

УДК 338.24

Пістун В. – ст. гр. БМ-41

*Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРИЙОМІВ В ПРОЦЕСІ САМОМОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ**

Науковий керівник: ст. викл. Юрик Н.Є.

Одним із яскравих показників успішності менеджера і всієї організації є самомотивація працівників – їх спроможність у багатьох складних та відповідальних ситуаціях тривалий час обходитись без зовнішнього позитивного підкріплення і контролю. Саме тому самомотивацію можна назвати швидше життєвою позицією, аніж управлінською характеристикою. На практиці ця позиція притаманна керівникам середнього і вищого рівня управління, а також спеціалістам з високим професійним рівнем. Серед рядових працівників та робітників вона зустрічається рідко.

Для багатьох людей самомотивація є головним стимулом їх самореалізації – набором особистісних пріоритетів. З одного боку, це може бути вигідно керівнику: йому не треба буде докладати значних зусиль для додаткової мотивації; але з іншого – працівник часто стає погано керованим, особливо при частковій чи повній втраті інтересу до роботи.

Саме тому в арсеналі практичного бізнесу повинні існувати відповідні технічні прийоми, які допомагали б забезпечити самомотивацію працівників, розвинути у них необхідні навички, вміння діяти у стресових та непередбачуваних ситуаціях.

Тому для розвитку навичок самомотивації у працівників ми пропонуємо застосувати наступні управлінські прийоми:

- рефреймінг – установка людини на позитив і негатив. Керівники за допомогою даного прийому можуть впливати на формування позитивного сприйняття реальності у підлеглих, розвивати у них вміння бачити в негативі позитив;
- вирішення проблеми. Цей прийом дозволить людині із багатьох різних варіантів дій вибрати саме той, який приведе до успішного вирішення завдання. Схильність людини до самостійного, активного і відповідального вирішення проблеми – одна із важливих якостей, яка дозволить керівнику встановити високий ступінь довіри до працівника;
- відхід від стереотипів. Навички пошуку нестандартних шляхів і виходів із складних ситуацій – один із шляхів підвищення рівня самостійності та відповідальності у працівників в процесі самомотивації;
- принцип алгоритму. Цей принцип полягає у тому, щоб розвивати власні переваги, а недоліки нейтралізувати, тобто прагнути моделювати ситуацію таким чином, щоб вони у ній не були значимі;
- моделювання успішного майбутнього. Цей прийом передбачає не самообман, а оцінку реальних внутрішніх і зовнішніх ресурсів людини для досягнення успіху задуманого;
- аналіз власної мотивації і характеристик. Вміння самостійно аналізувати власну «карту мотиваторів» та ставлення до тієї чи іншої роботи – це найважливіше вміння для успішної самомотивації і налаштування на тривалу роботу в організації.

Забезпечення самомотивації працівників – це не тільки набір технічних прийомів та методів, а й умова взаємовідносин, які ґрунтуються на повазі до особистості і свободі вибору кожного працівника, де до людей ставляться як до рівноправних і важливих партнерів у загальній справі.