

працівника.

За допомогою цього виду лізингу персоналу зазвичай задовольняють потребу у працівниках під час сезону відпусток, тривалої хвороби працівника, сезонного навантаження (підвищення об'ємів виробництва, продажів), маркетингових досліджень та інші.

При застосуванні цього виду лізингу компанія-провайдер самостійно веде пошук потрібних працівників (інколи вони знаходяться в базі даних агенції), відбирає відповідно до вимог замовника, укладає з підібраними працівниками договори підряду та несе відповідальність за них.

Серед переваг цього способу потрібно відокремити можливість швидкого залучення потрібного працівника на певний строк, відсутність витрат на пошук тимчасових працівників, відсутність витрат на кадрове діловодство та адміністрування усіх видів операційних витрат, можливість припинення співробітництва у короткостроковий термін.

В майбутньому цей засіб має користуватись найбільш попитом, враховуючи стійку тенденцію до підвищення потреби підприємств у тимчасових працівниках на нетривалий термін.

Outsourcing (аутсорсинг) - придбання не праці визначеного спеціаліста, а послуги, яка необхідна компанії на даний момент часу. Перелік питань, які необхідно вирішити в такий спосіб є достатньо великим. В основному це стосується завдань не пов'язаних із профільною діяльністю компанії-замовника. Аутсорсингові послуги виступають як окремі види послуг, але вони не завжди виконують функції лізингу персоналу. Інакше, вони не задовольняють потреби організації у працівниках, при цьому задовольняючи потреби організацій у певних напрямках. Найпоширенішим прикладом аутсорсингу є бухгалтерський аудит, який проводять спеціалізовані компанії.

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,  
В.С. Богданова, О.С. Проскура, здобувачі вищої освіти  
Полтавський державний аграрний університет*

## **ВПЛИВ САМОМОТИВАЦІЇ МЕНЕДЖЕРА НА ФОРМУВАННЯ ЙОГО ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ**

Самомотивація – це психічний процес, який будується на внутрішніх стимулах [1]. Серед цих стимулів можливо визначити наступні: розвиток, амбіції, визнання, повага, усвідомлення важливості власних дій, задоволення від самого процесу діяльності та результату, прагнення удосконалення власного емоційного інтелекту.

Процес самомотивації відрізняється від процесу мотивації (рис.1).

Талант менеджера визначається багатьма психологічними якостями, які, в свою чергу, є професійно важливими. Особисті якості менеджера – це узагальнені, стійкі показники, що характеризують його індивідуальність і які здійснюють подекуди вирішальний вплив на його управлінську діяльність. Вони складні в психологічному плані формування, адже залежать від багатьох факторів, зокрема від: особливостей характеру, темпераменту, структури особистості, її спрямованості, досвіду, здібностей, умов управлінської діяльності.

Серед основних особистісних якостей сучасного менеджера, вважаємо за необхідне, виділити наступні:

1) прагнення до успіху – менеджер має бути орієнтованим на досягнення, бажання володіти ситуацією та управляти нею, рішучим, викликати довіру до себе, бути цілеспрямованим, працелюбним, гнучким, наполегливим, ініціативним;

2) поміркованість – відображається у сумлінності, увазі, порядності, чесності, точності, дисциплінованості, що формує визнання з боку оточуючих;

3) самовизначення – менеджер має відчувати та демонструвати свободу (свободу вибору, свободу дій, свободу від особистісних психологічних перешкод тощо), бути самовизначеним та відкритим, самостійним;

4) соціальна компетентність – менеджер має мати розвинений емоційний інтелект, бути комунікабельним, товариським, демонструвати готовність до обговорення, володіти силою переконання, дружньо ставитися не лише до підлеглих, колег, але й до організації в цілому, впевнено триматися.

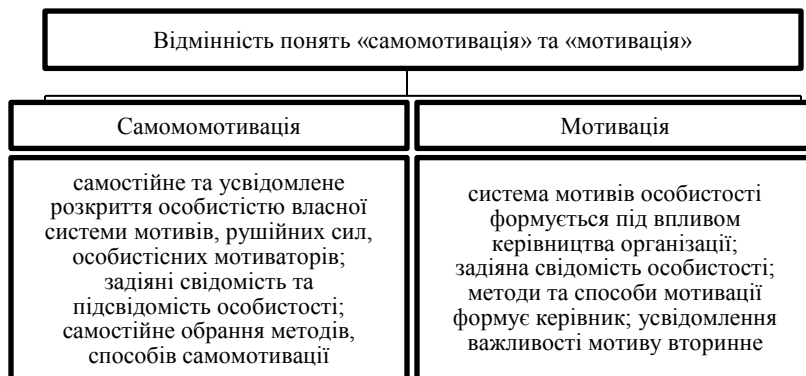


Рис. 1. Відмінність в сутності понять «самотивація» та мотивація [власна розробка на основі 2, с. 427]

Отже, бачимо, що особистісні якості ефективного менеджера – це складова, від якої залежить ефективність роботи організації в цілому. Персонал організації формує її внутрішню соціальну систему, що включає в себе індивідів та групи (великі та малі, формальні та неформальні), керівну та керовані ланки. Співробітництво менеджера з власними підлеглими, яке неможливе без володіння ним високорозвиненими особистісними якостями, сприяє підвищенню рівня задоволення членів організації характером праці, адже вони отримують можливість навчання та особистісного зростання, відчувають, що роблять цінний внесок у досягнення спільних цілей. У свою чергу, зростає й ефективність організації загалом: підвищується якість продукції, покращується обслуговування, скорочуються витрати.

Самотивація менеджера, на наш погляд, має спиратися на бажання стати проактивною особистістю – тим, хто спирається лише на себе, на власну систему цінностей. За будь-яких обставин він має оцінювати власні дії, вчинки, рішення з позицій «що я зробив? для чого? чому саме такий результат отримав?». Вплив навколишнього світу для нього в цьому процесі має бути незначним. Проактивна людина – це та, хто ініціативно позитивно реагує на різні завдання, самостійно приймає рішення та бере на себе відповідальність.

При цьому варто приймати до уваги позитивну (накопичення позитивної енергії, підтримка власних досягнень: візуалізація, заохочення та винагороди) та негативну (контроль власної поведінки: нагадування, негативне підкріплення своїх помилок, покарання самого себе, штрафи) самотивацію та використовувати її збалансовано.

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, проекції, 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 X th 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: