

это, например, если он увеличит объем личных продаж на 30 %. Через некоторое время можно увидеть, что его эффективность возросла.

И не нужно забывать, что необходимо создать определенные условия, которые будут отвечать требованиям руководителя организации, а также будут удовлетворять потребности сотрудников.

Список использованной литературы

1. Варданын И.С. Национально-страновые аспекты мотивации персонала: Учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 68 с.
2. Энциклопедия менеджмента. М.: ИНФРА-М, 2013. – 689 с.
3. Петенко И., Назаренко В. Менеджер по персоналу. URL: <http://management.web-standart.net/author/541/> (дата обращения 08.02.2020).
4. Сотников Е. Уровни мотивации сотрудников. URL: <http://www.catalog-wise.ru/urovni-motivatsii> (дата обращения 08.02.2020).

УДК 159.923.2

Т.А. Сазонова, канд. экон. наук, доцент

Полтавская государственная аграрная академия, м. Полтава

САМОМОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ЕГО РАЗВИТИЯ

Ключевые слова: самомотивация, персонал, развитие, стимулирование, управление персоналом.

Key words: self-motivation, personnel, development, stimulation, personnel management.

Аннотация: В публикации рассмотрены понятия самомотивации персонала как необходимого условия успешной деятельности на современном предприятии. Определены основные «тормоза» энергичности и самомотивации индивида. Отмечены роли менеджера в процессе формирования самомотивации подчиненного. Приведены правила формирования надлежащего уровня самомотивации у работников.

Abstract: The concept of staff self-motivation is considered as a necessary prerequisite for successful activity in a modern enterprise. The basic «brakes» of energy and self-motivation of the individual are identified. The role of the manager in the process of forming the subordinate's self-motivation is emphasized. The rules of formation of the proper level of self-motivation at employees are resulted.

Мотивация персонала является важной функцией менеджмента предприятия, организации. Именно от эффективно налаженного мотивационного механизма зависит результативность персонала. Даже креативность и инновационность их трудового поведения может зависеть от действенности мотивационной системы, разработанной руководством данного предприятия или организации. Но, вместе с тем, менеджмент предприятия, организации, на наш взгляд, должен формировать персонал с высоким уровнем самомотивации. Конечно, еще на первых этапах работы с персоналом (поиска, отбора, подбора и найма) возможно концентрироваться только на лицах, которые, кроме необходимых профессиональных качеств, имеют высокий уровень самомотивации. Но что делать с уже существующим персоналом? Ограничиться только внешними стимулами? Внешние стимулы, чувство справедливости вознаграждения, своевременность и ценность этой награды являются важными, но недостаточными. Ведь у человека должно закрепиться на подсознательном уровне желание развиваться, достигать чего-либо, работать лучше и больше, искать новые подходы, решения и тому подобное. И здесь полезной становится самомотивация – побуждение и подталкивание себя к выполнению поставленных целей, внутренний запуск энергии в том или ином направлении.

Реализация самомотивации происходит по следующему алгоритму [1, с. 117]:

- 1) постановка цели;
- 2) положительное закрепление образа цели;
- 3) постановка выполняемых задач;
- 4) разработка стратегии – разбивка общей цели на меньшие цели;
- 5) получение удовольствия от реализации каждой конкретной цели;
- 6) самоанализ и умеренная критика.

На наш взгляд, современным эффективным руководителям необходимо помочь собственному персоналу открыть в себе возможности к саморазвитию и самомотивации, сформировать желание в отношении указанных видов активностей. Известный факт, что более успешны энергичные люди. Энергия человека, определяя его «движение вперед» является базовой самомотивацией. Но мы также характеризуемся стремлением (или его отсутствием) для выполнения определенного действия – это и есть самомотивация к осуществлению конкретных заданий. Что может мешать нашей совокупной энергичности? Рассмотрим основные «тормоза» энергии личности (табл. 1).

Таблица 1. «Тормоза» энергичности и самомотивации личности

Причина («тормоз»)	Характеристика
Возраст	Не подходит для всех, но для большинства является актуальной. С возрастом жизненная энергия у большинства людей угасает. Важна профилактика и развитие своей личности, чтобы и на фоне возрастных снижений энергии «запал» не угасал.
Психологические блоки	Это жесткие препятствия на пути жизненной энергии. Психологические блоки могут сработать из-за того, что человек имеет отрицательный якорь (низкая самооценка, из-за ложных установок родителей, руководителей, коллег). Может формироваться как неосознанная реакция протеста, мести или же ради привлечения к себе внимания.
Симуляция и ложь	Привычка строить из себя жертву. Такие люди прячутся в свою «жертвенную ракушку» и достигают всего за счет побуждения окружающих жалеть их, сочувствовать и постоянно помогать им. Результат – постоянное избегание ответственности, сложных задач, отсутствие развития.
Поиск оправданий	Кто хочет, ищет возможности, кто не хочет – оправдания. Если человек постоянно оправдывается, то скорее всего, это свидетельствует о том, что он хочет получить какие-то блага, при этом особо не напрягаясь. Но может быть и следствием психологического блока (привычка быть неправым).
Низкий уровень личностного развития	Если человек умеет собраться, если у него приемлемый уровень самодисциплины или, хотя бы, полезные привычки – он продолжает жить и двигаться вперед в любом возрасте и в любых обстоятельствах. Если же человека ничему не научили и он сам себя не приучил, он начинает ныть и искать внешние силы, которые будут его все-таки двигать вперед.

Источник: сформировано на основе[2].

Таким образом, данные таблицы 1 нам демонстрируют, что львиная доля усилий по самомотивации приходится, естественно, на самого человека, но частично – на окружающую среду. Так, неудачный менеджмент персонала организации может сформировать у него психологические блоки, не препятствование, а иногда и потакание, «игре» работником роли Жертвы, стимулирует последнего постоянно симулировать, врать, искать оправдания. Низкий уровень развития личности также частично является просчетом руководства. Ведь, если постоянное развитие является частью философии, корпоративной культуры организации, а уровень развития работника привязан к системе стимулирования – достигается комплексный эффект, а также формируется подсознательное стремление к саморазвитию у персонала.

Формирование и внедрение инноваций в технологиях производства и управления современными предприятиями, организациями требуют активного, энергичного подхода к трудовой деятельности всего персонала. Креативный, нестандартный подход к управлению и осуществлению трудовой деятельности возможен у личностей, которые постоянно развиваются. Таким образом, для того, чтобы обеспечить инновационное развитие предприятия, организации, необходимо сначала обеспечить инновационное развитие персонала. Этот процесс должен быть построен на основе сочетания личностного и профессионального развития каждого работника. Следующий шаг – закрепление желаемого поведения через адекватную систему мотивации и стимулирования труда, корпоративную культуру предприятия.

Концентрируясь на личностном развитии персонала, сформируем позицию автора о правилах формирования надлежащего уровня самомотивации у работников:

1) Не отталкиваясь от того – высокий или низкий уровень самомотивации – целесообразно провести тематические тренинги для персонала. Самомотивация предполагает раскрытие личностью структуры мотивов; целенаправленный поиск и рефлексии внутренних мотивов (или мотиваторов) самоорганизации личности в собственном сознании, их принятие, вербализация и применение через волевой акт, результатом чего является достижение цели самоорганизации. Таким образом самомотивация предшествует планированию деятельности. Причем цели, методы и способы ее постижения, результаты определяет каждая личность через призму собственного восприятия. Человек устроен так, что более склонен достигать собственноручно поставленные цели, чем цели поставлены извне.

2) Персоналу необходимо помочь избавиться от собственных «тормозов» развития и эффективности. Данному процессу способствуют тренинги, самообучения, эффективные коммуникации, улучшение социально-психологического климата и организационной культуры.

3) Осознание менеджментом предприятия, организации необходимости овладения персоналом различными инструментами, методами самоорганизации и тайм-менеджмента. Начинать целесообразно с руководящего звена. Ведь в дальнейшем руководство должно не только демонстрировать собственный пример самоорганизации, но и обучать подчиненных (обучение примером, обучение действием и т.д.).

4) Применение руководством максимально индивидуального подхода. Каждый человек – это личность с собственными позициями, установками, возможностями и способностями. Кто-то руководствуется правилом: «энергичный старт – энергичный финиш», кто-то – унычивает для себя всех путей к отступлению: «Если решил – значит сделаю!», кто-то –

руководствуется установкой «я смогу, ведь я не хуже», кто-то старается избегать неприятностей, и поэтому пытается сделать все вовремя и качественно. Определив основные «маркеры» трудовой деятельности и жизненной позиции собственных подчиненных, руководителю будет намного легче построить с ними эффективные трудовые отношения.

5) Демонстрация, закрепление эффективного поведения. Примеры доступны для восприятия различными категориями персонала, акцентирование на привычках эффективности, которые проявляет персонал. Постоянное стремление к самосовершенствованию не может быть сформировано только благодаря лозунгам. Только подходя к процессу побуждения персонала к саморазвитию, самомотивации и самоорганизации комплексно, при этом в соответствии с совершенствованием различных подсистем управления персоналом; вознаграждая персонал за достижения в этих направлениях возможно, по нашему мнению, сформировать коллектив эффективных и результативных работников с высоким трудовым потенциалом и уровнем лояльности.

Обобщая все вышеизложенное, отметим, что на качество профессиональной деятельности любой категории персонала и его профессионального здоровья существенное влияние оказывает уровень сформированности у него самоорганизации как целостного, нестатического образования, характеризующееся совокупностью ценностных и мотивационных установок, проектных действий, рефлексии и волевых усилий. Самоорганизация базируется на самомотивации.

Для переориентации поведения индивида на его внутренние резервы, собственные потенциальные возможности и мотивированные усилия, необходимо объединить в единую систему лучшие инновационные методики и практики профессионального и нравственного саморазвития, планирование работы над собой, изучения опыта саморазвития и самовоспитания известных личностей; способствовать раскрытию потенциальных возможностей личности в направлении повышения собственной активности для профессионального и личностного успеха. Эта задача относится к компетенции менеджеров, которые в дальнейшем должны сформировать собственную систему, которую и целесообразно использовать в организации, предприятии. Данная система, в свою очередь, не может быть идеальной и окончательной, но она должна активизировать желание работника к саморазвитию и самосовершенствованию в дальнейшем.

Список использованной литературы

1. 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.

2. Козлов, М.І. Самомотивація: джерело внутрішньої енергії. URL: http://psychologis.com.ua/samomotivaciya_dvoe_zn_istochnik_vnutrenney_energii.htm (дата звернення 23.03.2020)

УДК 519.2
УДК 338.439.053

Н.С. Рабцевич, *магістрант*

Учреждение образования «Гродненский государственный университет им. Янки Купалы», г. Гродно

ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Ключевые слова: рынок труда, население, трудовые ресурсы, занятость, безработица, международная миграция.

Key words: labor market, population, labor resources, employment, unemployment, international migration.

Аннотация: В статье выполнен комплексный анализ рынка труда Республики Беларусь за 2015–2019 гг. Представлены показатели численности населения, трудовых ресурсах, рабочей силе и населения, занятого в экономике, уровня безработицы, международной миграции населения. Выделены основные тенденции и проблемы его развития на современном этапе.

Abstract: The article provides a comprehensive analysis of the labor market of the Republic of Belarus for 2015–2019. The indicators of population, labor resources, labor force and population employed in the economy, unemployment rate, international population migration are presented. The main trends and problems of its development at the present stage are highlighted.

Для определения трудовых ресурсов необходимо к населению страны в трудоспособном возрасте прибавить число лиц других возрастов, занятых в национальной экономике, и вычесть нетрудоспособных из возрастной группы. С 1 января 2020 г. трудоспособный возраст в Беларуси для мужчин 16–62 года, для женщин – 16–57 лет.

Данные о состоянии трудовых ресурсов за предыдущее пять лет (2015–2019 гг.) представлены в таблице 1.