

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 658.3:159.942.2
JEL M12, M54, D23, Z13

ВПЛИВ САМОМОТИВАЦІЇ ТА САМОКОНТРОЛЮ НА РОЗВИТОК ТА ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ МЕНЕДЖЕРА: СТРАТЕГІЇ ТА ЕФЕКТИВНІ ПРАКТИКИ В ОРГАНІЗАЦІЙНОМУ КОНТЕКСТІ

Гнилянська Ольга Василівна

кандидат економічних наук, доцент
Львівський торговельно-економічний університет
ORCID: 0000-0001-9416-8055
gnulanska@ukr.net

Карий Олег Ігорович

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту організацій
Національний університет "Львівська політехніка"
ORCID: 0000-0002-1305-3043
oleh.i.karyi@lpnu.ua

Дана наукова стаття досліджує вплив самомотивації та самоконтролю на розвиток та досягнення цілей менеджера в організаційному контексті. Вона розглядає стратегії та ефективні практики, які сприяють підвищенню рівня самомотивації та самоконтролю, що в свою чергу сприяє успішному виконанню професійних завдань та досягненню поставлених цілей. Дослідження базується на актуальних дослідженнях в галузі менеджменту та психології праці, а також на власних дослідницьких висновках. Розглядається важливість самомотивації та самоконтролю для успішного менеджера, а також описуються основні концепції та теоретичні моделі, пов'язані з цими поняттями. Досліджено різноманітні стратегії, які можуть бути використані для підвищення самомотивації менеджера, проведено аналіз такі фактори, як визначення цілей, створення мотивуючої робочої атмосфери, розвиток особистісних сильних сторін та використання стимулів та нагород, щоб забезпечити постійну мотивацію та зберегти високий рівень самоконтролю. Крім того, автори аналізують ефективні практики, спрямовані на розвиток самоконтролю менеджера, а також розглядають такі аспекти, як планування та організація робочого часу, управління стресом та емоціями, раціональне використання ресурсів та прийняття рішень, що сприяють збереженню високого рівня самоконтролю та досягненню поставлених цілей. На основі проведеного дослідження та аналізу надаються рекомендації для організацій та менеджерів щодо розвитку самомотивації та самоконтролю. Висвітлюється важливість створення сприятливого середовища, яке спонукає до самомотивації, а також надає практичні поради щодо розвитку навичок самоконтролю. Отже, наше наукове дослідження допомагає розкрити важливість самомотивації та самоконтролю для досягнення цілей менеджера в організаційному контексті, пропонує конкретні стратегії та ефективні практики, які можуть бути використані для підвищення рівня самомотивації та самоконтролю. Ця інформація може бути корисною для менеджерів, кадрових відділів та керівників організацій, оскільки вона сприяє покращенню професійного розвитку та досягненню успіху в роботі.

Ключові слова: самомотивація, самоконтроль, менеджер, цілі, стратегії, ефективні практики, організаційний розвиток.

DOI: <https://doi.org/10.32782/bsnau.2024.1.2>

Постановка проблеми у загальному вигляді.

В сучасному організаційному середовищі менеджери стикаються з рядом викликів, пов'язаних з досягненням поставлених цілей та ефективним управлінням ресурсами та персоналом. Однак, не всі менеджери можуть досягти бажаних результатів, навіть володіючи необхідними знаннями і навичками. Це викликає необхідність розуміння та вивчення факторів, що впливають на успішність менеджера в досягненні поставлених цілей.

Одним з головних факторів, що впливають на успішність менеджера, є самомотивація та самоконтроль. Самомотивація визначається як внутрішня сила, яка

підтримує та надихає менеджера для досягнення цілей, незалежно від зовнішніх обставин. Самоконтроль, з свого боку, означає здатність менеджера контролювати свої дії, регулювати своє планування та організацію роботи, а також здійснювати ефективне управління своїми ресурсами.

Недостатня самомотивація та недостатній самоконтроль можуть призводити до зниження продуктивності, неефективного використання ресурсів, втрати мотивації та нездатності досягти поставлених цілей. Дослідження показують, що менеджери з високим рівнем самомотивації та самоконтролю мають більшу ймовірність досягти

успіху в своїй роботі, ефективно управляти персоналом та досягати стратегічних цілей організації. Тому, розуміння ролі самомотивації та самоконтролю у розвитку та досягненні цілей менеджера в організаційному контексті стає ключовим завданням для дослідників, практиків та керівників організацій. Для цього необхідно проаналізувати стратегії та ефективні практики, які допоможуть підвищити рівень самомотивації та самоконтролю, а також розробити практичні рекомендації для організацій з метою підтримки та розвитку цих компетенцій у своїх менеджерів.

Отже, поставка проблеми полягає в необхідності вивчення впливу самомотивації та самоконтролю на успішність менеджера в організаційному контексті. Необхідно дослідити фактори, що сприяють або заважають розвитку цих компетенцій, і визначити ефективні стратегії та практики для підвищення рівня самомотивації та самоконтролю у менеджерів. Такий аналіз допоможе організаціям створити сприятливе середовище, що спонукає до самомотивації, і підтримувати високий рівень самоконтролю у своїх керівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Великий доробок учених присвячений питанням мотивації праці: поняттю, особливостям застосування різних методів, інструментів до різних категорій персоналу, що відрізняються, зокрема, за статевою, віковою, кваліфікаційною ознаками тощо. Ці дослідження та відомі теорії мотивації дають можливість зрозуміти природу людських потреб, мотивації як цілісного поняття. Але окремо питанням самомотивації особистості в сучасних нестабільних умовах приділено, на наш погляд, не досить уваги. Зокрема, С.Р. Кові пропонує оригінальну концепцію перманентного самостимулювання важелів особистісного зростання [1], які співвідносяться із концепцією ефективності особистості Ф.І. Хміль [2]. Н.М. Мирончук розглядає самомотивацію та самоорганізацію як два взаємопов'язаних та взаємозалежних елементи, визначає сутність, способи самоактуалізації тощо [2]. Дерлоу визначає алгоритм реалізації самомотивації [4]. Але цілісні дослідження, присвячені вивченню процесу і чинників успішного підвищення самомотивації особистості, залишаються під питанням.

Формування цілей статті. Метою даної статті є дослідження впливу самомотивації та самоконтролю на розвиток та досягнення цілей менеджера в організаційному контексті, а також виявлення стратегій та ефективних практик, які сприяють підвищенню рівня самомотивації та самоконтролю у менеджерів. Ця дослідження спрямована на надання практичних рекомендацій та висвітлення наукових підходів щодо впливу самомотивації та самоконтролю на розвиток та досягнення цілей менеджера в організаційному контексті, що сприятиме збільшенню усвідомлення ролі самомотивації та самоконтролю у професійному зростанні менеджерів та допоможе організаціям створити сприятливе середовище для розвитку цих важливих компетенцій.

Методи дослідження. У дослідженні було використано систематичний аналіз наукових статей та досліджень, що досліджують вплив самомотивації та самоконтролю на розвиток та досягнення цілей у менеджерів.

Це дозволило оцінити загальну базу знань та виявити загальні тенденції та висновки. Проаналізовано кореляційний зв'язок між рівнем самомотивації, самоконтролю та досягненнями менеджера. Ці методи дослідження допоможуть отримати більш широке розуміння впливу самомотивації та самоконтролю на розвиток та досягнення цілей у менеджера.

Результати дослідження. Вплив самомотивації та самоконтролю на розвиток та досягнення цілей менеджера є дуже важливою темою в організаційному менеджменті, особливо в сучасному економічному середовищі. Дослідження в цій області можуть мати значний вплив на розуміння та практику управління, зокрема менеджери, які вміють ефективно контролювати свої дії та володіють високим рівнем самодисципліни, досягають більш високих результатів. Вони можуть бути більш організованими, здатними до керування своїм часом та прийняття рішень. Також менеджери, які вміють ефективно контролювати свої дії та володіють високим рівнем самодисципліни, досягають більш високих результатів. Вони можуть бути більш організованими, здатними до керування своїм часом та прийняття рішень.

У сучасному швидкозмінному бізнес-середовищі, де вимоги до менеджерів постійно зростають, вміння самомотивуватись та контролювати свої дії стають критичними для успіху та досягнення високих результатів.

Самомотивація є внутрішнім стимулом, який підтримує індивіда у його прагненні досягти поставлених цілей та зробити якісний внесок. Вона допомагає менеджерам подолати труднощі, зберегти енергію та наполегливо працювати над досягненням результатів. Самомотивований менеджер виявляє внутрішню ініціативу, відчуття власної значущості та переконаність у своїх можливостях.

Самоконтроль, у свою чергу, включає в себе здатність менеджера контролювати свої дії, регулювати свою поведінку та приймати обґрунтовані рішення. Це важлива компетенція, яка дозволяє уникати відволікань, ефективно управляти часом та ресурсами, а також пристосовуватись до змін у робочому оточенні.

Розуміння впливу самомотивації та самоконтролю на розвиток та досягнення цілей менеджера має велике значення для організацій. Компанії, які стимулюють та підтримують самомотивацію та самоконтроль своїх менеджерів, спостерігають позитивні зміни в продуктивності, задоволеності роботою та досягненні бізнес-цілей.

Самомотивація є ключовим фактором, який визначає внутрішню мотивацію та прагнення менеджера до високих досягнень. Це внутрішній запал та енергія, які приводять до виконання завдань та досягнення поставлених цілей. Самомотивований менеджер може подолати труднощі, знаходити творчі рішення та бути наполегливим у досягненні успіху.

Самоконтроль є важливою складовою самомотивації. Це здатність менеджера контролювати свої дії, регулювати власну поведінку та приймати обґрунтовані рішення. Самоконтроль дозволяє уникати відволікань, зосереджуватись на пріоритетах та ефективно управляти часом та ресурсами.

Вплив самомотивації та самоконтролю на успіх менеджера необхідно розглядати в контексті організаційного середовища. Компанії, які сприяють розвитку цих компетенцій у своїх менеджерів, створюють стимулюючу атмосферу та підтримують їхні зусилля, спостерігають позитивні зміни в продуктивності, якості роботи та досягненні бізнес-цілей.

Для того, щоб мотивувати членів своєї команди, керівники самі повинні бути мотивованими. Якщо менеджер захоплений і пристрасний, то він обов'язково створить надихаючу атмосферу і мотивує членів своєї команди працювати з максимальною віддачею. Менеджери також отримують задоволення від успішного завершення складних довгострокових проектів, що є природним підвищенням впевненості в собі для лідерів. Звичайно, кар'єрний ріст також може бути результатом самомотивації. Самомотивовані лідери з більшою ймовірністю досягають своїх цілей, піднімаються кар'єрними сходами, професійно зростають і досягають нових висот (рис.1).

Самотивовані менеджери надихають на пристрасність та ентузіазм членів своєї команди досягати складних цілей, вдосконалювати існуючі системи та процеси, впроваджувати масштабні ініціативи змін за підтримки інших та оптимізувати управління ресурсами. Вони також відіграють ключову роль у досягненні організаційної досконалості, подаючи приклад своїм командам, регулярно аналізуючи прогрес і закриваючи прогалини за допомогою проактивних інструментів і рішень.

Звичайно, існує багато факторів, які можуть перешкоджати самомотивації лідера, від особистих факторів, таких як шкідливі звички, до факторів навколишнього середовища та ситуативних факторів. Крім того, брак необхідних ресурсів, таких як технології, навички,

фінансування та людські ресурси, також може призвести до втрати лідерами необхідної мотивації. Ефективні та вмотивовані лідери надихаються енергією, щоб працювати краще та долати будь-які виклики, вивчаючи шляхи та варіанти досягнення бажаних результатів, визначаючи та впроваджуючи сильну стратегію та налагоджуючи процеси на місцях. Менеджери самомотивуються різними способами, щоб забезпечити досягнення заздалегідь визначених цілей. Самомотивовані лідери постійно розвиваються і вдосконалюються, вчать на своїх помилках і є гнучкими у власному розвитку.

Підсумовуючи все вище сказане, можемо зробити висновок, що сутність мотивації та самомотивації в діяльності менеджера є критично важливою для досягнення успіху і високої ефективності в управлінні. Мотивований керівник, який має внутрішній стимул та спрямованість на досягнення цілей, виявляє більшу самодисципліну, енергію та зосередженість у своїй роботі. Він відчуває задоволення та задоволення від своєї діяльності, що сприяє його професійному розвитку та самореалізації.

Мотивація також має вплив на команду та організацію в цілому. Мотивований менеджер здатен створити мотиваційну клімату, спонукати та стимулювати свою команду до досягнення цілей, що призводить до підвищення продуктивності, задоволеності та успіху організації. Таким чином, розуміння сутності мотивації та самомотивації є ключовим для розвитку високоєфективних керівників та досягнення високих результатів в організаційному контексті.

Контроль відіграє важливу роль у забезпеченні якості виробництва чи надання послуг. Він дозволяє виявляти помилки, відхилення від стандартів якості та вживати відповідних заходів для їх усунення. Самоконтроль допомагає менеджеру перевіряти якість своєї роботи,



Рисунок 1 – Переваги самомотивованого лідера

ідентифікувати можливі недоліки та покращувати якість своїх професійних дій. Він також дозволяє менеджеру оцінювати ефективність стратегій та планів, що були прийняті, і вносити необхідні зміни. Він допомагає виявляти непотрібні або неефективні дії та змінювати підхід для досягнення успіху. Самоконтроль допомагає менеджеру переглядати свої стратегії та дії, адаптувати їх до змінних умов та вимог. Контроль встановлює стандарти роботи та дисципліни в організації, що сприяє підтримці високих рівнів ефективності та виконання завдань. Менеджер, який самостійно контролює свою роботу та проявляє високу самодисципліну, виступає прикладом для підлеглих та сприяє формуванню робочої культури, що сприяє успіху організації.

Можна виокремити дві техніки самоконтролю, які найчастіше використовуються [6]:

– «фотографія робочого дня» – полягає в записі встановлених днів до послідовно виконаних операцій. Підсумок результатів кільканадцяти або кілька десятків таких фотографій робить можливою оцінку;

– «моментного спостереження» і полягає в тому, щоб здійснювався запис послідовно виконаних операцій, але в коротких часових термінах. Підсумок результатів багатьох таких спостережень, які виконуються в різних періодах (днів, тижні тощо), дозволяє оцінювати і отримувати удосконалені висновки.

Самоконтроль є творчою діяльністю, яка дозволяє пізнати самого себе. Його метою, як і кожного виду контролю, є прогрес і поліпшення в певній сфері діяльності.

Таким чином, контроль та самоконтроль в роботі менеджера є важливими інструментами для забезпечення ефективності, досягнення цілей та забезпечення якості в організації. Ці процеси сприяють підтримці високої робочої дисципліни, підвищенню продуктивності та досягненню успіху як для самого менеджера, так і для організації в цілому.

Самоконтроль в роботі менеджера на підприємстві включає низку процесів і практик, спрямованих на оцінку та керування власною роботою та професійними діями. Цей процес допомагає менеджеру забезпечувати високу ефективність своєї діяльності, відстежувати виконання поставлених завдань, досягати цілей та покращувати свої професійні навички. Ось декілька *ключових аспектів* самоконтролю в роботі менеджера на підприємстві:

1. Самооцінка: Менеджер має здатність об'єктивно оцінювати свої знання, навички, сильні та слабкі сторони. Він аналізує свою роботу, виявляє потенційні проблеми і можливості для покращення. Це включає оцінку результатів своєї роботи, виявлення успіхів та недоліків, ідентифікацію областей для розвитку та самосвідомого навчання.

2. Встановлення цілей: Менеджер визначає чіткі цілі для себе, виходячи з організаційних стратегій та особистих амбіцій. Він встановлює конкретні, вимірювані, досяжні, реалістичні та часово визначені (SMART) цілі, які допомагають спрямовувати його зусилля та визначають критерії успіху.

3. Моніторинг виконання: Менеджер систематично відстежує свої дії, прогрес та досягнення цілей. Він вико-

ристовує різноманітні інструменти, такі як планування, контрольні списки, графіки, щоденники роботи тощо, для відстеження своєї продуктивності та вчасної реакції на можливі відхилення.

4. Аналіз результатів: Менеджер аналізує свої досягнення, ефективність та причини відхилень. Він оцінює, наскільки його дії сприяли досягненню бажаних результатів і які аспекти потребують подальшої уваги або змін. Це дозволяє йому виявляти можливість для удосконалення та оптимізації своєї діяльності.

5. Саморегуляція: Менеджер здатний самостійно контролювати своє ставлення, емоції та мотивацію у роботі. Він усвідомлює свої межі, управляє стресом, виявляє і реагує на власні потреби та мотиви. Це допомагає зберегти високий рівень ефективності та продуктивності.

Менеджери контролюють і спрямовують роботу співробітників, забезпечують досягнення цілей компанії та дотримання кадрової політики. Вони відповідають за оцінку, мотивацію та винагороду працівників різними способами, а також за керівництво, організацію, планування та координацію діяльності, яка є важливою для їхнього відділу, підрозділу або сфери діяльності компанії. Також роблять усе можливе, щоб підтримувати високий рівень виробництва та безперебійну роботу, але для цього потрібен ефективний контроль над своїми працівниками.

Підвищення рівня самомотивації та самоконтролю у менеджерів є важливим для досягнення успіху в роботі та досягнення поставлених цілей. Самомотивація допомагає зберегти енергію та наполегливість, підтримувати позитивний настрій та сфокусуватися на досягненні результатів. Самоконтроль, з свого боку, допомагає управляти власними діями та реакціями, керувати часом та ресурсами ефективно, а також зберегти високу продуктивність незважаючи на виклики та перешкоди.

Стратегії та ефективних практик, які можуть сприяти підвищенню рівня самомотивації та самоконтролю у менеджерів ми відобразили у табл. 1.

Описані стратегії та практики допоможуть підвищити рівень самомотивації та самоконтролю у роботі менеджера. Керівнику варто зосередитися на своїх цілях, розвивайте позитивне мислення та використовуйте ці стратегії для досягнення успіху у кар'єрі.

Підвищення рівня самомотивації та самоконтролю у менеджерів є критичним для досягнення успіху в роботі та досягнення поставлених цілей. Через розвиток цих навичок менеджер може зберегти енергію, підтримувати високу продуктивність та ефективно управляти своїми діями та реакціями навіть у складних ситуаціях.

Стратегії, які були наведені, включають розробку візії та цілей, розвиток позитивного мислення, планування та пріоритезацію, встановлення системи нагород, самоаналіз та оцінку, співпрацю та підтримку, збереження балансу роботи та особистого життя, постійне самовдосконалення. Ці стратегії допомагають зміцнити внутрішню мотивацію та здатність до самоконтролю, що сприяє досягненню кращих результатів.

Важливо зазначити, що підвищення самомотивації та самоконтролю – це процес, який вимагає постійного

**Таблиця 1 – Стратегії та ефективні практики,
які сприяють підвищенню рівня самомотивації та самоконтролю у менеджерів**

№	Стратегії та ефективні практики	Характеристика
1	Візія та цілі	Менеджеру доцільно розробити чітку візію своєї роботи та визначити конкретні цілі, які хочете досягти. Візія та цілі повинні бути стимулюючими та відповідати вашим особистим цінностям та мотивації. Вони стануть орієнтиром і джерелом внутрішньої мотивації.
2	Розвиток позитивного мислення	Менеджер повинен спрямовувати свої думки на позитивні аспекти своєї роботи та досягнень, визначати свої успіхи, навіть невеликі, і святкуйте їх. Визначати та перетворюєте негативні думки або перешкоди на можливості для росту та вдосконалення.
3	Планування та пріоритети	Менеджеру потрібно створити детальний план дій на день, тиждень або місяць. Розподілити завдання на менші, керовані етапи та встановити пріоритети. Планування допомагає підтримувати фокус, уникати відволікань та забезпечувати прогрес у досягненні цілей.
4	Розробка системи нагород	Встановити систему нагород за досягнення цілей та високу продуктивність. Це можуть бути фінансові бонуси, премії, визнання або інші форми поширення. Нагороди стимулюють і підтримують мотивацію та самоконтроль.
5	Самоаналіз та оцінка	Регулярно оцінювати свої досягнення та прогрес. Аналізуйте свої сильні та слабкі сторони, виокремлюйте області, в яких потрібне покращення. Використовувати цю інформацію для розробки плану саморозвитку та вдосконалення навичок.
6	Співпраця та підтримка	Доцільно знаходити способи співпрацювати з колегами, наставниками або менторами для обміну досвідом та отримання підтримки. Взаємна підтримка та спілкування можуть підвищити мотивацію та надати додаткову підтримку у важких моментах.
7	Постійне самовдосконалення	Розвивати свої навички та компетенції, постійно навчайтесь і підтримуйте особистий розвиток. Читайте книги, слухайте аудіокурси, відвідуйте семінари та тренінги, що сприяють вашому професійному зростанню.

Джерело: систематизовано авторами на основі проведених досліджень

зусилля та практики. Розвивайте ці навички, беріть на себе відповідальність за свої дії та намагайтеся знаходити внутрішню мотивацію для досягнення своїх цілей. Пам'ятайте, що самомотивація та самоконтроль є ключовими факторами успіху в роботі та особистому житті, і вони можуть бути розвинуті та посилені за допомогою відповідних стратегій та практик.

Висновки. Проведене дослідження підтверджує, те що самомотивація та самоконтроль є надзвичайно важливими факторами для успішного управління та досягнення високих результатів у сучасному економічному середовищі. Менеджери, які володіють внутрішньою мотивацією, більш схильні до особистісного розвитку та навчання, що робить їх цінними співробітниками та сприяє досягненню високих результатів в їх роботі. Крім того, ефективний самоконтроль допомагає менеджерам керувати своїми діями, бути організованими, керувати своїм часом та приймати раціональні рішення.

Зовнішня мотивація та підтримка, такі як визнання, похвала та підтримка керівництва, також грають важливу роль у підтримці самомотивації менеджера. Наявність підтримки від колег та розвинена комунікація також можуть мати позитивний вплив на досягнення цілей менеджера.

Розуміння впливу самомотивації та самоконтролю на розвиток та досягнення цілей менеджера є надзвичайно важливим для сучасного організаційного менеджменту. Дослідження в цій області надають базу для розробки ефективних стратегій управління та розвитку персоналу, сприяють підвищенню продуктивності та досягненню успіху в організації. Результати досліджень можуть бути використані керівництвом та менеджерами для підтримки свого особистого розвитку, покращення управлінських навичок та досягнення поставлених цілей.

Загалом, дослідження впливу самомотивації та самоконтролю на розвиток і досягнення цілей менеджера полягає в тому, що ці два фактори взаємодіють між собою та мають суттєве значення для успіху в управлінні. Менеджери, які мають внутрішню мотивацію та здатність контролювати свої дії, мають більші шанси досягти поставлених цілей та розвиватися професійно. Внутрішня мотивація підтримує бажання менеджера досягти успіху, стимулює його особистісний зріст та навчання, що впливає на його продуктивність. Самоконтроль, у свою чергу, допомагає менеджерам керувати своїми діями, управляти часом та ефективно приймати рішення.

Список використаної літератури:

1. Кові С.Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей / пер. з англ. О. Любенко. 5-те вид. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2019. 384 с.
2. Мирончук Н.М. Самомотивація як складова самоорганізації викладача у професійній діяльності. Проблеми освіти: ЛТД, 2018. С. 65–74.
3. Даниленко-Кульчицька В.А. Особливості використання самоменеджменту у діяльності сучасних вітчизняних менеджерів. *Науковий вісник Чернівецького університету. Економіка*. 2014. Випуск 694–695. С. 128–131.
4. Хміль Ф.І. Основи управлінського консультування: навч. посіб. Київ : Академвидав, 2008. 240 с.
5. Дерлоу Дес Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень : пер. з англ. Київ : Наукова думка, 2001. 242 с.
6. Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. Одеса : ОКФА, 2021. 96 с.

7. Бесєдін М.О., Нагаєв В.М. Основи менеджменту: оцінноситуаційний підхід (модульний варіант): підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2015. 496 с.
8. Богиця Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці.: навч. посіб. / 3-тє вид. Київ : Знання-Прес, 2020. 387 с.
9. Богиця Д.П., Семикіна М.В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград : "Поліграф-Терція", 2011. 226 с.
10. Воронєцька А. Мотивація управління персоналом: сучасний погляд. *Регіональні перспективи*. 2020. № 1. С. 76–78.

References:

1. Kovi S. R. (2019) *7 zvychoh nadzvychno efektyvnykh liudei* / per. z anhl. O. Liubenko. 5-te vyd. Kharkiv: Knyzhkovyi Klub «Klub Simeinoho Dozvillia», 384 p.
2. Myronchuk N. M. (2018) *Samomotyvatsiia yak skladova samoorhanizatsii vykladacha u profesiinii diialnosti*. Problemy osvity: LTD, pp. 65–74.
3. Danylenko-Kulchytska V. A. (2014) Osoblyvosti vykorystannia samomenedzhmentu u diialnosti suchasnykh vitchyznianskykh menedzheriv. *Naukovyi visnyk Chernivets'koho universytetu. Ekonomika*, is. 694–695, pp. 128–131.
4. Khmil F. I. (2008) *Osnovy upravlyns'koho konsultuvannia*: navch. posib. Kyiv : Akademvydav, 240 p.
5. Derlou Des (2001) *Kliuchovi upravlyns'ki rishennia. Tekhnolohiia pryiniattia rishen* : per. z anhl. Kyiv : Naukova dumka, 242 p.
6. Abramov V. M., Daniuk V. M., Kolot A. M. (2021) *Motyvatsiia i stymuliuвання pratsi v umovakh perekhodu do rynku*. Odesa: OKFA, 96 p.
7. Besiedin M. O., Nahaiev V. M. (2015) *Osnovy menedzhmentu: otsinnosytuatsiinyi pidkhid (modulnyi variant)*: pidruchnyk. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 496 p.
8. Bohynia D. P., Hrishnova O. A. (2020) *Osnovy ekonomiky pratsi*: navch. posib. / 3-tie vyd. Kyiv: Znannia-Pris, 387 p.
9. Bohynia D. P., Semykina M. V. *Trudovi mentalitet u systemi motyvatsii pratsi*. Kirovohrad: "Polihraf-Tertsia", 226 p.
10. Voronetska A. (2020) Motyvatsiia upravlinnia personalom: suchasnyi pohliad. *Rehionalni perspektyvy*, no. 1, pp. 76–78.

Olga Hnylyanska, PhD in Economics, Associate Professor, Lviv University of Trade and Economics

Oleh Kariy, Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Organisational Management, Lviv Polytechnic National University

INFLUENCE OF SELF-MOTIVATION AND SELF-CONTROL ON THE DEVELOPMENT AND ACHIEVEMENT OF MANAGER'S GOALS: STRATEGIES AND EFFECTIVE PRACTICES IN THE ORGANISATIONAL CONTEXT

This research article explores the impact of self-motivation and self-control on the development and achievement of managerial goals in an organizational context. It examines strategies and effective practices that help to increase the level of self-motivation and self-control, which in turn contributes to the successful performance of professional tasks and achievement of goals. The study is based on current research in the field of management and occupational psychology, as well as on the author's own research findings. The importance of self-motivation and self-control for a successful manager is considered, and the basic concepts and theoretical models related to these concepts are described. It explores various strategies that can be used to increase a manager's self-motivation, analyzing such factors as setting goals, creating a motivating work environment, developing personal strengths, and using incentives and rewards to ensure that managers are constantly motivated and maintain a high level of self-control. In addition, the authors analyze effective practices aimed at developing managerial self-control, as well as consider such aspects as planning and organizing working time, managing stress and emotions, rational use of resources and decision-making that contribute to maintaining a high level of self-control and achieving goals. Based on the research and analysis, recommendations for organizations and managers on the development of self-motivation and self-control are provided. It highlights the importance of creating a favorable environment that encourages self-motivation and provides practical advice on developing self-control skills. Thus, our research helps to reveal the importance of self-motivation and self-control for achieving managerial goals in an organizational context, and offers specific strategies and effective practices that can be used to increase self-motivation and self-control. This information can be useful for managers, HR departments, and organizational leaders as it contributes to improved professional development and job success.

Key words: self-motivation, self-control, manager, goals, strategies, effective practices, organizational development.

Дата надходження до редакції: 25.01.2024 р.