

У діагностиці таких якостей брали участь працівники торговельного відділу Північно-Східного регіону ПрАТ «Філіп Морріс Україна», які виконують низку управлінських функцій, пов'язаних із роботою з торговельними працівниками, плануванням, організацією, мотивацією та контролем їх діяльності. На підставі аналізу літератури й оцінювання якостей, які можуть бути найбільш значущими для працівників указанного торговельного відділу, обрано тестові методики для визначення індивідуальних мотиваційних спрямованостей керівників (опросник «Якір кар'єри»), рівня емпатичних здібностей (тест В. В. Бойко), орієнтацій особистості (тест «Рішення практичних ситуацій»).

Унаслідок оброблення результатів проведеної діагностики було визначено (за методикою «Якір кар'єри»), що велике значення й інтерес для опитаних становить можливість управління іншими людьми. Це підтверджує високий показник за шкалою *менеджменту*. Досить високий показник за шкалою *служіння* ($E=7,8$) засвідчує значущість для працівників названого торговельного відділу таких життєвих цінностей, як взаємодія з людьми, спілкування, допомога їм у роботі. Як свідчать результати тесту «Рішення практичних ситуацій», під час прийняття рішень опитані працівники найбільше орієнтовані на інтереси справи (9,8), практично порівну – на психологічний клімат у колективі (8,5) і на самих себе (8,7), меншою мірою – на офіційну субординацію (7,1). Результати тесту на емпатію продемонстрували, що ця якість розвинена в опитаних працівників недостатньо: у 5% опитаних виявився рівень емпатії дуже високим, у 28% – середній, занижений – у 42% і дуже низький – у 25%.

Отже, для співробітникам торговельного відділу Північно-Східного регіону ПрАТ «Філіп Морріс Україна» властиве прагнення до управління людьми, взаємодії та спілкування з ними. Працівники, що взяли участь у дослідженні, орієнтовані переважно на інтереси справи, важливим для них є й психологічний клімат у колективі й власні інтереси. Менш значущими є прагнення до підприємництва, збалансованості й інтеграції різних сторін життя, стабільності місця проживання, а також офіційна субординація та здатність до емпатії. Отримані характеристики управлінських професійно важливих якостей працівників зазначеного відділу можна використовувати їх для прийняття важливих кадрових рішень, а навчальні, тренінгові програми надалі можуть бути спрямовані на розвиток управлінських, комунікативних та морально-етичних якостей, які є найбільш значущими для цих працівників.

Резнік С., Ярема О.
НТУ «ХПІ»

СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Удосконалення мотивації працівників – важливе й актуальне завдання сучасного менеджменту як для забезпечення продуктивної праці, так і для розвитку персоналу. Задоволеність працівників залежить значною мірою від морально-етичних якостей керівника та його уміння враховувати індивідуальні особливості працівників.

Для визначення особливостей мотивації працівників Зуївської теплової електричної станції ТОВ «ДТЕК Східенерго» проведено анкетування серед співробітників організації. Відповідаючи на перше запитання (які засоби мотивації найбільше використовують на підприємстві для стимулювання результативності праці), більшість працівників відзначили матеріальні засоби мотивації (55,4%), потім – умови праці (31,3%), використання негативних засобів мотивації (28,5%), можливості для професійного удосконалення (22,3%), використання моральних засобів мотивації (19,8%), кар'єрне зростання (14,3%), можливість для самореалізації, творчості (7,9%). Отже, на підприємстві як засоби мотивації найчастіше використовують матеріальні засоби мотивації, умови праці й використання негативних засобів мотивації.

Після опитування всіх працівників одержано й відсоткове співвідношення того, які засоби мотивації є найбільш значущими для персоналу організації. Більшість працівників на перше місце поставили матеріальні засоби мотивації (72,6%), на друге місце – умови праці (46,2%), потім використання моральних засобів мотивації (43,4%), можливості для професійного удосконалення (29,4%), кар'єрне зростання (18,3%), можливість для самореалізації, творчості (12,1%), негативні засоби мотивації (4,3%).

Висновок: працівників найбільше цікавить заробітна плата й різноманітні доплати й надбавки, важливими засобами мотивації є також умови праці й моральні засоби мотивації. Слід відзначити, що на підприємстві недостатньо використовують моральні засоби мотивації, натомість досить поширеними є негативні засоби мотивації, мотиваційний потенціал яких є невеликим. Однак, за теорією мотивації, люди краще працюють, коли їх заохочують до ефективної праці, ніж залякують покаранням.

Жорсткий контроль із використанням як засобів стимулювання праці зауважень і покарання без урахування індивідуальних особливостей працівників притаманний авторитарному стилю управління.

Щоб перевірити цю гіпотезу, проведено тестування визначення стилів управління керівників підприємства. Для цього використано методика визначення стиля керівництва трудовим колективом Захарової та Журавльової. За результатами тестування, більшість працівників вважає, що керівникам підприємства властивий авторитарний стиль керівництва (52,3%), третина підкреслює, що демократичний (35,8%), меншість відзначила ліберальний стиль керівництва (11,9%).

Отже, серед керівників підприємства, на думку працівників, переважає авторитарний стиль керівництва, недоліками якого є мінімальна мотивація праці, надмірна різкість у критиці, зловживання покараннями. Відповідно до результатів анкетування та тестування розроблено рекомендації щодо вдосконалення засобів мотивації працівників. Ці поради сприятимуть ефективній роботі працівників підприємства й розвиткові морально-етичних якостей керівництва.

Рожкова Д.
ФГАОУ ВПО «БГНИУ»

КОММЕРЧЕСКИЕ КУЛЬТЫ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ INTERNET (НА ПРИМЕРЕ «В КОНТАКТЕ»)

Интернет с некоторых пор стал частью повседневной жизни половины населения нашей страны. Он активно развивается, в нём каждый день появляются десятки сайтов, а также огромное количество разнообразной информации (в том числе эзотерическая, оккультная и религиозная). Благодаря высокоразвитым технологиям и увеличению аудитории Интернета, всё большее количество организаций и движений стремится укрепить свои позиции с помощью сетевых ресурсов (не только светских, но и духовных).

Среди многомиллионного количества пользователей Интернета представителями коммерческих культов ведётся прозелитическая деятельность по распространению своего вероучения, культовых практик и принадлежностей. Наиболее успешно подобная деятельность ведётся на просторах такой социальной сети, как «В контакте». Технические возможности этой сети позволяют распространять любую информацию, касающуюся коммерческих культов – видео, аудио, фото, тексты, а так-