

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-36>

УДК 005.32:331.101.3-051

МЕТОДИ САМОМОТИВАЦІЇ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

METHODS OF SELF-MOTIVATION AND THEIR SIGNIFICANCE FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF THE MANAGER'S ACTIVITIES

Болотіна Ірина Миколаївнакандидат економічних наук, доцент,
Національний університет харчових технологій
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9301-2008>**Bolotina Iryna**

National University of Food Technologies

Стаття присвячена дослідженню методів самомотивації та їх значення для підвищення ефективності діяльності менеджера. Розкрито сутність поняття самомотивації. Визначено алгоритм її реалізації. Виокремлено ряд методів самомотивації менеджерів: «до зірок», «фільм жахів», усвідомлений вибір, ефект терміновості, «дамоклів меч», щоденник успіху, рефреймінг, «пиріг часу», «якоріння», «колесо життя», «батіг і пряник». Розкрито їх зміст, надано ґрунтовну характеристику. Основну увагу звернено на те, що при впровадженні будь-якого із них необхідно враховувати той факт, що один і той самий метод може давати абсолютно протилежний ефект на різні категорії менеджерів. Зроблено висновок, що на практиці необхідно застосовувати різні методи самомотивації у їх взаємозв'язку та обирати ті, які дозволяють враховувати індивідуальні особливості та є найбільш ефективними для конкретної особи.

Ключові слова: самомотивація, методи самомотивації, менеджер, ефективність, рефреймінг.

The article is devoted to the study of self-motivation methods and their importance for increasing the efficiency of a manager's activities. The essence of the concept of self-motivation is revealed, as a form of satisfaction of one's own needs and achievement of values independently adopted by a social subject, which involves a rational understanding and evaluation of oneself by a person. It was determined that one of the main properties of managers' self-motivation is the formation of a special socio-psychological state of a person's inclusion in the process of the organization's activity and interest in its results. It is noted that its consequence is not only the final indicators of the effectiveness and efficiency of the organization's activity (labor productivity, profitability, volume of sales or production), but also its acquisition of additional competitive advantages of a high order, which ensure sustainability for a long time. The necessary conditions for self-motivation and the algorithm for its implementation are defined. A number of methods of self-motivation of managers are singled out: «to the stars», «horror movie», conscious choice, effect of urgency, «sword of Damocles», success diary, reframing, «pie of time», «anchoring», «wheel of life», «carrot and stick». Their content, advantages and disadvantages are revealed, and a thorough description is given. The main attention is paid to the fact that self-motivation is a complex multi-level regulator of a person's life, as an «alloy» of the driving forces of his behavior and activity. It is emphasized that it is a personal arbitrary process of managing one's own activity, which is systematically carried out by a person on the basis of understanding the current and desired state of affairs in a specific situation. It was concluded that when implementing any of the methods of self-motivation, it is necessary to take into account the fact that the same method can have an absolutely opposite effect on different categories of managers, depending on their subjective perception of reality, the company's goals and mission, their own goals, an idea of one's future, temperament, etc. It is clarified that in practice it is necessary to apply various methods of self-motivation in their relationship and choose those that allow taking into account individual characteristics and are the most effective for a specific person.

Keywords: self-motivation, methods of self-motivation, manager, efficiency, reframing.

Постановка проблеми. Одним із яскравих показників успішності діяльності менеджера є самомотивація – його здатність у багатьох складних та відповідальних ситуаціях тривалий час обходитися без зовнішнього позитивного підкріплення. Її наслідком є не лише кінцеві показники результативності та ефективності діяльності організації (продуктивність праці, рентабельність, обсяг продажів або виробництва), а також придбання нею додаткових конкурентних переваг високого порядку, які забезпечують стійкість протягом тривалого часу. Окрім того, навички у сфері самомотивації дозволяють йому досягати поставлених цілей, незважаючи ні на що, зберігати гарний настрій і відчувати набагато менше стресу при веденні абсолютно будь-якої, навіть непривабливої діяльності. Сьогодні існують різні управлінські методи, що сприяють розвитку навичок самомотивації менеджера, підвищують ефективність його діяльності та відіграють у його житті позитивну роль.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання самомотивації та її методів завжди було актуальним, а тому його постійно досліджують зарубіжні та вітчизняні вчені, серед яких варто відзначити: Б. Анасова, Г. Бука, Т. Булах, Т. Лесько, В. Мнацаканяна, М. Мочалову, Н. Панову, І. Причепу, І. Соломонюк, Ю. Сорокіну, С. Стейна та ін.

В останні роки широкого поширення набули дослідження самомотивації, яка розглядається як важливий інструмент спонукання до діяльності як окремих працівників, так і управлінської команди в цілому.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на різноплановість та глибину проведених досліджень, у вітчизняній науці недостатньо приділяється уваги визначенню методів самомотивації та їх значення для підвищення ефективності діяльності менеджера в умовах нестабільності та сучасних особливостей функціонування організацій.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження методів самомотивації та їх значення для підвищення ефективності діяльності менеджера.

Виклад основного матеріалу. Самомотивація – це самостійно прийнята соціальним суб'єктом форма задоволення власних потреб і досягнення цінностей [7]. Вона спрямована на формування впевненості у можливості та необхідності задоволення потреб особистості та передбачає раціональне осмислення та

оцінку людиною самої себе, своїх життєвих цілей та цінностей, а також можливостей їх реалізації.

Однією із головних властивостей самомотивації менеджерів є формування особливого соціально-психологічного стану включеності людини у процес діяльності організації та зацікавленості у її результатах. Керуючись особистісною мотивацією, поділяючи цілі та цінності організації, без зовнішнього спонукання менеджер для підвищення ефективності своєї роботи здатен встановлювати перед собою завдання, знаходити шляхи їх вирішення, контролювати себе і досягати високих результатів. Однак це можливо лише в тому випадку, якщо створено необхідні умови для такої самомотивації [1]:

- робота з колегами, які поважають в інших особистість;
- цікава, захоплююча робота, де є місце творчості, ініціативи;
- схвалення та стимулювання гарної роботи, об'єктивна оцінка її результатів;
- можливість вдосконалення та постійне відчуття цього;
- взаємодія з людьми, які цікавляться пропозиціями щодо покращення роботи, почуття причетності до кінцевих результатів праці;
- можливість думати самому, а не виконувати накази, почуття самостійності;
- можливість бачити результати своєї праці, розуміти її необхідність;
- робота під керівництвом гідних та кваліфікованих фахівців, відчуття контакту зі справжнім лідером;
- робота, виконання якої супроводжується напругою;
- доступ до інформації, що стосується роботи та стану справ в організації в цілому, ефективні комунікації.

Реалізація самомотивації відбувається за таким алгоритмом [4, с. 117]:

- 1) постановка мети;
- 2) позитивне закріплення образу мети;
- 3) постановка виконуваних завдань;
- 4) розробка стратегії – розбивка загальної мети на менші цілі;
- 5) отримання задоволення від кожної конкретної мети;
- 6) самоаналіз та помірна критика.

Загалом, самомотивація менеджера проявляється у розробці організаційної культури, формуванні ерудиції, розвитку умінь та навичок керувати людьми. І тут доцільно використовувати її різноманітні методи, кожен з яких має ряд переваг та недоліків (рис. 1) [5]:

1. «До зірок». Менеджеру пропонується представити своє можливе щасливе майбутнє в організації через певну кількість років. Далі кожен із них повинен проаналізувати свої дії і зробити висновок, чи призведуть вони до запланованих результатів. До переваг методу відносять те, що він дає можливість скласти план на своє майбутнє: визначити цілі, розробити шляхи їх реалізації. Основний недолік полягає у тому, що існує ряд зовнішніх факторів (політичні, економічні, соціально-демократичні тощо), що безпосередньо впливають на життєдіяльність людини, відповідно, вищезгадані фактори впливають і на плани менеджерів, тому не виключено, що можуть бути отримані зовсім інші результати.

2. «Фільм жахів» (самотивація від зворотного). Менеджеру пропонується створити у своїй уяві «фільм» про те, які негативні події можуть відбутися, якщо він не поміняє звичний стиль життя. Виникнення стимулу бути кращим, почати щось нове. Проте, як показує практика, більшість менеджерів стверджують, що їх влаштовує звичний спосіб життя, а тому не можуть уявити якісь негативні події, які можуть із ними відбутися у повсякденному житті. Для цієї категорії менеджерів цей метод не є дієвим.

3. Усвідомлений вибір. Такі словосполучення, як «Я повинен це зробити», «Мені потрібно це зробити» і т. ін., замінюються на фразу «Я обираю». Метод сприяє підвищенню рівня відповідальності, проте підходить тільки для працівників з високим рівнем емоційного інтелекту.

4. Ефект терміновості. Менеджер ставить самостійно терміни виконання завдань, а також продумує наслідки, які можуть бути у випадку успіху чи невдачі. Це дисциплінує та підвищує відповідальність за виконувани дії. Проте для менеджерів-прокрастинаторів аналізований метод самотивації не є дієвим.

5. «Дамоклів меч». Менеджер розповідає всім значимим людям у своєму оточенні про своє бажання розпочати нове життя. Розглянутий метод самотивації призводить до досягненню будь-яких цілей. Не виключений варіант, що деякі оточуючі можуть не підтримати його ідеї, що згодом може призвести до його відмови від поставленої мети.

6. Щоденник успіху. Менеджер заводить собі «щоденник успіху», в який вклеює фотографії, де він був успішний у певний момент часу, а також детально описує всі події, які були у той момент і які почуття він відчував. Це є сильним стимулом в ті періоди часу, коли у нього «опускаються руки». Деякі менеджери стверджують, що у них не було таких життєвих моментів, коли вони були занадто успішні, або вважають, що успіхи не такі значущі, щоб бути стимулом у майбутньому.

7. Рефреймінг. Сенс зазначеного методу полягає в тому, що останній дозволяє побачити ситуацію, дію чи факт під іншим, незвичним кутом зору.

Основні принципи рефреймінгу [3]:

1. Виявлення переваг у будь-якій ситуації (використання при зверненні до підлеглих у формулюваннях частки «натомість»,

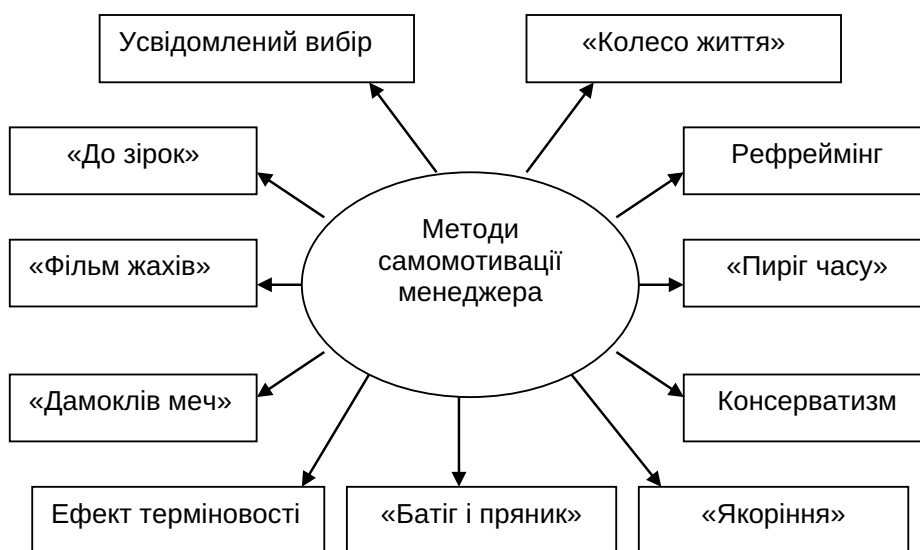


Рис. 1. Методи самотивації менеджера

Джерело: [5]

наприклад: «Співробітник є дуже повільним, натомість він ретельно перевіряє виконувану роботу і практично не допускає помилок»).

2. Постановка ситуації чи факту у вигідному контексті.

3. Позитивне переформулювання завдань для співробітників (наприклад, «Ми даємо вам додатковий проект, це буде для вас можливістю проявити себе» замість «Ви отримуєте додаткове навантаження за ті самі гроші»). Використання рефреймінгу дає можливість менеджеру представляти по-новому різні сторони ситуації.

8. «Пиріг часу». Надає можливість усвідомити поняття «капітал часу» через візуальну техніку, дослідити як і на що людина витрачає свій час і скільки його в неї залишилось, а також мотивувати її на те, що потрібно ставити перед собою задачі і виконувати їх тут і зараз, а не там і потім [2].

9. «Якоріння». Якоріння – встановлення якоря на той чи інший стан. Якір – умовний рефлекс, що швидко встановлюється. Якір – стимул, сформований одним-двома повтореннями, що викликає потрібну асоціативно пов'язану з ним емоційну реакцію чи стан. Інакше, якір – мітка або асоціативний зв'язок у свідомості людини, який відповідає за виклик у неї конкретного стану, коли їй потрібно налаштуватися на роботу. Розрізняють якорі короткочасні, які без додаткового підкріплення невдовзі перестають працювати, і довготривалі, які можуть працювати протягом усього життя людини. Час життя якоря залежить від тривалості процесу вироблення умовного рефлексу, числа його підкріплень та інтенсивності заякореного стану.

Для того, щоб знати, в який момент краще встановити якір, і зуміти його правильно відтворити, потрібно мати добре розвинену сенсорну гостроту. Для того щоб встановлений якір спрацював, його потрібно відтворити таким самим чином, яким він був встановлений.

Якір вважається встановленим, якщо в результаті триразового відтворення він викликав ту саму «чисту» реакцію. Зв'язок, встановлений якорем, може бути змінено.

У кожної людини свої «якоря» – музика, колір, слово, рух, жест і т.д. Як правило, більшість із них настільки очевидні і поширені, що люди звикають до них як до само собою зрозумілих явищ, а тим часом вони активно впливають на зміну їх емоційного стану [3].

10. «Колесо життя». Метод пов'язаний із постановкою цілей. Для його використання потрібен аркуш паперу та олівець. Спочатку малюється коло-колесо життя, далі ділимо його на 8 рівних частин – секторів. Кожен сектор відображає одну із життєвих сфер:

- здоров'я;
- відношення до сім'ї;
- оточення;
- друзі;
- робота чи кар'єра;
- відпочинок чи розвага;
- матеріальні цінності та фінанси;
- духовне зростання та саморозвиток.

Потім потрібно заштрихувати кожен сектор у залежності від ступеня прояву його у житті конкретної особи. Деякі сектори можуть бути заштриховані не повністю. На них слід звернути особливу увагу, а потім сформулювати та записати цілі пов'язані із цими секторами.

11. «Батіг і пряник». Відомий всім метод, підкріплений стимулами, спрямованими на досягнення мети. Після того, як людина визначилася з метою, вона повинна призначити собі «нагороду» за досягнення мети. Також слід призначити крім нагород і систему штрафів за невиконання зобов'язань та орієнтуватися на результат.

Висновки. Отже, самомотивація це складний багаторівневий регулятор життєдіяльності людини, як «сплав» рушійних сил її поведінки та діяльності. Вона є персональним довільним процесом управління власною активністю, що систематично здійснюється людиною на основі осмислення актуального та бажаного стану справ у конкретній ситуації.

Вищеописані методи самомотивації не є універсальними. При впровадженні будь-якого із них необхідно враховувати той факт, що один і той самий метод може давати абсолютно протилежний ефект на різні категорії менеджерів, залежно від їх суб'єктивного сприйняття реальності, цілей та місії фірми, власних цілей, уявлення свого майбутнього, темпераменту та ін. [8]. Тому на практиці необхідно застосовувати різні методи самомотивації у їх взаємозв'язку та самостійно обирати ті, які дозволяють враховувати індивідуальні особливості та є найбільш ефективними для конкретної особи [6].

Окрім того, ефективність зазначених методів проявлятиметься лише в тому випадку, коли людина буде свідомо налаштована на досягнення цілей та готова вирішувати поставлені перед нею завдання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Анасов Б. Л. Персональний менеджмент як фактор підвищення ефективності керівника. *Молодий учений*. 2016. № 24 (128). С. 147–151. URL: <https://moluch.ru/archive/128/35558/> (дата звернення: 26.09.2022).
2. Булах Т. М. Методи самомотивації в тайм-менеджменті. *Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Стратегія розвитку України: фінансово-економічний та гуманітарний аспекти»* (м. Київ, 15 жовтня 2021). Київ : Інформаційно-аналітичне агентство, 2021. С. 176–177. URL: <http://194.44.12.92:8080/jspui/bitstream/123456789/6005/3/1%20%286%29.pdf> (дата звернення: 16.10.2022).
3. Мнацаканян В. Д., Сорокіна Ю. В. Мотивація и стимулювання трудової діяльності в контексті концепції емоційного інтелекту. *Journal of Economics, Entrepreneurship and Law*, 2020. Vol. 11. Pp. 2885–2904. DOI: <https://doi.org/10.18334/epp.10.11.111101>.
4. Мочалова М. С. Самоорганизация, мотивация и самомотивация как основа успешной учебно-профессиональной деятельности студентов физкультурных вузов. *Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта*. 2012. № 9 (91). С. 115–118. URL: <http://lesgaft-notes.spb.ru/ru/node/3783> (дата звернення: 6.10.2022).
5. Панова Н. В. Роль самоменеджмента, мотивации и рефрейминга в достижении эффективной деятельности специалиста. *Экономикс. Актуальные вопросы менеджмента и маркетинга*. 2012. № 2. С. 15–19.
6. Причепя І. В., Соломонюк І. Л., Лесько Т. В. Тайм-менеджмент як дієвий інструмент ефективного використання часу успішного менеджера за сучасних умов. *Ефективна економіка*. 2018. № 12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2018/106.pdf (дата звернення: 18.10.2022).
7. Пугачева В. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособ. Москва : ИНФРА-М, 2008.
8. Stein, S., & Book, H. (2015). *The EQ Edge: Emotional Intelligence and your success*. Toronto, Canada : Stoddart Publishing Co. Limited.

REFERENCES:

1. Anasov, B. L. (2016) Personalnyi menedzhment yak faktor pidvyshchennia efektyvnosti kerivnyka [Personal management as a factor in improving the manager's efficiency]. *Molodyi uchenyi – Young scientist*, 24 (128), 147–151. Available at: <https://moluch.ru/archive/128/35558/> (last accessed 2022.09.26). (in Ukrainian)
2. Bulakh, T. M. (2021) Metody samomotyvatsii v taim-menedzhmenti [Methods of self-motivation in time management]. *Materialy VIII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Stratehiia rozvytku Ukrainy: finansovo-ekonomichni ta humanitarni aspekty (m. Kyiv, 15 zhovtnia 2021) – Materials of the VIII International Scientific and Practical Conference «Development Strategy of Ukraine: Financial, Economic and Humanitarian Aspects»* (Kyiv, October 15, 2021). Kyiv: Informatsiino-analitychne ahentstvo, 176–177. Available at: <http://194.44.12.92:8080/jspui/bitstream/123456789/6005/3/1%20%286%29.pdf> (last accessed: 2022.10.16). (in Ukrainian)
3. Mnatsakanian, V. D., & Sorokina, Yu. V. (2020) Motyvatsiia y stymulivannia trudovoi diialnosti v konteksti kontseptsii emotsiinoho intelektu [Motivation and stimulation of labor activity in the context of the concept of emotional intelligence]. *Journal of Economics, Entrepreneurship and Law*, 11, 2885–2904. DOI: <https://doi.org/10.18334/epp.10.11.111101>. (in Russian)
4. Mochalova, M. S. (2012) Samoorganizaciya, motivaciya i samomotivaciya kak osnova uspeshnoj uchebno-professional'noj deyatelnosti studentov fizkul'turnyh vuzov [Self-organization, motivation and self-motivation as the basis for successful educational and professional activities of students of sports universities]. *Uchenye zapiski universiteta imeni P. F. Lesgafta – Scientific notes of the University named after P. F. Lesgaft*, 9 (91), 115–118. Available at: <http://lesgaft-notes.spb.ru/ru/node/3783> (last accessed 2022.10.6). (in Russian)
5. Panova, N. V. (2012) Rol' samomenedzhmenta, motivacii i refrejminga v dostizhenii effektivnoj deyatelnosti specialista [The role of self-management, motivation and reframing in achieving the effective activity of a specialist]. *Ekonomiks. Aktual'nye voprosy menedzhmenta i marketinga – Economics. Current issues of management and marketing*, 2, 15–19. (in Russian)
6. Prychepa, I. V., Solomoniuk, I. L., & Lesko, T. V. (2018) Taim-menedzhment yak dievyi instrument efektyvnoho vykorystannia chasu uspishnoho menedzhera za suchasnykh umov [Time management as an effective tool for effective use of the time of a successful manager under modern conditions]. *Efektyvna ekonomika – Efficient economy*, 12. Available at: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2018/106.pdf (last accessed: 2022.10.18). (in Ukrainian)
7. Pugacheva V. P. (Ed.). (2008) *Motivaciya trudovoj deyatelnosti: ucheb. posob.* [Work motivation: textbook]. Moskva: INFRA-M. (in Russian)
8. Stein, S., & Book, H. (2015) *The EQ Edge: Emotional Intelligence and your success*. Canada: Stoddart Publishing Co. Limited.