

Собственная мотивация руководителя – ключ к эффективной деятельности.

Научный руководитель – Колесниченко Мария Николаевна

Евтеева Екатерина Павловна

Студент (бакалавр)

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Высшая школа корпоративного управления, Кафедра корпоративного управления, Москва, Россия
E-mail: katyushka_evteeva@mail.ru

Современное общество непрерывно развивается и совершенствуется, появляются различные исследования во многих областях теоретических знаний, и менеджмент не является исключением. В последние годы особое внимание уделяется разработке методов мотивации и стимулирования персонала для повышения качества выполнения работы и ее эффективности. Создаются новые подходы по применению поощрений и взысканий, которые призваны оказывать влияние на трудовую деятельность, поэтому анализ мотивов и их направленности актуален в данное время. Но зачастую продуктивность и качество выполнения задач подчиненными связывается лишь с непосредственным воздействием на них мотивационных методов со стороны руководства, и немногие менеджеры понимают, что помимо умения применять систему мотивации по отношению к персоналу, они должны уделять внимание собственной мотивации. Поэтому в ряде случаев даже грамотно разработанные системы мотивации не дают должного результата и не ведут к эффективной деятельности. Как же взаимосвязаны между собой самомотивация руководителя и эффективность деятельности всей организации и каждого ее члена? Каким образом можно мотивировать себя? Эти вопросы и будут рассмотрены в данной статье. Мотивация - побуждение человека к чему-либо. Нас могут побуждать другие люди к определенным действиям или мы побуждаем к ним себя, и тогда можно сказать о самомотивации. Самомотивацию в современном мире рассматривают как составляющую социального интеллекта индивида. Этот интеллект характеризует то, с какой скоростью человек может приспособиться к быстро меняющейся ситуации, способен ли он проявить себя в социуме, насколько он эмоционален и восприимчив к переменам в поведении собеседника и так далее. В настоящее время социальный интеллект в отдельных случаях может считаться более ценным, чем общий интеллект. Важным моментом для эффективного управляющего и настроя на долговременную трудовую деятельность в организации является способность анализировать собственный набор личных приоритетов и отношение к работе. Благодаря самоанализу руководитель лучше понимает свои стремления и намерения, что позволяет ему более четко выявлять и структурировать мотивы своих подчиненных для использования их в построении системы мотивации. После обоснования важности самомотивации, следует обозначить основные аспекты, которые составляют основу ее формирования и развития. В первую очередь, для выявления собственных мотивов и ценностей целесообразно опираться на процессуальные и содержательные теории мотивации. Благодаря их изучению и анализу руководитель сможет правильно определить актуальные потребности, движущие силы его деятельности и, следовательно, экстраполировать полученные результаты на поведение подчиненных. Осознание того, что инициирует деятельность каждого сотрудника и того, что именно хочет получить работник за приложенные трудовые усилия, является ключевым фактором в построении успешной системы мотивации и эффективной деятельности трудового коллектива. Также для того, чтобы лучше понять, какие

мотивы действительно важны как для подчиненных, так и для руководителей, можно воспользоваться методикой, которая позволяет человеку определить свои базовые архетипы и основывается на исследованиях всемирно известного психолога Карла Юнга.[2] Архетип человека позволяет наиболее точно охарактеризовать его стремления и использовать их для повышения мотивации и заинтересованности в выполнении какой-либо работы как себя, так и окружающих. Так, например, человек с архетипом «друг» будет более эффективно работать в дружном коллективе, а обладатели архетипа «повелитель» основным мотивационным фактором считают возможность руководить и управлять. Итак, для построения действенной системы мотивации персонала, ведущей к повышению эффективности трудовой деятельности, руководитель должен сначала найти подход к самому себе, определить движущие мотивы, ценности и факторы, влияющие на работу, а затем применить собственные исследования по отношению к подчиненным. Только тот человек, который владеет механизмом самомотивации, способен создать качественную мотивационную систему.

Источники и литература

- 1) Захарова Т. И. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / Захарова Т. И., Гаврилова С. В. — М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 264 с.
- 2) Курч А. Власть над собой – высшая власть // Управление персоналом. №44, 2016г. – С.46-53.
- 3) Петрова Ю. А. Лучшие способы мотивации персонала / Петрова Ю. А., Спиридонова Е. Б. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 120 с.
- 4) Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / Шапиро С. А. - М.: Гросс-Медиа, 2005. - 224 с.