

ПОЛІТИЧНА ЕКОНОМІЯ ПРАЦІ

УДК 331.101.3



О. В. ЗОЛОТАРЬОВА,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів та обліку,
Дніпродзержинський державний технічний
університет

САМОМОТИВАЦІЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНІСНОЇ МОБІЛЬНОСТІ

У статті обґрунтована необхідність виявлення і активізація чинників індивідуальної діяльнійної мобільності, які забезпечать прискорення реагування та адаптації людей до перетворень у суспільстві, підвищення рівня економічної активності, заохочення розвитку самозайнятості, формування підґрунтя для позитивної динаміки суспільного виробництва. Розкрито зміст, елементи та інструменти самомотивації, яка виступає базовим елементом механізму мотивації і має значний потенціал як внутрішній чинник індивідуальної діяльнійної мобільності. Виділені та охарактеризовані основні різновиди самомотивації, конкретизовано фактори її активізації як детонатора позитивних тенденцій індивідуальної діяльнійної мобільності.

Ключові слова: індивідуальна діяльнійна мобільність, самомотивація, сутнісні сили, елементи, інструменти, соціальна відповідальність, менталітет, фактори.

Постановка проблеми. Напрями і тенденції індивідуальної діяльнійної мобільності обумовлюють сьогодні більшість перетворень, як позитивних, так і негативних, які відбуваються в межах економічної системи України.

Під індивідуальною трудовою мобільністю розуміємо усвідомлену та обґрунтовану необхідність інтенційованої, темпоральної трансформації мотивації, змісту і процесних компонентів діяльності, професійних і географічних позицій людини, яка реалізується внаслідок активізації і розвитку сутнісних сил особистості та реагування на регулюючий вплив інституційного механізму через вибір форм і напрямів мобільності [1, с. 106].

На жаль, слід констатувати факт превалювання саме деструктивних тенденцій індивідуально-діяльнійної мобільності, оскільки вона

супроводжується збіднінням людей, згортанням підприємництва та інноваційних ініціатив, зтяжним економічним спадом і деградацією суспільства в цілому. Одночасно суттєво зміщуються пріоритети мобільності внаслідок відсутності стійкої самомотивації та переважання негативного впливу зовнішньої мотивації макро- та мікроекономічного рівня. В цілому, такі наслідки для розвитку суспільства важко переоцінити, оскільки не тільки гальмується процес зміцнення середнього класу в суспільстві, а й зростання національної економіки.

У зв'язку з цим видається необхідним виявлення і активізація чинників індивідуальної діяльнійної мобільності, які забезпечать прискорення швидкості реагування та адаптації людей до наявних перетворень у суспільстві, зростання рівня економічної активності, заохочення розвитку самозайнятості, формування підґрунтя для позитивної динаміки суспільного виробництва. Адже деформовані вектори індивідуальної діяльнійної мобільності, в першу чергу, заважають ефективному перерозподілу робочої сили між сферами економічної діяльності, а еміграція, як один з каналів мобільності, призводить до втрати незамінних людських ресурсів країною.

Важливу роль у розв'язанні поставленого питання, на нашу думку, слід відвести самомотивації, яка виступає базовим елементом механізму мотивації і має значний потенціал як внутрішній чинник індивідуальної діяльнійної мобільності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Слід відмітити, що елементи та інструменти самомотивації ще недостатньо вивчені, хоча відомі зарубіжні вчені неодноразово привертали увагу до необхідності дослідження даного феномену. Так, в основі особистісних підходів до вивчення мотивації лежить гіпотеза, що головним мотиваційним фактором є особистісні риси та самомотивація. За І. Геллетлі, міра складності цілей, які ставлять перед собою люди, може бути пов'язана саме з певними особистісними рисами [2, с. 474]. За словами А. Маслоу, особисте зростання, самоактуалізацію необхідно прийняти як поширену тенденцію [3, с. 61]. Він вважав, що люди просто не знають свій потенціал і не розуміють користі самомотивації й самовдосконалення [3, с. 62].

Вітчизняні науковці - Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, О. Кендюхов, Е. Лібанова, М. Семикіна, І. Тимошенко, А. Чухно - також наголошували у своїх працях на тому, що переваги і наслідки активізації сутнісних сил людини і самомотивації важко переоцінити.

В свою чергу, науковим підґрунтям дослідження мобільності можна вважати праці таких відомих вчених як Б. Барбер, Т. Веблен, М. Вебер, Г. Гегель, Дж. Кейнс, К. Маркс, Д. Норт, П. Сорокін, Ф. Енгельс, які внесли вагомий внесок в розробку передумов та чинників мобільності й переміни

діяльності. Сучасні дослідники також приділяють увагу даній тематиці - В. Анурін, О. Балакірева, Л. Беляєва, Т. Богомолова, Т. Заславська, В. Макаров, І. Попова, О. Ревнівцева, однак переважно в соціологічному контексті. Значний внесок в розвиток економічної теорії переміни діяльності зробила В. Лебедева.

Незважаючи на той факт, що окреслена проблематика знаходиться на межі кількох наук, а її методологічний апарат потребує включення, в тому числі, й міждисциплінарних підходів, сучасна політична економія не може залишити її поза увагою.

Формулювання цілей статті. Відповідно, цілями статті виступають: формулювання авторського погляду на визначення змісту та елементів самомотивації, конкретизація факторів її активізації як детонатора індивідуальної діяльнісної мобільності.

Виклад основного матеріалу. На наш погляд, самомотивація в умовах сьогодення має ґрунтуватися на усвідомленні того, що її формування та періодичне оновлення може не тільки сприяти досягненню високого рівня життя, задоволенню різноманітних особистих потреб і самореалізації внаслідок ініціації індивідуальної діяльнісної мобільності, а й, в цілому, забезпеченню підвищення ефективності суспільного виробництва згідно з вимогами ринкових відносин.

Все частіше від сучасних найманих працівників, вимагається не тільки сукупність технічних і гуманітарних знань, але й наявність певних переконань, які впливають на спрямованість та результативність їх індивідуальної діяльнісної мобільності. Ринкова економіка активізує такі якості найманих працівників, як: ініціативність, зацікавленість в набутті нових знань та вмінь, здатність до самоорганізації, яка сприяє раціональному використанню внутрішніх ресурсів працівника, осмисленню кожного його рішення, пріоритетів і напрямів мобільності. Відповідно, крім доходу, як головної мети та змісту індивідуальної діяльнісної мобільності, важливим каталізатором останньої виступає розширення варіантів вибору видів і інструментів самомотивації, а також визначення людиною шляхів задоволення її потреб.

Тому для того, щоб працівники швидше адаптувалися до ринкових відносин і набували вищезазначених якостей, необхідним є посилення їх самомотивації.

В загальному розумінні, самомотивація як внутрішній чинник індивідуальної діяльнісної мобільності - це процес активізації сутнісних сил особистості на основі самоусвідомлення працівником внутрішніх чинників його індивідуальної діяльнісної мобільності й узгодження їх із зовнішніми факторами впливу на неї.

Доцільно виділити три різновиди самомотивації:

а) стихійну, яка є типовою для більшості людей та характеризується динамічністю, дефіцитом стійких цілей і мотивів;

б) ситуаційну, що пов'язана з намаганням працівника не помилятися в процесі діяльності в майбутньому під впливом негативного досвіду. Під час даного різновиду самомотивації, як і в процесі стихійної, людина далеко не повністю використовує свої інтелектуальні, емоційні внутрішні ресурси;

в) постійну, яка активізує інтелектуальний розвиток людини та передбачає наявність зважених, обміркованих цілей. Наголосимо, що людина, як самокерована система, має змогу найліпшим чином розкрити потенціал самомотивації щодо підвищення результативності діяльності.

Самомотивація суттєво впливає на гальмування несприятливих чинників мобільності, розвиток сутнісних сил, контроль за власними діями, посилення або послаблення зацікавленості в діяльності.

Основними елементами самомотивації, на нашу думку, є:

- аналіз внутрішніх чинників діяльності (потреби, інтереси, цінності, мотиви; знання й уміння; життєві орієнтації; переконання; емоційні почуття; звички й традиції) та виявлення пріоритетних (найбільш важливих або актуалізованих) з них. Вони є динамічними, тому від своєчасності здійснення особистістю даного аналітичного процесу щодо зазначених чинників залежить ефективне функціонування всіх подальших елементів самомотивації;

- узгодження виділених пріоритетних внутрішніх чинників із зовнішніми факторами впливу (мотиваційними інструментами держави, суспільства, роботодавців), що передбачає ретельне дослідження наявних мотиваційних інструментів різних суб'єктів мотивації й пошук найбільш вдалих їх комбінацій, які відповідають обраним внутрішнім чинникам та доповнюють і посилюють їх мотиваційний вплив щодо індивідуальної діяльнісної мобільності;

- планування й моніторинг діяльності. Планування дає змогу особистості, сприйнявши сформовану сукупність внутрішніх чинників мотивації й зовнішніх мотиваційних інструментів та враховуючи наявні можливості виробництва й сутнісних сил, завчасно окреслити послідовність досягнення конкретних цілей діяльності, а також визначити перелік необхідних для цього завдань і власних дій. Моніторинг дозволяє оцінити результати індивідуальної діяльнісної мобільності в цілому і, зокрема, діяльності, встановити її недоліки та зиски, відстежити й визначити причини її недостатньої ефективності, які вимагають додаткової уваги та виправлення. Найбільш ефективним такий моніторинг слід вважати, якщо він здійснюється через невеликі (тиждень, місяць, квартал) проміжки часу. Це забезпечить можливість вносити своєчасні корективи в діяльність;

- самооцінка та самоконтроль. Самооцінка - це процес виявлення працівником повноти використання його сутнісних сил, позитивних і негативних аспектів власних дій, які призвели до тих чи інших результатів діяльності, діагностованих в процесі їх моніторингу. Призначення самооцінки - з'ясування внаслідок узагальнення минулого досвіду діяльності тих змін сутнісних сил, які необхідні для покращення результатів діяльності. Причому оцінка відбувається двома шляхами: по-перше, зіставленням результатів діяльності, що плануються, з фактичними і, по-друге, через порівняння себе з іншими людьми, їх можливостями та результатами діяльності, тобто через призму ідентичності вже існуючим досягненням. Якщо відчувається значний розрив між останніми й власними здобутками, його самооцінка відповідно буде низькою. Після встановлення певних вад у власних діях і пошуку їх причин, подальша детермінація діяльності підпорядковується постійному самоконтролю. Він уособлює низку прийомів, які працівник свідомо та регулярно використовує для корегування економічної діяльності в бажаному напрямі. Самоконтроль також означає процес руху від несистематизованих дій в напрямку до цілеспрямованого їх регламентування. Таким чином, самоконтроль призводить до самозміни й самовдосконалення сутнісних сил працівника, підвищення рівня обґрунтованості його рішень, посилення особистої відповідальності та, внаслідок цього, до більш ефективної економічної діяльності.

Інструментами самомотивації, на нашу думку, слід вважати: корисність результатів мобільності та діяльності (виражає суб'єктивну міру задоволення, яку можна відчути від отримання високих результатів діяльності, оскільки останні надають можливість більш повного задоволення особистих активізованих потреб), рівень доходу (особливе значення має динаміка доходів та варіація їх джерел), відчуття задоволення від включення в нову сферу діяльності (є найгострішим внаслідок задоволення наступних мотивів: прагнення проявити інтелектуальні здібності, здатність долати різноманітні перешкоди в процесі розв'язування складних завдань діяльності).

На рис. 1 представлено деталізацію чинників впливу на самомотивацію індивідуальної діяльній мобільності. Зважаючи на рис. 1 слід додати, що самомотивація, зазнаючи впливу перелічених зовнішніх і внутрішніх чинників може посилюватись або послаблюватись.

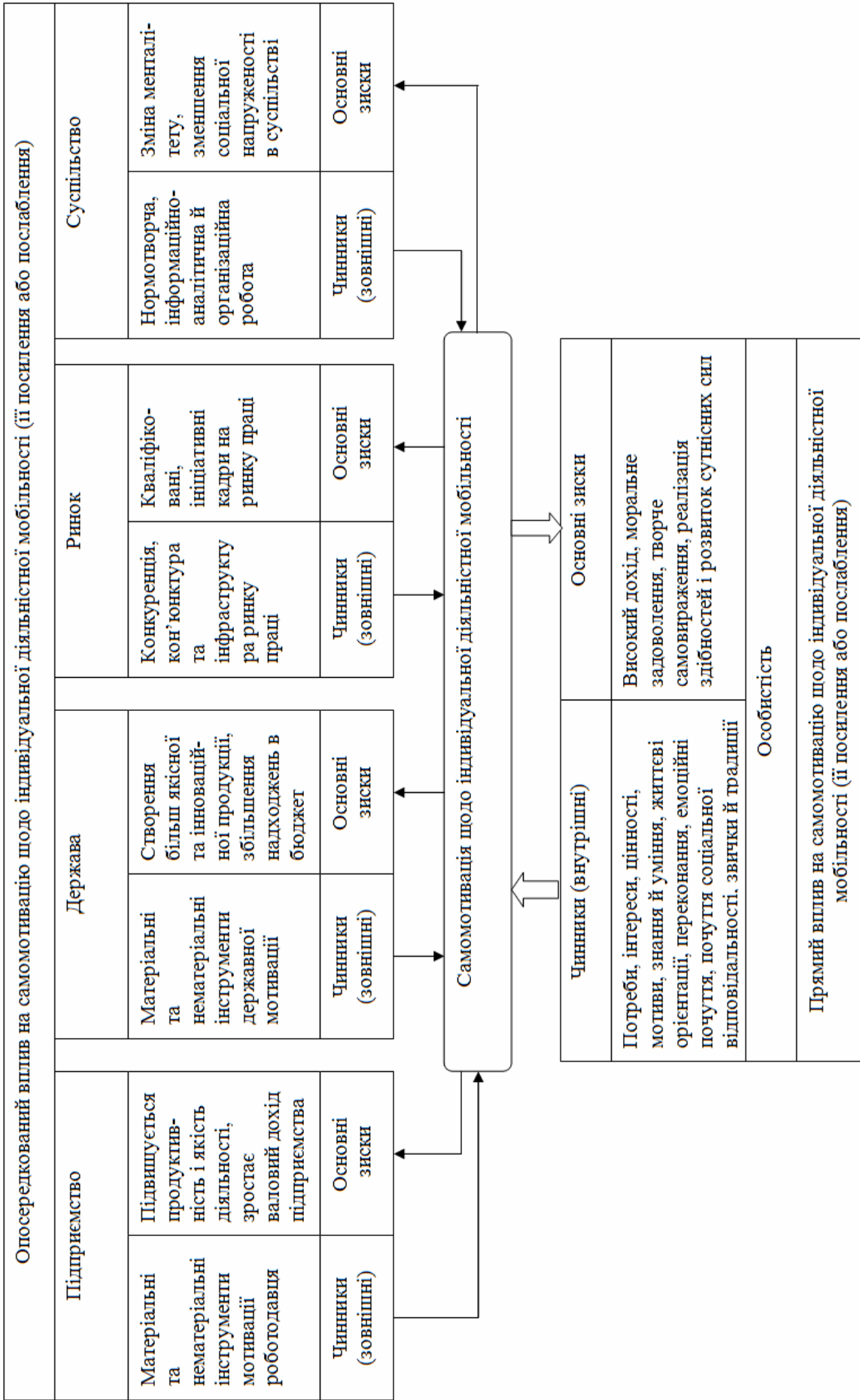


Рис. 2. Деталізація чинників впливу на самомотивацію

Тому можна представити цей процес у вигляді функціональної залежності: чим більше буде виявлено особистістю пріоритетних чинників, які сприятимуть посиленню самомотивації, і чим вона буде сильнішою внаслідок цього, тим вагомішими будуть її результати й зиски як для людини, так і для інших суб'єктів мотиваційного процесу.

Слід зробити акцент на такому чиннику самомотивації як соціальна відповідальність особистості. Адже сьогодні загострюється інтерес до вивчення різних аспектів соціальної відповідальності, що пов'язано, як зазначає А.Колот, з багатьма причинами - поглибленням невідповідності між потребою підвищення морально-духовного потенціалу соціуму, з одного боку, і реальним перебігом подій, а саме небажаними змінами у структурі цінностей, та соціальних норм поведінки членів суспільства та його інститутів - з другого [4, с. 3]. Науковець підкреслює, що соціальна відповідальність у вітчизняному суспільстві й досі не стала домінантою та надійним регулятором суспільного життя, не набула статусу життєво значимої норми.

При цьому, по-перше, наростає прагнення перекласти відповідальність за зміну соціальних умов життєдіяльності на інститути держави та суспільства, а по-друге, набирає сили тенденція, в основі якої - індивідуалізація в найширшому її розумінні, формами вияву якої є: намагання членів суспільства розв'язувати свої проблеми самотужки, масові настрої десолідарності, зниження соціальної згуртованості, формування суспільства «індивідів», яке сповідує споживацькі інтереси та мотиви поведінки [4, с. 4].

Слід також погодитись і підтримати позицію А. Колота в тому, що «відповідальність - це не тільки і не стільки обмежувальний чинник поведінки людини, скільки чинник, який продукує, утворює, розвиває діяльність людей, цивілізовану їхню взаємодію всередині соціуму» [4, с. 4].

Отже, культивування і розвиток почуття особистої соціальної відповідальності має відбуватись паралельно з посиленням самомотивації щодо індивідуальної діяльній мобільності. Але, безумовно, не можна ігнорувати того факту, що, в першу чергу соціальне середовище справляє вагомий вплив на формування і зміцнення як соціальної відповідальності, так і самомотивації.

Дані соціологічних досліджень в сфері праці й самооцінки громадянами України можливостей їх впливу на власне життя й наслідки діяльності свідчать, що високі результати економічної діяльності найманих працівників залежать від них самих, оскільки 70,7% опитаних респондентів вважають, що матеріальний рівень має залежати від їх праці і здібностей [5]. При цьому, в інших опитування акцентується увага на тому, що першочергового врегулювання потребують питання надто низької зарплати (40,2%) і як зазначає директор соціальних програм Центра Разумкова Л. Шангіна, в Україні в

сучасний час ціна найманої праці порівняно з 80-ми роками занижена втричі, а компенсується це різного роду соціальними виплатами, які продукують патерналістські настрої [5]. В той же час, знецінення національної валюти й неконтрольоване державою безупинне зростання цін призводять до того, що, це негативно позначається на готовності працювати і заробляти гроші.

Практично кожен українець відчув на собі наслідки поточної фінансово-економічної кризи (дані на 11 вересня 2015 р.): 59% - дуже серйозно і ще 37% - певною мірою. Головним економічним наслідком кризи для більшості населення стало зростання цін (75%) і пов'язані з цим зменшення купівлі одягу та інших речей (72%), скорочення споживання продуктів харчування (67%) та обмеження купівлі ліків і медичних послуг (55%). Зменшення заробітної плати відчув кожен четвертий українець [6].

Трохи більше третини українців (36%) готові терпіти подальше зниження рівня власного життя заради кінцевого успіху реформ (із них 8% готові терпіти стільки, скільки потрібно, а 28% - не більше року). Натомість, кожен третій не може терпіти далі, бо його матеріальне становище нестерпне вже зараз, а кожен четвертий - бо не вірить в успіх реформ. Лише на Заході України більшість жителів готові терпіти матеріальні труднощі протягом певного періоду (57%). У всіх інших регіонах такі респонденти опинилися у меншості (у Центрі - 37,5%, на Півдні - 25%, на Сході - 23%, на Донбасі - 28%). За останні півроку кількість тих, хто готовий терпіти труднощі заради здійснення реформ зменшилася на 8%, а кількість тих, хто терпіти не готовий зросла на 11% [6].

До середнього класу можуть віднести себе все менше осіб: якщо в червні 2002 року – це було 51,4%, в жовтні 2008 р. – 50,7%, в жовтні 2014 р. – 48,5% [6]. Але ж за різними оцінками експертів до середнього класу на початку поточного року належить менше чверті населення.

При цьому дослідники еміграційних процесів стверджують, що поступово через еміграцію Україна втрачає талановитих фахівців, внаслідок чого знижується якість трудових ресурсів. Для того, щоб, наприклад, відновити втрачені наукові школи у майбутньому, за підрахунками експертів знадобляться десятки років. Серйозною проблемою є також втрата тих державних ресурсів, які Україна вкладає у виховання і навчання своїх громадян. В Україні середня і частково вища освіта безкоштовна. У разі виїзду молодих кадрів держава не отримує від них ніякої віддачі.

Слід підкреслити, що стан ідеологічної сфери суспільства, рівень демократизації і розвитку ринкових відносин, ефективність реформ справляють вагомий вплив на трансформацію менталітету громадян, формують їх активну або пасивну ринкову позицію, корегують соціальну відповідальність. Адже загальноновизнано, що результативність діяльності підприємств в умовах

використання новітніх технологій стає все більше залежною від формування певних рис трудового менталітету найманих працівників [7], а саме: ринкове мислення, орієнтація на творчий підхід до роботи, визнання права власності на свою робочу силу, готовність інтенсивно та високопродуктивно працювати, здатність до адаптації к інноваціям; високий рівень самодисципліни; прагнення підвищувати власну конкурентоспроможність, орієнтація на високу оплату праці та задоволення інших матеріальних і нематеріальних потреб, зацікавленість в прибутковій діяльності підприємства.

Відповідно, проблема оновлення українського трудового менталітету належить до найважливіших актуальних завдань, які постають перед основними суб'єктами мотиваційного процесу, оскільки від вирішення даної проблеми залежить подальший розвиток самомотивації. Системне вивчення, аналіз і узагальнення головних чинників формування національної трудової свідомості спеціалізованими державними установами є важливою передумовою для розуміння джерел прояву особливостей трудового менталітету, оцінки можливостей подолання його негативних рис, адаптації масової трудової свідомості до ринкових умов, інновацій в економіці країни.

Подальший розвиток трудового менталітету в Україні матиме інноваційний характер, якому сприяє збільшення кількості висококваліфікованих фахівців, активізація науково-освітніх і культурних чинників. Проте визначальним у розумінні такого інноваційного процесу є не знищення власних історичних цінностей, а використання унікального трудового досвіду, його адаптація до ринкового середовища із залученням прийнятних елементів зарубіжної трудової культури, досвіду прогресивних світових зразків мотивації. І це є можливим, оскільки серед описів багатьох рис менталітету українців, наведених у дослідженнях вітчизняних етнопсихологів, "наскрізними" особливостями В. Павленко й С. Таглін, зокрема, вважають: розвинене особистісне начало, яке виявляється у почутті власної гідності й незалежності; наголос на духовному аспекті життя, а не на матеріальному; толерантність; прагнення до самовдосконалення [8, с. 161].

Як зазначає інший експерт Центра Розумкова М. Міщенко, після так званої «Революції гідності» у 2014 році громадяни України нарешті зрозуміли, що вони можуть самостійно впливати на всі сфери життя. Цим пояснюється і, як він вважає, посиленна соціальна активність українців [9].

Однак що стосується ринку праці України, то ситуація на ньому є тяжкою [10]. Очевидно, що, по-перше, кількість економічно активного населення працездатного віку за останні п'ять років постійно скорочується, в тому числі, зайнятого. На сьогодні тільки 71,4% населення є економічно активним і тільки 65,5% - це зайняті особи працездатного віку.

По-друге, скорочується середньооблікова кількість штатних працівників (за останні п'ять років - з 10,3 млн. осіб до 8,9 млн. осіб), коефіцієнт обороту робочої сили по прийому (за останні п'ять років - з 25,0% до 22,8% у відсотках до середньо облікової чисельності штатних осіб) [11].

В таких умовах, коли спостерігаються негативні тенденції індивідуальної діяльній мобільності, ще більше актуалізується потреба у впровадженні і розвитку інструментів соціальної відповідальності підприємства щодо найманих працівників [12, с.77]. Важливі мотиви застосування інструментів соціальної відповідальності щодо індивідуальної трудової мобільності для керівництва підприємства наступні: розвиток персоналу дозволяє уникнути плинності кадрів, залучати кращих фахівців на ринку, які бажають отримати перспективну роботу; ріст продуктивності праці в компанії; відбувається поліпшення іміджу компанії, стійкий розвиток компанії в довгостроковій перспективі; можливість залучення інвестиційного капіталу для таких компаній вище, ніж для інших; зміцнюється соціальна стабільність в суспільстві в цілому.

У теперішній час виробництво пред'являє нові вимоги до робочої сили, викликає необхідність їх колективної відповідальності за кінцеві результати праці та її наслідки. В умовах, коли міжрозрядні коефіцієнти, диференціація окладів спеціалістів і службовців досить відчутні, працівникам є сенс турбуватися про підвищення свого кваліфікаційного рівня. Відповідно, самомотивація об'єктивно набуває двоякого характеру: з одного боку, посилює прагнення працівників до професійного самовдосконалення, а з іншого боку, активізує індивідуальну діяльній мобільність.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Підсумовуючи вищезазначене, слід виділити основні фактори, які впливають на подальший розвиток самомотивації, а в підсумку, й на індивідуальну діяльній мобільність в Україні:

1) правові фактори - пов'язані з необхідністю вдосконалення законодавчо-нормативної бази, яка регулює, перш за все, соціально-економічні аспекти оплати праці й організації трудового процесу. Відповідно, необхідними є наступні заходи з боку державних установ: затвердження обґрунтованої методики розрахунку погодинної мінімальної заробітної плати; перегляд міжгалузевих і галузевих нормативів праці; встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств незалежно від форм власності та видів діяльності; підвищення рівня профілактичної роботи щодо запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням; сприяння адаптації трудового процесу до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану; участь у фінансуванні заходів щодо охорони праці,

залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі; використання світового досвіду щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва;

2) технічні фактори - уособлюють позитивні наслідки від модернізації та вдосконалення техніко-технологічної складової виробництва, комп'ютеризації на всіх його етапах. Оскільки закономірною є відсутність посилення прагнення у працівників до розвитку сутнісних сил і безпосередньо самомотивації щодо економічної діяльності, якщо паралельно не відбувається позитивних трансформацій у матеріально-технічному забезпеченні підприємств, не впроваджуються інноваційні розробки у виробничий процес.

3) економічні фактори (реструктуризація економіки, поява нових робочих місць, поява антикризових методів управління, підвищення попиту на широкий асортимент продукції та послуг, розширення приватної власності) - виступають чи не найважливішими серед інших, оскільки не тільки створюють певні передумови для самомотивації, а й формують упевненість людини у тому, що всі зусилля, які здійснюються в процесі самомотивації є не даремними й виправданими, а також забезпечують можливість отримати реальні зиски від неї;

4) соціальні фактори (демократизація суспільства, пожвавлення суспільних відносин, зміна структури зайнятості, підвищення попиту на робочі місця й високу професійну підготовку, посилення прагнення до стабільної, але й творчої діяльності, подолання соціальної незахищеності і безробіття) - переважно виражають спрямованість на позитивні зміни в менталітеті працівників, формування кардинально нового типу мислення та сприяють підвищенню рівня обґрунтованості вибору конкретних шляхів розвитку сутнісних сил особистості. Адже наймані працівники - це одночасно політичні суб'єкти, носії тієї чи іншої культури, мешканці певних регіонів, члени сімей. Звідси виходить, що характер активності людей і поява прагнення до самомотивації щодо індивідуальної діяльній мобільності залежить й від їх соціальних якостей, які формуються в різних сферах життя - політики, права, культури, ідеології. Суспільство, в якому не приділяється достатньої уваги факторам цієї групи, не має перспектив змінитися на краще;

5) психологічні фактори (підвищення особистої ініціативи, прагнення до успіху, самоствердження, зростання здатності до ризику, формування нової культури та етики поведінки і діяльності) - важливість їх врахування обумовлена необхідністю зважати на значення особистих якостей працівників. Ці якості можуть і повинні бути орієнтовані на активізацію тих чинників самомотивації, які пов'язані з усвідомленням людиною власної ролі у процесі функціонування виробництва, дають змогу найповнішого розкриття творчого

потенціалу, пошуку й виділення таких інструментів самомотивації, які дозволять поєднати можливість самореалізуватися та значно підвищити ефективність діяльності.

Всі вищенаведені фактори знаходяться у взаємозалежності й взаємозв'язку, є цілісною системою, тому саме їх сукупний позитивний вплив має найбільший ефект на розвиток самомотивації.

В подальших дослідження доцільно більше уваги приділити регулювання індивідуальної діяльній мобільності на макро- та мікроекономічному рівнях.

Список використаної літератури

1. Zolotaryova O. Individual labor mobility: categorical definitions and priorities of state regulation in Ukraine / O.Zolotaryova // International Letters of Social and Humanistic Sciences. - SciPress Ltd., Switzerland. - 2015. – Vol. 58. – pp. 104-112.

2. Geliatly I. R. Conscientiousness and tasks performance: Test of a cognitive process model / I. R. Geliatly // Journal of Applied Psychology. – 1996. - vol. 81. - pp. 474-482.

3. Маслоу А. Психология бытия / Абрахам Маслоу. – М. : Релф-бук / Ваклер, 1997. – 304 с.

4. Колот А. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади / А. Колот // Україна: аспекти праці. - 2011. - № 3. - С. 3-9.

5. Дані соціологічних опитувань Центра Разумкова. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://razumkov.org.ua/ukr/socpolls.php?cat_id=164.

6. Реформи в Україні: громадська думка населення: соціологічне опитування Центра Разумкова. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://razumkov.org.ua/ukr/news.php?news_id=657.

7. Якщо українське суспільство умовно поділити на три соціальні класи, то до якого класу Ви себе віднесли б: соціологічне опитування Центра Разумкова - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=333.

8. Міщенко М. Революція гідності навчила українців покладатися на власні сили/ М. Міщенко. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://razumkov.org.ua/ukr/expert.php?news_id=5250.

9. Богиня Д. П. Трудовий менталітет у системі мотивації праці / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. – Кіровоград : Поліграф-Терція, 2002. – 226 с.

10. Павленко В. М. Етнопсихологія / В. М. Павленко, С. О. Таглін. – К.: Сфера, 1999. – 408 с.

11. Офіційний сайт Державної служби статистики України. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm.

12. Zolotaryova O. Influence of social responsibility of the enterprise on the individual labor mobility / O.Zolotaryova. // *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. - SciPress Ltd., Switzerland. - Vol. 65. – 2015. – pp. 74-82.

References

1. Zolotaryova, O. (2015), “Individual labor mobility: categorical definitions and priorities of state regulation in Ukraine”, *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, vol. 58, pp. 104-112.

2. Ge11atly, I. R. (1996), “Conscientiousness and tasks performance: Test of a cognitive process model”, *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, pp. 474-482.

3. Maslou, A. (1997), *Psihologija bytija* [Being Psychology], Relf-buk / Vakler, Moscow, Russia.

4. Kolot, A. (2011), “Social responsibility as a factor of sustainable human social dynamics: theoretical principles”, *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 3, pp. 3-9.

5. Data of sociological polls by Razumkov Centre, [online], available at: http://razumkov.org.ua/ukr/socpolls.php?cat_id=164. (accessed January 29, 2015).

6. Reforms in Ukraine: public opinion poll by Razumkov Centre, [online], available at: http://razumkov.org.ua/ukr/news.php?news_id=657 (accessed January 29, 2015).

7. If the Ukrainian society is divided into three social classes, which class you affiliate yourself: sociological poll by Razumkov Centre, [online], available at: http://razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=333 (accessed January 29, 2015).

8. Mishchenko, M. Ukrainian revolution of dignity taught to rely on their own strength, [online], available at: razumkov.org.ua/ukr/expert.php?news_id=5250 (accessed January 29, 2015).

9. Bohynia, D. P. and Semykina, M. V. (2002), *Trudovyj mentalitet u systemi motyvatsii pratsi* [Labor mentality in the system of motivation], Polihraf-Tertsiiia, Kirovohrad, Ukraine.

10. Pavlenko, V. M. and Tahlin, S. O. (1999), *Etnopsykhoholohiia* [Ethnopsychology], Sfera, Kyiv, Ukraine.

11. The official website of the State Statistics Service of Ukraine, [online], available at: <http://ukrstat.gov.ua/> (accessed January 29, 2015).

12. Zolotaryova, O. (2015), “Influence of social responsibility of the enterprise on the individual labor mobility” *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, vol. 65, pp. 74-82.

Золотарева О.В., к.э.н., доцент, Днепродзержинский государственный технический университет

Самомотивация как важный фактор индивидуальной деятельностной мобильности

В статье обоснована необходимость выявления и активизация факторов индивидуальной деятельностной мобильности, которые обеспечат ускорение реагирования и адаптации людей к преобразованиям в обществе, повышение уровня экономической активности, поощрения развития самозанятости, формирования основы для положительной динамики общественного производства. Раскрыто содержание, элементы и инструменты самомотивации, которая выступает базовым элементом механизма мотивации и имеет значительный потенциал как внутренний фактор индивидуальной деятельностной мобильности. Выделены и охарактеризованы основные разновидности самомотивации, конкретизированы факторы ее активизации как детонатора положительных тенденций индивидуальной деятельностной мобильности.

Ключевые слова: индивидуальная деятельностная мобильность, самомотивация, сущностные силы, элементы, инструменты, социальная ответственность, менталитет, факторы.

Zolotaryova O.V. Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor of Department of finances and audit, Dneprodzerzhinsk State Technical University

Self-motivation as an important factor of the individual active mobility

The article substantiates the need of identify and activate factors of the individual active mobility, which provide fast response and adaptation of people to the transformation in the society, increasing the level of economic activity, encourage the development of self-employment, forming a basis for the positive dynamics of social production. The content, elements and tools of self-motivation, which acts as a basic element of the mechanism of motivation and has significant potential as an internal factor of the individual active mobility, are revealed. The main types of self-motivation are isolated and characterized, its activating factors as a detonator of positive trends in the individual activie mobility are specified.

Key words: individual active mobility, self-motivation, essential powers, elements, tools, social responsibility, mentality, factors.