуцан О.М. Мотиваційний потенціал працівника як резерв розвитку підприємства. *Економічні науки. Серія : Економіка та менеджмент*. 2014. Вип. 11. С. 233-244. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/есnem_2014_11_26 (дата звернення: 15.05.2024).