

Самотивація менеджера передбачає досконале володіння такими soft skills:

- мистецтвом спілкування та взаємодії;
- навичками самоорганізації;
- креативними навичками;
- вмінням працювати з інформацією;
- стросостійкістю.

Самозміна особистості менеджера – процес неминучий: може здійснюватися довільно, і навіть якщо він й не думає змінюватися, самозміна однаково відбувається у несвідомій та свідомій формі. Неусвідомлюване самозміна здійснюється внаслідок періодичного включення більш менш розгорнутих у психіці особистості неусвідомлюваних механізмів психологічного захисту (раціоналізації, проєкції, сублімації тощо). Але краще, коли даний процес відбувається внаслідок детермінації розумових і поведінкових процесів системою добровільно вибраних цінностей і створюваних особистісних установок. В такому разі запускається у дію механізм самотивації, а сама особистість перебуває у стані саморозвитку. В сучасних умовах – це основна вимога для забезпечення особистої ефективності. Якщо менеджер сам не може бути розглянутий як ефективна особистість, то він ніколи не зможе налагодити результативний управлінський процес по відношенню до підлеглих та всієї організації.

Список використаних джерел:

1. Березова Н. Допоможи собі сам: поради з самотивації. URL : <https://prohr.rabota.ua/dopomozhi-sobi-sam-poradi-z-samomotivatsiyi/> (дата звернення 10.11.2021).

2. Сазонова Т. О. Самотивація в забезпеченні власної ефективності персоналу. *The Xth International scientific and practical conference «Modern approaches to the introduction of science into practice»* (March 30-31, 2020). San Francisco, USA 2020. P. 427-430.

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
А.Д. Курченко, Т.М. Заліпа, здобувачі вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет*

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ

В системі управління персоналом сучасної організації провідне місце займає управління його поведінкою. Сутність управління поведінкою персоналу полягає у встановленні організаційно-економічних, соціально-психологічних та правових відносин в системі «роботодавець – персонал – власник підприємства». В основі цих відносин лежать принципи, методи та форми впливу на інтереси, поведінку та діяльність учасників соціально-трудових відносин. Мета – формування таких трудових відносин, які б характеризувалися ефективністю та результативністю взаємодії та забезпечували досягнення як організаційних, так і особистісних цілей.

Цілі управління поведінкою персоналу наведемо за допомогою даних рис. 1.

Поведінка персоналу задається стратегією розвитку підприємства та є складовою його репутації. Цей напрямок передбачає формування та підтримку у співробітників необхідних стандартів поведінки відповідно до моделей поведінки та врахування, управління факторами, що впливають на поведінку. В межах діяльності підприємства цими факторами є наступні:

- потенціал підприємства;
- соціальна інфраструктура підприємства;
- умови праці та охорона праці;
- соціальна захищеність працівників;
- соціально-психологічний клімат колективу;
- рівень, форми матеріального стимулювання;
- позаробочий час та практика проведення дозвілля.



Рис. 1. Цілі управління поведінкою персоналу організації [сформовано на основі 1, с. 279]

Але на поведінку персоналу впливають також особистісні фактори:

- загальними якостями (інтелект, розум, спостережливість, працездатність, організованість, товариськість);
- специфічні властивості (здатність займатися тим чи іншим видом діяльності: системне, аналітичне мислення, лідерські якості);
- підготовленість до певного виду діяльності (знання, досвід, уміння, компетентності);
- спрямованість (орієнтованість, соціальна активність, що виникає під впливом соціальних мотивів: інтереси, прагнення, ідеологічні переконання);
- темперамент;
- біологічно зумовлені особливості (температура, біоритм);
- психологічні особливості (збудливість, стресостійкість тощо);
- психологічний стан – стійкі психологічні явища, властиві людині протягом порівняно тривалого часу (апатія, агресія, збудження).

На наш погляд, для ефективного управління поведінкою персоналу сучасного підприємства, керівництву доцільно:

1) впроваджувати в систему управління, що базується на культурі діалогу. Якщо менеджер вміє формувати у персоналу необхідні організації переконання, то потреба у безпосередньому контролі та використанні влади зменшиться до мінімуму [2].

2) змінити механізм ухвалення групових рішень передбачає відкритий обмін думками, ідеями з метою прийняття більш якісних рішень.

3) змінити систему підбору персоналу – пропонується підбирати персонал з урахуванням переконань, особистої філософії, а не лише компетенцій, які досить просто сформувати.

4) створити систему, яка буде підтримувати ініціативу та працьовитість, господарський підхід до роботи, неефективних та нерезультативних працівників

позбавлятися.

Отже, кожний працівник підприємства має індивідуальну поведінку, яка в цілому визначає поведінку організації, як цілісної системи. Для ефективного управління організаційною поведінкою персоналу менеджеру необхідно враховувати, що кожний робітник – це індивідуальність, до якої необхідний особливий підхід.

Список використаних джерел:

1. Барабанов І.В., Мисливець К.В. Управління поведінкою персоналу. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2018 № 62. С. 276-284.

2. Кошкин В. Как управлять мнениями и убеждениями персонала. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=12901> (дата звернення 10.11.2021).

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Р.М. Лелюх, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет*

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Враховуючи той факт, що персонал є найбільш цінним ресурсом будь-якої організації, природним є той факт, що мотивація є однією з найважливіших функцій менеджменту. Мотивація – це властивий працівникові ентузіазм і прагнення до досягнення трудової діяльності, тобто внутрішня сила, спонукаюча людину до досягнення особистих і організаційних цілей. По суті, вона зводиться до внутрішнього спонукання і рівня енергії, які визначають рішення людини вчинити певні дії, причому, якщо ми розглядаємо позитивну мотивацію, то ці дії, спрямовані на особистісне зростання, прогрес та загальне або безпосереднє поліпшення умов, ефектів діяльності. Загалом є різноманітні підходи до визначення сутності «мотивація» (табл. 1).

Таблиця 1

Підходи до визначення сутності поняття «мотивація»

Автор	Визначення
Кредісов А.І., Панченко Є.Г., Кредісов В.А. [1, с. 295]	Мотивація – процес спонукання себе та інших до визначеної діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей, цілей організації
Коваленко М.А., Грузнов І.І., Сухомлин Л.Є. [2, с. 68]	Мотивація – сукупність рушійних сил, які спонукають особистість до виконання визначених дій
Діденко В.М. [3, с. 207]	Мотивація – причина, яка спонукає економічного суб'єкта до діяльності, з метою досягнення певної мети, при наявності інтересу до цієї діяльності
Крамаренко В.І. [4, с. 88]	Мотивація – сукупність внутрішніх, зовнішніх рушійних сил, що спонукають особу до діяльності, задають межі, форми діяльності; додають діяльності спрямованості на досягнення визначених цілей
Робінс С.П., Де Ченцо Д.А. [5, с. 396]	Мотивація – готовність індивіда докладати максимум зусиль для досягнення цілей організації, за умови, що ці зусилля зможуть забезпечити йому задоволення певної особистої потреби
Зенірова А. [6]	Мотивація – процес впливу на людину з метою здійснення нею певних дій шляхом пробудження в неї тих чи інших мотивів

Формуючи систему мотивації працівників сучасного підприємства, необхідно брати до уваги чотири класичні теорії мотивації [7; 8; 9]: