

**Андрій СОПУРКО**

здобувач 4 курсу спеціальності «Географія»

Науковий керівник: **Оксана ЛАВРУК,**

канд.екон.н., доцент кафедри менеджменту

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка,

м. Кам'янець-Подільський

## **РОЛЬ САМОМОТИВАЦІЇ У ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА**

Самомотивація - це внутрішній стимул, який підштовхує особистість до просування вперед. Вона є ключовим фактором виникнення, підтримки та втілення бажання постійно навчатися, розвиватися та досягати успіху, незалежно від обставин.

У контексті життя та професійної діяльності керівника, самомотивація є основним інструментом досягнення особистих та організаційних цілей і забезпечення прогресу [1]. У сфері професійної діяльності керівника значущими є як *hard skills*, так і *soft skills*. Щодо *hard skills*, вони зазвичай підтверджуються документами, такими як дипломи або сертифікати, які свідчать про рівень кваліфікації менеджера та підтверджують, що він пройшов певну спеціалізовану підготовку або навчання у своїй галузі. Ці навички можна легко перевірити за допомогою спеціальних іспитів, тестів або процедур атестації, оскільки вони детально описані в офіційному описі обов'язків менеджера відповідної спеціалізації та рівня. Зазвичай такі навички складно втратити, і їх можна лише вдосконалювати з часом.

В свою чергу, *Soft skills* представляють собою особисті якості, які мають коріння в індивідуальних рисах особистості з самого народження, і їх розвитку практично не має обмежень [1]. Ці якості, на мою думку, визначають успіх кар'єри менеджера. *Hard skills*, без розвинутих *soft skills*, не приносять користі ні самому керівнику, ні організації в цілому. *Soft skills* надають можливість менеджерів будувати стосунки, взаємодіяти з людьми і стимулювати інших до досягнення успіху [3]. Враховуючи сучасну тенденцію до системного управління

продуктивністю та результативністю, soft skills стають важливою частиною арсеналу ефективного менеджера.

За допомогою таблиці 1 розглянемо soft skills успішного менеджера, що реалізує власну професійну діяльність у сучасному бізнес-середовищі.

Таблиця 1

### 13 soft skills успішного менеджера в сучасному бізнес-середовищі [1]

Soft skills	Зміст
Прозорість	Правдивість в інформуванні підлеглих, вищого керівництва про справи в організації, підрозділі, команді. Передбачає відвертість та щирість, відкритість, це сприяє залученню персоналу до спільної справи
Ефективне спілкування	Уміння спілкуватися, підтримувати постійний контакт з усіма підлеглими, членами команди, ефективний зворотний зв'язок, здатність демонструвати визнання та заохочувати. Передбачає регулярність обговорення проблем, пропозицій тощо в режимі реального часу, а не за графіком; використання зручного каналу зв'язку та форми спілкування
Ефективне слухання	Уміння ситуативно поєднувати рефлексивне (розкодування повідомлення) та нерефлексивне (уважне мовчання, невтручання у висловлювання співрозмовника) слухання
Послідовність та надійність	Уміння демонструвати стабільність та безпеку, урівноваженість; постійна відповідальність за власні слова та вчинки. Надійність проявляється у повазі конфіденційності щодо власних підлеглих та наданні їм чесних порад
Цінування та заохочення командної роботи	Уміння підтримувати співробітництво, ефективно управляти поведінкою та усувати нездорову конкуренцію
Прагнення досягати цілей	Залучення підлеглих до цілестановлення. Менеджер має вміння встановлювати мотивуючі та реалістичні цілі, спрямовуючи процес їх досягнення у потрібному для організації напрямі
Уміння приймати рішення та відповідальність	У процесі прийняття рішень нівелювати прояви «аналітичного паралічу» (занадто скрупульозне обмірковування) та bikeshedding (зосередження на незначному, надмірна деталізація), «швидкісного рішення», катастрофізації наслідків. Передбачає вміння приймати рішення на основі структурованого, системного, логічного підходів із холоднокрівністю та впевненістю

Розвинений емоційний інтелект	Уміння співпереживати, чуйність, високий рівень емпатії. Передбачає, що менеджер має завчасно ідентифікувати симптоми професійного вигорання у підлеглих, а також стурбованість, «закритість», стресові, депресивні стани та вміло надати допомогу
Уміння винагороджувати та демонструвати визнання	Сприяє не лише налагодженню морально-психологічного клімату, мотивації персоналу, а й зростанню рівня його залученості, лояльності
Готовність до змін та вміння управляти змінами	Уміння пристосовуватися, гнучкість, готовність та планування змін; філософія сприйняття змін як нових можливостей для розвитку
Уміння вирішувати конфлікти	Уміння не лише усвідомлювати наявність конфлікту, помічати його індикатори, а й ефективно їх вирішувати; досконало опанувати стратегію вирішення конфліктів win-win
Розширення можливостей та мотивація команди	Уміння застосовувати індивідуальний підхід до членів команди. Мотиваційна сфера індивідуалізована, на неї впливають вік, стать, характер, соціальний стан тощо. Уміння вміло маніпулювати мотиваційним інструментарієм, застосовуючи індивідуалізований підхід; менеджер не лише може отримати максимальну користь від працівника, а й допомогти йому стати ще кращим фахівцем
Високий рівень самомотивації	Передбачає наявність високого рівня самодисципліни, самоорганізації, таймменеджменту, цілеспрямованості, прагнення до досягнення цілей, виконання завдань без зовнішньої мотивації та контролю

Отже, з одного боку, успішні "soft skills" передбачають наявність самомотивації у ефективного менеджера. З іншого боку, самомотивація є неможливою без опанування зазначених вище "soft skills". Це можна порівняти зі специфічним ефектом взаємозв'язку.

Самомотивація представляє собою не лише професійну рису особистості, але й загальний стиль життя. Вона допомагає керівнику встановити власний авторитет, здобути повагу, визнання та відданість своїх підлеглих [2].

Отже, самомотивація має важливе значення для успішної діяльності керівника. Вона включається у навички "soft skills" та об'єднує всі інші м'які

навички, що визначають авторитет управлінця і рівень його життєвого та професійного успіху. Менеджер з високим рівнем самомотивації відрізняється наявністю системи цінностей і внутрішніх установок, ефективними методами вирішення проблем (він не відкладає рішення на потім і діє швидко), комунікабельністю, розвиненим емоційним інтелектом і здатністю вирішувати конфлікти. Він готовий брати на себе відповідальність і проявляє проактивність, володіє нестандартним мисленням, креативністю і позитивним настроєм, надихає, створює сприятливе середовище, в якому персонал може розкрити свій потенціал і професійно реалізуватися. Він здатний створити ефективні комунікації та впровадити культуру самоменеджменту, підтримки та відповідальності, творчості та ініціативності. У сучасному бізнес-світі створення такого внутрішнього середовища є ключовим чинником стійкості та успіху.

#### Список використаних джерел

1. Сазонова Т.О, Богданова В.С., Проскура О.С Роль самомотивації у професійній діяльності менеджера. *Держава та регіони. Серія: Економіка та 75 підприємництво.* 2022. №1. С. 89–93. URL: [http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2022/1\\_2022/17.pdf](http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2022/1_2022/17.pdf) (дата звернення: 01.04.2024 р.).
2. Болотіна І. М. Методи самомотивації та їх значення для підвищення ефективності діяльності менеджера. *Економіка та суспільство.* 2022. №43. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1724/1661> (дата звернення: 01.04.2024 р.).
3. Савлук А.Г. Роль процесу мотивації персоналу в ефективній фінансово-економічній діяльності підприємства. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/137-1.pdf> (дата звернення: 01.04.2024 р.).
4. Якобчук В., Лаврук О. Особливості мотивації ефективної роботи офісного персоналу. *Інноваційний потенціал сучасної науки: зб. наук. праць IV Всеукраїнської наук.-практ. інтернет-конф.,* (18 травня 2023 року. Кам'янець-Подільський). Кам'янець-Подільський Заклад вищої освіти «Подільський державний університет», 2023.С.111-115.