

тивируются не только внутри коллектива, но и вовне.

2. *Воспитательная функция.* Известно, что культура состоит из усвоенных способов поведения и адаптации человека в противовес унаследованным поведенческим моделям и инстинктам. Необходима для того, чтобы реагировать на поведение руководителя в рамках культуры, осмысливать производимые им действия, осознать и усвоить культуру на уровне ценностей и базовых положений.

3. *Мотивирующая функция.* Адекватность управленческой культуры представлениям о менеджере, бизнесе, управлении организацией оказывает на персонал мотивирующее воздействие.

4. *Селективная функция.* Естественный отбор носителей культуры происходит на уровне взаимодействия индивидуальной и управленческой культур.

5. *Коммуникативная функция* связывает людей и организации со схожими элементами управленческой культуры. Позволяет решать проблемы внутренней и внешней коммуникации.

6. *Направляющая и управляющая функция.* Формирование и контроль форм поведения, характерных для коллектива. Влияет на эффективность способов реализации планов, обеспечивает своевременную коллекцию управленческой деятельности. Предлагает выбор стиля управления. Стиль деятельности руководителя – важнейшая составляющая управленческой культуры менеджера.

Ю.А. Афонин, А.П. Жабин, А.С. Панкратов выделяют такие элементы в структуре управленческой культуры менеджера как органичной части общей культуры:

*Управленческие знания* представлены знаниями основ теории управления или менеджмента, соответствующим сознанием, чувствами, настроениями.

*Управленческие отношения* призваны материализовать знания, нормы, образцы и передать личности в процессе ее социализации нормы и ценности общества, в том числе управленческие, делая их устойчивым элементом культуры человека.

*Управленческая деятельность* позволяет переводить знания, ценности общества в про-

цессе социализации в устойчивые черты личности, творить как саму личность, так и ее культуру, нормы ее поведения, мотивы к инновационно-управленческой деятельности

Обращение к проблеме формирования культурологических характеристик менеджера является неслучайным, так как культура рассматривается как высшее проявление компетентности управленца. Современная образовательная ситуация требует высокого уровня профессиональной компетентности менеджера, как творческой личности, обладающей сформированной управленческой культурой.

В последние годы наблюдается научный и практический интерес к феномену управленческой культуры. Ее изучение сталкивается с определенными трудностями. В отечественной науке до сих пор нет однозначного определения данного понятия, ясного понимания того, каков потенциал этого феномена, как, с помощью каких механизмов можно на него воздействовать. Итак, **управленческая культура** – это интегрированный социально-значимый опыт конкретного профессионального сообщества, результатом которого является сочетание общекультурных ценностей и принятых культурных ценностей в области менеджмента.

Управленческая культура – это состояние выработанных методов и способов деятельности, политических (управленческих) решений и планов, которые призваны защищать государство и его управленческие органы и структуры, а также правовые, нравственные отношения и действия субъектов управления между собой и гражданами.

*Литература:*

1. Афонин, Ю.А. Жабин, А.П., Панкратов А.С. Социальный менеджмент: Учебник. [Текст] – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 320с.

2. Тамарская, Н.В. Формирование управленческой культуры педагога в процессе непрерывной профессиональной подготовки: Автореф. дис. ... докт.пед.наук. [Текст] – Калининград - 2004. – 39 с.

3. Исаев, И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений [Текст] – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 208 с.

**Икрина А.Г.**

## **Исследование уровня самоактуализации работников и уровня мотивации достижения работников ФГУП «ПО»УОМЗ»**

Почему люди работают? Почему одни делают легкую работу и остаются недовольны, а другие делают тяжелую работу с удовольствием? Что нужно делать для того, чтобы люди работали лучше и производительнее? Как сде-

лать работу увлекательнее? Что вызывает желание и потребность работать? Эти и многие другие аналогичные вопросы обязательно возникают тогда, когда происходит управление людьми. Руководство организации может разработать

прекрасные планы и стратегии, найти оптимальные структуры и создать эффективные системы передачи и обработки информации, установить в организации самое современное оборудование и использовать самые современные технологии. Однако все это будет сведено на нет, если члены организации не будут работать должным образом, если они не будут справляться со своими обязанностями, не будут вести себя в коллективе соответствующим образом, стремиться своим трудом способствовать достижению организацией ее целей и выполнения ею своей миссии.

В рамках курсовой работы проводилось исследование уровня самоактуализации работников и уровня мотивации достижения работников ФГУП «ПО» Уральского оптико-механического завода». В исследовании приняло участие 40 человек (в возрасте от 21 до 59 лет).

Можно отметить следующее, что проведенное исследование, целью которого являлось изучение факторов, определяющих мотивацию работников к труду, выявило следующее:

- работники Уральского оптико-механического завода, отдела по работе с персоналом, характеризуются низкой самоактуализацией;
- у работников наблюдается неудовлетворенность в материальной сфере;
- частично удовлетворена потребность в безопасности;
- частично удовлетворена потребность в самовыражении;
- социальная потребность (потребность межличностного общения) удовлетворена;
- работники нацелены больше на избежание риска, чем на достижение успеха.

Согласно результатам проведенного исследования, с целью оптимизации труда можно предложить следующие пути повышения мотивации к работе:

Обращение с работниками как с личностями. Большинство работников ценят возможность высказывать свои идеи и выслушивать мнение о них со стороны руководителя. Это повышает чувство включенности работников в выполняемую работу, повышает самоуважение работников и ощущение их собственной значимости.

Искренность, при похвале работников. Неискренняя похвала сразу распознаётся и будет бесполезной, а искренняя может стать мощным средством повышения уровня мотивации персонала. Все люди ценят похвалу и признание за хорошо выполненную работу. Если вы хвалите подчинённых за посред-

ственную работу или плохую работу, то ваши слова останутся пустым звуком.

Привлечение работников к активному участию в делах организации. Хороший руководитель поощряет работников к участию в постановке целей и определению стандартов выполнения работы. Работники, которые принимают участие в постановке целей или разработке программ совершенствования работы, работают более напряжённо, стремясь достичь успеха, потому что это программы, которые они помогали разрабатывать. Они сами ставили цели, а не руководитель навязывал их, чтобы заставить персонал работать более напряжённо.

Повышение интереса работы. Многие работы являются однообразными и скучными, в результате чего работники утрачивают интерес к своей работе, хотя их могут устраивать условия работы, отношения с товарищами и сама организация. Потеря интереса, связанная со скукой и однообразием, может приводить к проблемам разного рода. Поэтому следует выявить неинтересные, монотонные моменты в работе и делать их по мере возможности более приемлемыми. Возможные подходы – расширение, обогащение труда и делегирование полномочий.

Поощрение сотрудничества и групповой работы. В организациях, где поощряются дружеские отношения, работники с большей готовностью сотрудничают друг с другом. Это позволяет создать и укрепить командный дух и повысить эффективность работы подразделения и организации в целом. Сплочённая команда также способствует удовлетворению потребности в безопасности, оценке и самоуважении.

Возможность роста персонала. Нужно проявлять искреннюю заинтересованность в своих сотрудниках, их росте и прогрессе. Это может выражаться в том, что работнику будет поручена более сложная работа, работник может быть направлен на учёбу в институт или на курсы повышения квалификации, можно делегировать работнику больше ответственности за выполнение определённой работы. Если работник растёт профессионально, он обычно имеет более высокую мотивацию и больше удовлетворён своей работой.

Связь поощрения с результатом. Мотивация работников к достижению поставленных целей выше, если они предварительно проинформированы, что они должны делать, чтобы получить вознаграждение. Поощрение должно быть соизмеримо с достигнутыми результатами. Слишком маленькое вознаграждение может разочаровать работника и будет слабо мотивировать его к работе.