

**Сазонова Т. О.**

*кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту*

*Полтавська державна аграрна академія*

**Sazonova T.O.**

*candidate of economic sciences, associate professor, associate professor of  
management*

*Poltava State Agrarian Academy*

**САМОМОТИВАЦІЯ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОСТІ  
ОСОБИСТОСТІ  
SELF-MOTIVATION AS AN INTEGRAL COMPONENT OF PERSONALITY  
EFFICIENCY**

В статті проведена сутнісна характеристика поняття «самотивація», як явища та процесу. Наведений перелік характерних ознак самотивації. Визначений зв'язок між розвитком та успішністю людини та рівнем її самотивації, самоменеджменту. Проведене соціологічне дослідження серед менеджерів сучасних підприємств. За результатами аналізу виявлена необхідність розвитку у менеджерів компетентності з самоменеджменту та самотивації. Також встановлені чинники сприяння та перешкоджання самотивації менеджера. Вони поділені на особистісні та професійні. Їх необхідно знати та усвідомлювати, як самому менеджеру, так і топ-менеджменту організації. Визначений зв'язок між рівнем самотивації менеджера та його ефективністю, результативністю, що в подальшому призведе на загальноорганізаційної ефективності.

**Ключові слова:** менеджер, самотивація, самоменеджмент, особистий успіх, ефективність, організація.

В статье проведена сущностная характеристика понятия «самотивация», как явления и процесса. Приведенный перечень характерных признаков

самотивации. Определенная связь между развитием и успешностью человека и уровнем его самотивации, самоменеджмента. Проведенное социологическое исследование среди менеджеров современных предприятий. По результатам анализа, выявлена необходимость развития у менеджеров компетентности самоменеджмента и самотивации. Также установлены факторы содействия и препятствования самотивации менеджера. Они разделены на личностные и профессиональные. Их необходимо знать и понимать, как самому менеджеру, так и топ-менеджменту организации. Определена связь между уровнем самотивации менеджера и его эффективностью, результативностью, что в дальнейшем приводит к общеорганизационной эффективности.

**Ключевые слова:** менеджер, самотивация, самоменеджмента, личный успех, эффективность, организация.

Self-motivation is the impulse to fulfill goals. If a person can motivate himself, he increases the chance of success in a professional environment. Management appreciates such employees for their determination and effectiveness. Self-motivation – personal actions aimed at increasing the desire for the desired activity. Self-motivation is the ability to do without external stimuli and control for a long time, including in difficult and responsible situations. These skills are often possessed by people who are motivated by the desire to maximize their talents and abilities. That is why self-motivation can be called a life position rather than a managerial characteristic. In business, this position is inherent in middle and senior managers, as well as specialists with a high professional level. Achieving harmony between a person and his work, and due to this, increasing the effectiveness of the organization's activity, is closely connected with the mechanism of self-motivation. This mechanism can be activated both “outside” – through changes in the organization itself, and “from the inside”, with the help of psychological techniques, coaching. When a team has at least a few key specialists who are not only loyal, but also capable of self-motivation, the organization receives an additional competitive

advantage. Management needs not only to provide talented employees with the opportunity for professional self-realization, but also not to forget about external incentives: moral and material, corresponding to the results of their work.

We conducted a case study among managers of five enterprises in various industries. We set the following tasks: to identify the level of awareness of managers regarding the concept of «self-motivation»; level of development of the ability to self-motivation and self-organization; factors of influence on the formation and implementation of this process; the relationship between the level of self-motivation of leadership and organizational effectiveness.

Thus, in the article we tried to formulate not only the author's view on the definition of the content and elements of self-motivation, but also specified the factors of its activation as the driving force of the manager's individual successful activity.

**Key words:** manager, self-motivation, self-management, personal success, efficiency, organization.

**Постановка проблеми.** Самомотивація особистості є важливою складовою її успішного життя. В рамках діяльності організації вона є актуальною як для менеджера, так і для підлеглого. Важливо чітко розуміти людині те, яким чином можливо себе мотивувати на досягнення успіху. Особливо актуальною самомотивація стає в період кризи, нестабільності в житті людини, організації, країни. Самомотивація дає можливість досягати не лише тих цілей, які ставить перед індивідом зовнішнє середовище, але й тих, які ставить для власного розвитку, зміни власного життя сама людина. Самомотивація створює умови для руху вперед.

Потреба розвитку власного персоналу визнана менеджерами всіх рівнів, щоправда, вітчизняна практика функціонування ряду підприємств демонструє небажання керівництва спрямовувати фінансові ресурси на покриття даної статті витрат. Максимум – розвиток задля виробничої необхідності (введення інновацій у виробництво, управління). Щодо інших елементів особистісного

розвитку персоналу, то дане завдання покладене на ініціативу самих працівників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Великий доробок вчених присвячений питанням мотивації праці: поняттю, особливостям застосування різних методів, інструментів до різних категорій персоналу, що відрізняються, зокрема, за статевою, віковою, кваліфікаційною ознаками тощо. Дані дослідження та відомі теорії мотивації дають можливість зрозуміти природу людських потреб, мотивації, як цілісного поняття. Але окремо питанням самомотивації особистості в сучасних нестабільних умовах приділено, на наш погляд, недостатньо уваги. Зокрема, Н. А. Белкіна пропонує оригінальну концепцію перманентного самостимулювання важелів особистісного зростання [1], які співвідносяться з концепцією ефективності особистості С. Р. Кові [2]. Н. М. Мирончук розглядає самомотивацію та самоорганізацію як два взаємопов'язаних та взаємозалежних елементи, визначає сутність, способи самоактуалізації тощо [3]. М. С. Мочалова визначає алгоритм реалізації самомотивації [4, с. 117]. Але цілісні дослідження, присвячені вивченню процесу і чинників успішного підвищення самомотивації особистості залишаються під питанням.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Полягає в обґрунтуванні сутності процесу самомотивації як складової ефективної діяльності менеджера сучасного підприємства, а також описі низки факторів впливу на самомотивацію, з метою формування індивідами власного бачення відносно даної проблематики, позитивної мотиваційної установки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Охарактеризуємо підходи до визначення поняття «самотивації» (табл. 1).

Таблиця 1

**Підходи до визначення поняття «самотивації»**

| Самотивація – це ...                                                                                                                            | Автор             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| процес створення та підтримки, а також реалізації власних мотивів, що засновані на свідомих виборах людини; спрямовані на задоволення її потреб | Н. А. Белкіна [1] |
| самопідштовхування, самостимулювання себе до цілі; ґрунтується на                                                                               | Н. М. Мирончук    |

|                                                                                                                                                                                               |                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| внутрішніх особистісних переконаннях людини                                                                                                                                                   | [3, с. 67]                                |
| базовий елемент в мотиваційному механізмі, що має значний потенціал, як внутрішній чинник індивідуальної трудової мобільності                                                                 | О. В. Золотарьова<br>[5, с. 86]           |
| спонукання себе до певної роботи                                                                                                                                                              | В. А. Даниленко-Кульчицька<br>[6, с. 129] |
| самостійне управління власною діяльністю через виявлення та ефективне використання індивідуальних можливостей, подолання особистих обмежень – все це заради забезпечення власної ефективності | Н. М. Буняк<br>[7, с. 186]                |

На наш погляд, самомотивація – власна мотивація та особисте стимулювання задля постановки нових цілей, досягнення вже поставлених цілей (власних та зовнішніх), активізації власної енергії та формування особистісного «коридору» успіху. Специфіку поняття «самотивація», як комплексної системи життєво необхідних для особистості вмінь та навичок, можна представити за допомогою даних табл. 2.

Таблиця 2

### Характеристика специфіки самомотивації

| Складова / ознака   | Зміст                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Аспекти             | управлінські, економічні, організаційні, психологічні                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Види                | постійна, ситуаційна, стихійна                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Основні елементи    | аналіз особистісних чинників діяльності; їх узгодження із зовнішніми чинниками діяльності; планування діяльності; моніторинг та самоконтроль діяльності; самооцінка діяльності                                                                                                                                                                      |
| Фактори впливу      | психологічні; соціальні; правові; економічні; технічні                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Залежність          | від віку, статі, характеру та темпераменту                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Перешкоди           | вік (пов'язано із зменшенням енергійності); психологічні блоки (негативні установки); симулювання та брехня («гра в жертву»), низький рівень розвитку особистості                                                                                                                                                                                   |
| Складові сприяння   | навички ефективного цілевстановлення; здатність до особистісного та професійного самовизначення; здатність до самопізнання та самоаналізу; навички із самоменеджменту, тайм-менеджменту, імпрешен-менеджменту, стрес-менеджменту                                                                                                                    |
| Вибір особистості   | вибір індивідуальних мотивів; вибір центру світогляду (чоловік / дружина, сім'я, гроші, робота, майно, задоволення, друзі, вороги, церква, еґо, принципи); вибір проактивної чи реактивної поведінки; вибір менталітету достатку чи нестачі; сприйняття життя як задоволення чи як зобов'язання; вибір мотиву часу життя (вчора, сьогодні, завтра). |
| Способи реалізації  | планування, візуалізація, робота з негативними установками, страхами (техніки афірмації, самонавіювання, аутотренінг тощо), рефреймінг, наслідування, фізичне та психологічне самовиховання                                                                                                                                                         |
| Алгоритм реалізації | 1) цілевстановлення; 2) позитивне закріплення образу особистої цілі; 3) постановка завдань; 4) розробка стратегії реалізації завдань; 5) отримання задоволення від реалізації цілі та підцілей; 6) самоконтроль; 7) самоаналіз та помірна критика                                                                                                   |

Отже, рівень самомотивації особистості напряду визначає якість її життя, при чому охоплює різні сфери: особистісну, професійну, міжособистісних відносин; фізичного здоров'я та розвитку; суспільну.

Важливість та особливості самомотивації як явища та процесу ми в цілому з'ясували. Наразі пропонуємо аналіз результатів проведеного нами соціологічного дослідження на предмет визначення рівня обізнаності управлінського персоналу підприємств з питань самомотивації, визначення ролі даного процесу в системі ефективності особистості та організації через призму сприйняття менеджерів. Респондентна група охоплювала управлінців різних рівнів (50 осіб) п'яти підприємств різних галузей Полтавської області. Обрані для аналізу менеджери, тому що, на наш погляд, саме приклад керівника та його усвідомлення необхідності оволодіння техніками саморозвитку та самомотивації, обізнаність згідно них, допоможе в удосконаленні особистості кожного працівника, підлеглого. Тобто відбуватиметься дифузія знань, досвіду, вмінь та навичок самоменеджменту та самомотивації.

Наше дослідження було розбите на 3 блоки:

I блок – аналіз обізнаності з питань самомотивації.

II блок – аналіз наявного рівня самомотивації, чинників, що сприяли / перешкоджали формуванню даного рівня.

III блок – аналіз впливу рівня самомотивації менеджера на загальноорганізаційну ефективність.

Отже, результати досліджень I-го блоку (табл. 3).

Таблиця 3

**Результати аналізу обізнаності менеджерів з питань самомотивації**

| Питання                                                                    | Відповіді, % |      |                    |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------|------|--------------------|
|                                                                            | так          | ні   | вагаюся відповісти |
| Чи маєте Ви цілісне уявлення відносно поняття та процесу самомотивації?    | 78,0         | 22,0 | -                  |
| Чи володієте Ви техніками, методами самомотивації?                         | 40,0         | 10,0 | 50,0               |
| Чи поширюєте власні знання щодо процесу самомотивації на колег, підлеглих? | 40,0         | 10,0 | 50,0               |
| Чи є у Вас прагнення, звичка до                                            | 70,0         | -    | 30,0               |

|                                                                                                                                                                            |       |      |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|
| саморозвитку та самовдосконалення?                                                                                                                                         |       |      |      |
| Чи займаєтеся Ви самоосвітою?                                                                                                                                              | 90,0  | 10,0 | -    |
| Чи бажали б Ви розширити власні знання щодо самомотивації?                                                                                                                 | 100,0 | -    | -    |
| Якщо Вам нададуть список рекомендованої літератури, Інтернет-ресурсів по темі self-удосконалення, Ви скористаєтеся ним?                                                    | 70,0  | -    | 30,0 |
| Якщо Ваша організація надасть можливість пройти тренінгові навчання з удосконалення власної системи самомотивації (за кошти організації) Ви скористаєтеся цією можливістю? | 100,0 | -    | -    |

Отже, можемо констатувати наступні позитивні тенденції: в цілому менеджери мають уявлення відносно поняття та процесу самомотивації; серед опитаних є особи, що володіють техніками самомотивації (але вони складають лише 40,0%), відповідно, лише ці особи з впевненістю заявили, що поширюють власні знання відносно самомотивації, самоменеджменту серед колег; переважна більшість (70,0 %) заявили, що мають прагнення до саморозвитку, а 90,0 % займаються самоосвітою. Варто зазначити, що всі опитані одностайно виявили бажання розширити власні знання щодо самомотивації, що правда лише 70,0 % виявило готовність робити це самостійно, проте 100,0 %-во погодилися пройти тематичні тренінги (за рахунок організації). Таким чином, проблеми є: неповна обізнаність менеджерів відносно механізму самомотивації, її методів та інструментів; недостатня готовність до самостійного розвитку, що, якраз, й вказує на проблеми в сфері самомотивування цих осіб. На наш погляд, дана ситуація не є прийнятною, адже, здатність до самомотивації та самоменеджменту є фаховими компетенціями менеджера.

II блок: респонденти також були оцінені за допомогою методики визначення самоорганізації діяльності [7]. Аналіз відповідей виявив у 80,0 % опитаних здатність поєднувати структурований підхід до організації власного часу зі спонтанністю і гнучкістю, вміння засвоювати цінний досвід з багатоплановості власного життя, що відображає спроможність до ефективного самоаналізу та саморозвитку. Але 20,0 % продемонстрували схильність до спонтанного життя, що свідчить про відсутність чіткого зв'язку між діяльністю та жорсткої

структури, цілями. У них спостерігаються проблеми зі щоденним плануванням, доведенням до кінця справ, але вони швидко «перемикаються» на нові види активності. Таким чином, опитаним доцільно продовжувати розширювати знання та вміння з самоменеджменту та самомотивації.

Також респондентам було запропоновано визначити чинники, що сприяють самомотивації менеджера і тих, що заважають (табл. 4).

Таблиця 4

**Сприятливі та несприятливі чинники самомотивації менеджера  
(результати опитування)**

| Сприятливі чинники                                 | Несприятливі чинники                                             |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <i>Особистісні</i>                                 |                                                                  |
| Оптимістичні погляди на світ                       | Низька енергійність                                              |
| Активність                                         | Реактивна поведінка                                              |
| Позитивне мислення                                 | Невпевненість в собі та своїх силах (психологічні «зажими»)      |
| Уважність, концентрація                            | Низький рівень розвитку особистості                              |
| Наявність чітких ціннісних настанов                | Ставлення до життя з позиції жертви, знедоленого                 |
| Постійна готовність вирішувати проблеми            | Низький рівень стресостійкості                                   |
| Готовність завжди брати відповідальність на себе   | Відсутність чітких життєвих орієнтирів                           |
| Наявність креативного мислення                     | Стереотипне мислення                                             |
| <i>Професійні</i>                                  |                                                                  |
| Вміння ефективно встановлювати цілі                | Відсутність навичок ефективного цілевстановлення                 |
| Кваліфікація                                       | Недостатній розвиток професійних компетенцій з самоорганізації   |
| Змістовність та привабливість роботи               | Рутинність трудової діяльності                                   |
| Наявність умов для розвитку менеджера              | Неефективна практика делегування повноважень                     |
| Прагнення менеджера професійно розвиватися         | Недостатня відповідальність                                      |
| Вплив, тенденції зовнішнього середовища            | Відсутність реальної практики систематичного розвитку менеджерів |
| Рівень конкуренції в межах організації та поза неї | Недостатньо ефективні системи оцінки та мотивації                |
| Наявність ефективної системи мотивації             | Непродуктивні, конфліктні відносини в колективі                  |
| Розвинута потреба у визнанні та статусі            | Недостатня підтримка вищого керівництва                          |

III блок: опитувані одностайно заявили про те, що існує прямий зв'язок між рівнем самомотивації менеджера та його ефективністю, що в подальшому призведе на загальноорганізаційної ефективності. Адже, крім усього іншого,



менеджер має чітко розуміти: хто із співробітників найбільше здатний до самомотивації – це допоможе створити в майбутньому ефективну команду, а також кадровий резерв. Крім того, застосування методів, інструментів самомотивації дає можливість менеджерам та підлеглим виконувати більше роботи з меншими зусиллями та за оптимальні проміжки часу (тайм-менеджмент), як наслідок – підвищується рівень організації та координації праці, зменшується рівень завантаженості, а, отже, підвищуються результати діяльності; зростає мотивація персоналу та задоволеність працею. Це стимулює індивіда розвиватися – зростає його кваліфікація, зокрема. Ефективний самоменеджмент та розвинені навички з самомотивації створюють не лише сприятливі професійні, але й психологічні умови, наприклад, знижується стресовість трудової діяльності. Все це підвищує якість життя людини.

**Висновки.** Самомотивація – це запорука успіху особистості, передумова ефективної постановки, досягнення цілей з найменшими витратами ресурсів (матеріальних, фінансових, трудових, часових, а також психологічного ресурсу). Людина прагне за своєю природою психологічного та фізичного комфорту, але особливість в тому, що цього можливо досягти, відшукавши в собі сили та мотиви до саморозвитку, самоудосконалення. Самомотивація та самоменеджмент – дві невід’ємні та обов’язкові компетентності сучасного менеджера. Наше дослідження, зокрема, виявило прогалини в оволодінні менеджерами описаними soft skills.

На самомотивацію менеджера впливає ряд особистісних та професійних факторів. Їх необхідно знати та усвідомлювати, як самому менеджеру, так і топ-менеджменту організації. Також важливим є стимулювання прагнення до розвитку не лише через створення для цього умов (організація навчання, його фінансування, створення внутріорганізаційної бібліотеки тощо), налагодження прямого зв’язку між результатами розвитку працівника, його результатами праці та винагородою (матеріальною та моральною), але й включаючи його як провідний елемент в корпоративну культуру організації.

На наш погляд, існують певні особливості застосування прийомів, методів та

інструментів на вітчизняних підприємствах, особливо в сучасних кризових реаліях й це може стати темою подальших досліджень.

### Бібліографічний список

1. Белкина Н. А. Самомотивация человека. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/samomotivatsiya-cheloveka/viewer> (дата звернення 18.05.2020)
2. Кові С. Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей. / Пер. з англ. О. Любенко. 5-те вид. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2019. 384 с.
3. Мирончук Н. М. Самомотивація як складова самоорганізації викладача у професійній діяльності. *Проблеми освіти: зб. наук. праць*. Вип. 88 (частина 2). Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД» 2018. С. 65-74.
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.
5. Золотарьова О. В. Самомотивація як важливий чинник індивідуальної діяльнісної мобільності. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2016, № 1. С. 85-98.
6. Даниленко-Кульчицька В. А. Особливості використання самоменеджменту у діяльності сучасних вітчизняних менеджерів. *Науковий вісник Чернівецького університету*. Випуск 694-695. Економіка. 2014. С. 128-131.
7. Методика оценки самоорганизации деятельности. Психодиагностика управления временем. URL : <https://hr-portal.ru/tool/metodika-ocenki-samoorganizacii-deyatelnosti-psihodiagnostika-upravleniya-vremenem> (дата звернення 25.03.2020).

### References

1. Belkina, N. A. (2009) *Samomotivacia cheloveka [Self motivation]* Retrieved from : <https://cyberleninka.ru/article/n/samomotivatsiya-cheloveka/viewer> [in Russia].

2. Kovi, S. R. (2019) *7 zvychoh nadzvychaino efektyvnykh liudei [7 habits of highly effective people]*. Kharkiv : Knyzhkovyi Klub «Klub Simeinoho Dozvillia», 384 p. [in Ukrainian].

3. Myronchuk, N. M. (2018) Samomotyvatsiia yak skladova samoorhanizatsii vykladacha u profesiinii diialnosti [Self-motivation as a component of teacher self-organization in professional activity]. *Problemy osvity: zb. nauk. prats.* Vyp. 88 (chastyna 2). Vinnytsia : TOV «Nilan-LTD», P. 65-74. [in Ukrainian].

4. Mochalova, M. S. (2012) Samoorhanyzatsyia, motyvatsyia y samomotyvatsyia kak osnova uspeshnoi uchebno-professyonalnoi deiatelnosti studentov fizykulturnykh vuzov [Self-organization, motivation and self-motivation as a basis for successful educational and professional activities of students of physical education universities]. *Uchenye zapysykh unyversyteta ymeny P.F. Leshafta.* № 9 (91). P. 115-118. [in Russia].

5. Zolotarova, O. V. (2016) Samomotyvatsiia yak vazhlyvyi chynnyk indyvidualnoi diialnistnoi mobilnosti [Self-motivation as an important factor of individual activity mobility]. *Problemy ekonomiky ta politychnoi ekonomii*, № 1. P. 85-98. [in Ukrainian].

6. Danylenko-Kulchytska, V. A. (2014) Osoblyvosti vykorystannia samomenedzhmentu u diialnosti suchasnykh vitchyznianskykh menedzheriv [Features of the use of self-management in the activities of modern domestic managers]. *Naukovyi visnyk Chernivetskoho universytetu.* Vypusk 694-695. Ekonomika. P. 128-131. [in Ukrainian].

7. Metodyka otsenky samoorhanyzatsyy deiatelnosti. Psykhodyahnostyka upravleniya vremenem [Methods for assessing the self-organization of activities. Psychodiagnostics of time management]. (2016) Retrieved from : <https://hr-portal.ru/tool/metodika-ocenki-samoorganizatsii-deyatelnosti-psihiadiagnostika-upravleniya-vremenem> [in Russia].