

Сазонова Тетяна Олександрівна,  
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту  
Полтавська державна аграрна академія

## **САМОМОТИВАЦІЯ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ВЛАСНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ**

Важливість мотивації персоналу не викликає сумнівів: забезпечення ефективного процесу «підштовхування», стимулювання працівників, спрямовані на діяльність по досягненню цілей організації, через задоволення потреб та досягнення індивідуальних цілей персоналу – є одним з основних завдань менеджменту організації.

При цьому, на наш погляд, не можливо досягти ефективною мотивації персоналу, за відсутності результативної самомотивації. Відмінність самомотивації від мотивації полягає в тому, що під час самомотивації відбувається самостійне, усвідомлене розкриття індивідом власної структури мотивів. Людина зацікавлена зрозуміти власні рушійні сили, виявити власні потреби та при цьому здійснює якісну рефлексію. Так, власне, індивідом визначаються мотиватори, виключно важливі саме для неї. Коли працівник розуміє, що йому необхідно, для чого, яким чином можливо задовольнити власну потребу – він починає самоорганізовуватися. Спочатку даний процес відбувається у свідомості людини (вона уявляє процес і результат), а потім вона може його здійснити через вербалізацію, формалізацію власних уявлень, ідей, рішень і, реалізувавши, нарешті, вольовий акт. Результат – це досягнення мети самоорганізації. Таким чином, самомотивація реалізується як внутрішній спонукальний процес, який передуює процесу планування та реалізації.

При цьому мотивація праці також передбачає формування внутрішнього бажання ефективно досягати поставлених цілей, але засоби які спрямовують дане бажання у потрібному для організації руслі, переважно зовнішнього характеру. Це, так звані, стимули, які має ефективно застосовувати менеджер

по відношенню до власних підлеглих. Тобто, стимули мають бути цінними для конкретних працівників, тоді вони будуть викликати внутрішні механізми «підштовхування»: бажання, прагнення, задоволення тощо.

Навіть, враховуючи той факт, що енергійна та / або успішна людина самомотивації не потребує, настають в житті моменти, коли необхідно виконувати справи, які виконувати зовсім не має бажання. Зазначеній категорії людей притаманне знання власних цілей та планомірне їх досягнення, рухаючись від однієї цілі до іншої. Це, так би мовити, у них «у крові». І навіть їм при необхідності виконувати неприємну, небажану справу необхідно вдаватися до методів самоорганізації. Для категорії людей менш енергійних ознайомлення з методами самоорганізації та їх засвоєння, усвідомлення важливості самомотивації є життєво необхідним для забезпечення власної успішності.

Так, процес самомотивації, на наш погляд, можливо представити в наступному вигляді (рис. 1).

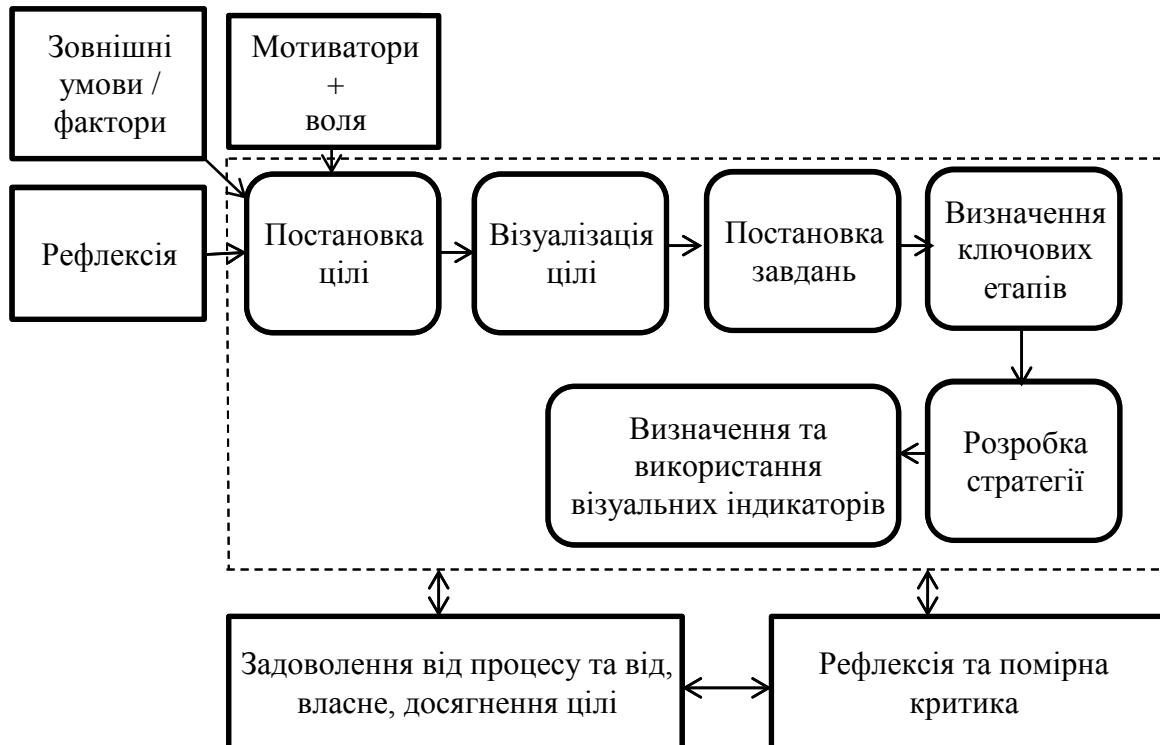


Рис. 1. Схема процесу самомотивації [власна розробка з використанням 1]

Отже, першим етапом в процесі самомотивації є постановка цілей. Виходячи з того, що це самомотивація, цілі є 100 %-во актуальними для індивіда. Під актуальністю ми, зокрема, вбачаємо наявність сильної внутрішньої потреби в її досягненні у особистості, з огляду на значущість потреби і, як наслідку – цілі.

Потреби зумовлюють появу мотиваторів (внутрішніх рушійних сил, які пояснюють логіку обраного способу дій та власне саму необхідність певних дій). Мотиватори разом із волею, тобто здатністю людини, що виявляється в самодетермінації й саморегуляції нею власної діяльності й різних психічних процесів [2, с. 102], створює перший поштовх до самомотивації – встановити цілі. Крім того, будь-яка психічно здорова особистість здатна до рефлексії (хтось більше, хтось менше), яка також призводить до прийняття певних рішень та постановки перед собою визначених цілей. Працівник організації є індивідом зі своїм світом знань, навичок, вмінь, прагнень, цінностей тощо, але він також включений в загально організаційну виробничу та управлінську системи. Тому відчуває на собі вплив зовнішніх факторів, які також мають властивість викликати самомотивацію.

Отже, встановлення на першому етапі досліджуваного процесу особистих цілей, індивід, фактично, планує результат певної власної діяльності, створює майбутню модель, яка є бажана для нього та повністю усвідомленою. Даний етап важливий ще й тим, що ціль відіграє синергитичну роль: вона мотивує, спонукає, організовує, надихає людину до активної, енергійної діяльності.

Другим етап – візуалізація цілі. Необхідно уявити, що ціль вже досягнута. Далі дати відповіді на наступні запитання, при цьому все якомога реалістичніше уявляючи собі («дивлячись про себе кіно»): «Як зміниться життя?», «Що я буду робити, для того, щоб моє життя так змінилось?», «Як я буду це робити?», «Що я буду робити, якщо виявиться певна помилка в припущеннях, завданнях, цілях?». Візуалізація цілі викликає потужні емоції, а емоції завжди заряджені енергією, а енергія призводить до дій.

Третім етапом є постановка завдань. Проаналізувавши всі, візуалізовані

до цього, елементи цілі, необхідно визначити головні завдання, які необхідно виконати для досягнення цілі.

Четвертим етапом – визначення ключових етапів. Тобто, визначаючи завдання та візуалізуючи їх так само, як головну ціль, ми, фактично, розбиваємо головну ціль на дрібніші. Згруповуючи їх у логічний ланцюжок, ми можемо визначити ключові етапи – контрольні точки нашої цілі. В них ми має призупинитися й проаналізувати: чи все робимо вірно, чи дотримуємося обраного напрямку, чи непотрібно внести зміни у нашу діяльність? Досягнення кожної проміжної цілі, тобто проходження контрольної точки, створює ситуацію успіху. Все перелічене надає емоційного запалу та спонукає до досягнення кінцевої цілі, а, отже, в такий спосіб – посилює мотивацію.

П'ятим етапом є розробка стратегії – головної лінії поведінки. Тобто особа має визначити конкретний спосіб виконання кожного із завдань. При цьому доцільно розглядати декілька альтернатив, обираючи найкращу, але, розуміючи, що є запасний варіант. Головне при цьому – концентруватися на удачах та нових можливостях. Цінним є минулий досвід: минулі перемоги – запорука майбутніх успіхів; минулі невдачі – це крок до успіху («я знаю, що (як) не треба робити, бо це помилково» – «тепер я знаю, як (що) необхідно робити»).

Шостим етапом є визначення та використання візуальних індикаторів. Індикатори не обов'язково вимагають від користувача якихось дій – швидше, вони служать для передачі певної інформації. Індикатори відображаються не завжди, а за конкретних умов. Щоб передати своє повідомлення, індикатори можуть приймати різні форми: це можуть бути й іконки, й певні стилі шрифту, й зміни в розмірі шрифту, кольорові варіації, анімації тощо. Мета застосування – користувач завжди повинен знати, що відбувається, тобто індикатори показують статус.

Для забезпечення ефективного процесу самомотивації, всі відповідні дії, досягнення мають бути пронизані почуттям задоволення від досягнення цілі. Але, разом з тим, має бути присутня в даному процесі рефлексія та помірна

критика (для «тверезого» погляду). Адже, як ми зазначали на початку, вони створюють передумови для дій.

Підбиваючи підсумки, зазначимо, високий рівень самомотивації працівників – це запорука майбутньої ефективної діяльності менеджера. Але лише в тому випадку, якщо менеджер зможе максимально синхронізувати особисті цілі працівників а організаційні. За умови наявності персоналу з середнім та низьким рівнем самомотивації, на менеджера припадатиме більше навантаження. Але він в змозі змінити ситуацію, для цього необхідно, на наш погляд: проводити навчання серед різних рівнів персоналу на предмет сутності, необхідності, доцільності самомотивації; інструментів та методів самомотивації та самоорганізації тощо; закріплювати бажані прояви самомотивації (ініціатива, особисті здобутки); демонструвати власний ефективний приклад.

### **Список літератури**

1. Самомотивація. Искусство саморазвития и достижения желаемого.  
URL: [http://www.cecsi.ru/coach/motivation\\_yourself.html](http://www.cecsi.ru/coach/motivation_yourself.html) (дата звернення 26.03.2020)
2. Карпенчук С. Г. Теорія і методика виховання : навч. посіб. 2-ге вид., допов. і переробл. Київ : Вища школа, 2005. 343 с.