

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний авіаційний університет

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра педагогіки та психології професійної освіти

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ
ЗАНЯТЬ**

з дисципліни «**Психологія самоменеджменту**»

за спеціальністю 053 «**Психологія**»

Укладач: доцент кафедри педагогіки
та психології професійної освіти

Наталія ГОРДІЄНКО

Методичні рекомендації розглянуто
та схвалено на засіданні кафедри
педагогіки та психології професійної освіти
протокол №14 від 11 вересня 2023 р.

Завідувач кафедри Ельвіра ЛУЗІК

Зразок методичних рекомендацій до проведення практичних занять

Практичне заняття

Тема 6.2. МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА САМОМОТИВАЦІЯ

Особливості мотивації і самомотивації в діяльності особистості

Мотивація – це стан особи, який визначає, наскільки активно і з якою направленістю людина діє у відповідній ситуації. *Мотив* – це причина, повід, необхідність діяти, спонукання до будь-чого. Ефективний керівник повинен добре знати поведінку людей і груп, а також активно використовувати свої знання в щоденній роботі. *Мотивація споріднена з поняттям «відношення»*, які також активізують і направляють поведінку людини. Мотивація складається з двох частин: діяльність і направленість. Різниця між цими двома поняттями полягає в тому, що мотивація пов'язана з відповідною ситуацією, а відношення має більш стійкий характер і є довготривалішим.

Розглянемо загальні принципи створення і підтримки власної мотивації:

- *Постійна мотивація породжується роботою.* Тому керівник повинен свідомо здійснювати пошук мотивації персоналу в її привабливості, творчому характері, вимогливості та відповідальності. Ефективний керівник повинен турбуватися про те, щоб зміст роботи обновлювався достатньо швидко.

- *Чітке визначення результатів роботи, а також постановка і оцінка цілей покращують мотивацію.* Участь персоналу по мірі доцільності в плануванні і розвитку в першу чергу власної роботи і діяльності підрозділу покращують мотивацію. Повага, довіра, відкрите та щире відношення до підлеглих підсилює їх мотивацію. Керівник повинен проявляти інтерес не тільки до їх роботи, але і до них, як до особистостей і демонструвати цей інтерес своєю щоденною поведінкою.

- *Визнання і подяка за досягнуті результати також дають мотивацію.* Визнання і подяка повинні бути простими, природними і лаконічними, але разом з тим і щирими та сердечними. Коли людина відчуває невпевненість в собі чи втомленість, тоді подяка прибавляє нової сили.

- *Мотиваторами виступають різного роду винагороди.* Це – грошові винагороди, знаки пошани, премії за ініціативу, пам'ятні подарунки, надані відпустки.

- *В якості фактора мотивації виступає делегування повноваження відповідальності за діяльність, результати та повноваження приймати рішення.* Персонал заохочується до розширення своїх повноважень, а не до надмірного педантичного дотримання його меж.

- *Просування по службі і відповідні плани на майбутнє, професійне*

зростання є хорошими чинниками мотивації. Плани просування по службі не повинні бути точним і довгостроковим абсолютом; вони повинні представляти собою зрозумілий та чіткий альтернативний варіант сьогоднішньої діяльності.

- Використання особистих розробок персоналу також є суттєвим мотиватором. Керівництву варто підкреслювати цінність і значення роботи кожного робітника.

- Виявлення та зменшення числа чинників, які перешкоджають досягненню результатів, покращує можливості мотивації.

Самотивація (з англ. self motivation) – «мотивація себе». *Самотивація* – це вміння тривалий час обходитися без зовнішніх стимулів і контролю в різних ситуаціях, які з вами трапляються, зокрема на роботі; здатність персоналу у важких ситуаціях та умовах необхідний час обходитися без зовнішньої підтримки і заохочення; процес виховання впевненості в собі, явище, яке породжене ієрархією потреб людини.

З одного боку, це здатність до самотивації *може бути вигідною керівникові*: йому не треба прикладати значних зусиль для додаткової мотивації; але з іншого боку – *працівник часто стає погано керованим*, особливо при частковій або повній втраті інтересу до роботи, він легко залишає компанію в ситуації, коли самореалізація стає неможливою. Самотивацією найчастіше володіють особи, яких спонукає до роботи прагнення максимально розкрити свої таланти і можливості. Саме тому самотивацію можна скоріше назвати *життєвою позицією, а ніж управлінською характеристикою*.

Здатність до самотивації – дуже цінна характеристика працівника. Вона демонструє, що людині подобається його робота, а гроші та інші матеріальні бонуси вторинні. Однак потрібно пам'ятати, що навіть заняття улюбленою справою потребує самодисципліни.

Розглянемо основну складову механізму самотивації: **переконання себе**, що ви хочете і можете виконати все якісно, талановито і совісно. *Пам'ятайте*: є дуже багато способів домовитися із собою, щоб ефективність роботи не залежала від настрою.

Існують декілька прийомів самотивації:

- *Перший «цеглинка»*, з якого будується самотивація, – це причина (мета, мрія). Ніщо так не демотивує людини, як безглузда діяльність. Неможливо робити щось із задоволенням, якщо ви не знаєте, навіщо ви це робите. Перш ніж взятися за роботу, запитайте себе: «Навіщо мені це 5 потрібно?» Мета може бути конкретною («за цю роботу я отримаю певну суму грошей») або більш абстрактною («ця робота допоможе мені поліпшити мої навички»), але вона повинна бути обов'язковою. Якщо вам здається, що мету знайти неможливо, – може, ви й правда займаєтеся не тим, чим потрібно?

- *Друга складова самотивації* – це змагання. Але змагання не з іншими, а з самим собою. Конкуренція з колегами часто вибиває нас з колії, демотивує і підриває колективний дух – особливо якщо порівняння явно не на нашу користь. До того ж, кожна людина має свої сильні і слабкі сторони. А от

порівнювати себе-справжнього з собою-минулим – це відмінна самомотивація. Помічайте ваш прогрес («А ось це в мене виходить краще, ніж раніше») і не зупиняйтеся на досягнутому. Головне – не перегнути палицю і не чіплятися за минулі помилки. Робіть з них висновки, але відпускайте негативні емоції – вони заважають продуктивності.

- *Третя сходинка на шляху до успішної самомотивації* – це винагорода. Якщо винагорода, спочатку передбачена за виконання роботи, вас не надихає, придумайте самі, чим ви нагородите себе за успішне досягнення мети. Наприклад: «Якщо я вчасно здам звіт, то я все-таки куплю собі ці нові туфлі на шнурівці». Або «Якщо я закінчу за два дні замовлені десять статей, я нарешті сходжу в новий паб». Хоча «якщо» краще замінити на «коли». Головне – щоб винагорода справді була для вас привабливою.

Запитання для самодіагностики

1. Розкрийте загальну характеристику мотивації діяльності персоналу організацій.
2. Які особливості мотивації в діяльності особистості?
3. Які ви знаєте принципи створення і підтримки власної мотивації?
4. Що таке самомотивація?
5. Назвіть прийоми самомотивації.

Завдання для самостійної роботи

Спробуйте віднайти позитивні наслідки такої ситуації. (Застосовується також прийом рефреймінгу, який дозволяє побачити ситуацію, факт, дію по-іншому, під іншим кутом зору.

Ситуації: «Вам затримали заробітну плату»; «Ви маєте велике робоче навантаження, й до того Ви отримали додаткове доручення»; «Вам доручили виступити на конференції, хоча Ви ще не маєте досвіду такої діяльності». (Можна придумати свою ситуацію).

Практичне завдання

«Мотивуй іншого»

Вправа виконується в парі. Зміст діяльності полягає в тому, щоб придумати нескладне завдання й мотивувати іншого учасника взаємодії виконати це завдання.

Теми рефератів

1. Розвиток мотивації вдосконалення самоменеджменту особистості.
2. Психологічні засади мотивації самовдосконалення особистості.

3. Успішне входження працівників в організацію як чинник їхнього суб'єктивного благополуччя.
4. Психологічна діагностика рівня самоменеджменту працівників.

Рекомендована література

1. Занюк С.С. Психологія мотивації / С.С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
2. Климчук В. О. Тренінг внутрішньої мотивації / В. О. Климчук // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – № 10. – С. 52-59.
3. Мирончук Н.М. Самомотивація як складова самоорганізації викладача у професійній діяльності // Проблеми освіти: зб. наук. праць / ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» МОН України. – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2018. – Вип. 88 (частина 2). – С. 65-74.
4. Шаповалова В.С. Самомотивація, або як заставити себе діяти. – Режим доступу: <http://modern-pharmacy.com.ua/samomotivatsiya-ili-kak-zastavit-sebya-dejstvovat>