

## РОЛЬ МОТИВАЦІЙНИХ ЦІЛЕЙ ЗА Ш. ШВАРЦОМ У ФОРМУВАННІ СТІЙКИХ НАВИЧОК САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Вінницький національний технічний університет

### Анотація

У доповіді розглянуто концепцію мотиваційних цілей за Ш. Шварцом. Проаналізовано основні категорії цінностей, що впливають на формування мотиваційних цілей, такі як особистісний розвиток, соціальна справедливість, безпека та інші. Визначено практичні аспекти застосування цієї теорії у формуванні стійких навичок самоменеджменту.

**Ключові слова:** мотиваційні цілі, цінності, особистісний розвиток, соціальна справедливість, Ш. Шварц, самоменеджмент.

### Abstract

The report examines the concept of motivational goals according to Sh. Schwartz. The main categories of values influencing the formation of motivational goals, such as personal development, social justice and safety, were analyzed. The practical aspects of the application of this theory in the formation of sustainable self-management skills are determined.

**Keywords:** motivational goals, values, personal development, social justice, Sh. Schwartz, self-management.

В умовах зростаючих вимог до особистої ефективності та стійкості в діловому середовищі є очевидним важливість усвідомлення мотиваційних цілей, які дозволяють ефективніше формувати стійкі навички самоменеджменту у керівника. Теорія мотиваційних цілей Ш. Шварца дозволяє розглянути базові принципи, що лежать в основі людської поведінки з врахуванням особистісних та групових цінностей і дозволяє побудувати ефективний план розвитку самоменеджменту.

Шварц визначає 10 базових мотиваційних цілей, які об'єднуються у кілька широких груп, що відповідають фундаментальним потребам людини та мають мотиваційну центральну мету (рис.1).

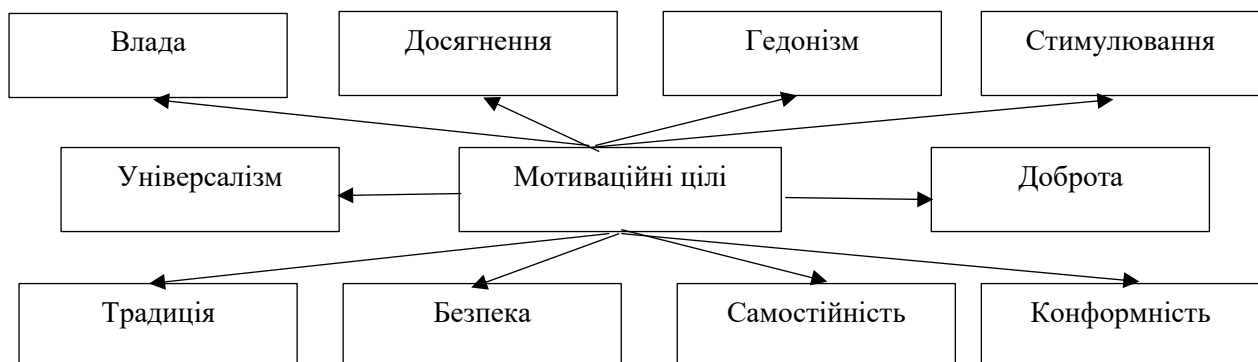


Рис. 1 Мотиваційні цілі за Ш. Шварцом [1, 2].

Першою з базових мотиваційних цілей є влада (power), що спрямована на досягнення соціального статусу, престиж та контроль над іншими людьми і ресурсами. Вона включає потребу в соціальному визнанні, контролі та домінуванні, що допомагає людині відчувати впевненість і безпеку в суспільстві. Люди, орієнтовані на цю ціль, можуть прагнути займати лідерські позиції та приймати ключові рішення.

Наступною мотиваційною ціллю є досягнення (achievement). Ціль спрямована на особистий успіх, виражений через соціально визнані досягнення. Ціль включає потребу в самореалізації, розвитку

власного потенціалу і демонстрацій своїх досягнень перед суспільством. Люди, орієнтовані на досягнення, прагнуть перевершити інших, ставлять амбітні цілі та цінують схвалення від суспільства.

Третьою мотиваційною ціллю є гедонізм (hedonism) – спрямована на задоволенні власних бажань і насолоді. Гедоністичні цілі зосереджені на чуттєвих і фізичних задоволеннях, комфорті, уникненні стресів і прагненні до задоволення. Люди, орієнтовані на цю ціль, цінують можливість відпочити. Отримати задоволення від життя, уникнути обмежень [1, 2].

Четвертою ціллю за Ш. Шварцом є стимуляція (stimulation) – прагнення до новизни, різноманітності та гострих відчуттів. Мотиваційні цілі цього типу включають бажання братися за складні завдання і досліджувати нові можливості.

Наступною ціллю є самостійність (self-direction) – мотивація до незалежності у мисленні та прийнятті рішень. Люди, як орієнтовані на самостійність, прагнуть до творчості, інновацій, здатні самостійно визначити життєвий курс, а також цінують свободу вибору. Ця ціль відображає глибоке прагнення до пізнання, експериментів та реалізації внутрішнього потенціалу.

Універсалізм, доброзичливість та конформність – одні з базових навичок хорошого менеджера. В системі мотиваційних цілей Ш. Шварца універсалізм (universalism), що орієнтована на турботу про благополуччя всіх людей і природи загалом. Ця мотиваційна ціль передбачає розуміння та повагу до різних поглядів, культур і способів життя, захист природи і людських прав. Доброзичливість – спрямована на турботу про людей, з якими часто взаємодіє. Цілі пов'язана з підтримкою, надійністю здатністю допомагати близьким і колегам. Конформність – це стирманність дій та спонукань, які наносять шкоду іншим і не відповідають соціальним очікуванням. Проявляється в слухняності, ввічливості, повазі, самодисципліні. Традиція – повага до культурних і релігійних звичаїв, звичаїв та ідей. Традиційні цінності допомагають людям зберегти зв'язок із культурною спадщиною, родинними й соціальними нормами [1-4].

Люди, маючи дані якості легко формують стійкі соціальні зв'язки і гарно працюють в команді, прагнуть покращити умови життя інших, підтримувати добрі стосунки, уникають конфліктів, дотримуються сталих соціальних звичаїв і відчувають себе частиною спільноти.

Останніми мотиваційними цілями є безпека, тобто бажання стабільності, гармонії та безпеки для себе та інших. Ця мотиваційна ціль охоплює не лише фізичну безпеку, але і емоційну стабільність фінансову захищеність і сталість в стосунках. Люди, орієнтовані на безпеку, здатні завчасно передбачати потенційні загрози, створювати умови для стійкості та захищеності.

Шварц стверджує, що мотиваційні цілі формуються в залежності від ціннісної орієнтації людини. Психологічні основи цього процесу демонструють, що люди, які мають сильні цінності особистісного розвитку, ставлять перед собою цілі, пов'язані з самореалізацією, тоді як ті, хто акцентує увагу на соціальних цінностях, можуть фокусуватися на цілях, що сприяють добробуту інших [1, 5].

Теорія мотиваційних цілей Ш. Шварца має суттєвий вплив на самоменеджмент керівника, адже вона допомагає формувати цілі, що узгоджуються з його особистими цінностями, забезпечуючи ефективне управління часом, ресурсами, емоційною стійкістю та прийняттям рішень. Завдяки цьому підходу керівник отримує можливість підтримувати високу мотивацію навіть у складних умовах, оскільки його цілі відображають не лише зовнішні потреби, а й особисте значення діяльності. Наприклад, цінність досягнень мотивує керівника на амбітні завдання та сприяє його постійному професійному зростанню.

Водночас цінність самостійності дозволяє краще пріоритизувати завдання, зосереджуючись на тих, що сприяють розвитку незалежності та творчості, що полегшує ефективний розподіл часу між стратегічними й рутинними задачами. Орієнтація на цінності в роботі керівника також допомагає у виборі напрямів для інвестування ресурсів: наприклад, керівники, для яких важлива безпека, можуть зосередитися на підтримці стабільного робочого середовища. У стресових ситуаціях, коли швидкість і зваженість рішень мають вирішальне значення, наявність ціннісного орієнтира дозволяє зберігати емоційну рівновагу і уникати конфліктів. Ціннісно орієнтовані цілі сприяють прийняттю етичних рішень, що відповідають внутрішнім переконанням керівника, зокрема з урахуванням добробуту команди та довірчих відносин.

Таким чином, методика Шварца спонукає керівника до регулярної саморефлексії, перегляду власних дій і вдосконалення, формуючи в нього високий рівень самоконтролю. Усі ці аспекти сприяють створенню ефективної системи самоменеджменту, що базується на стійких ціннісних орієнтирах і дозволяє керівникові досягати балансу між професійними завданнями та особистими переконаннями, що веде до довготривалого успіху [2, 4].

## Висновки

Формування цілей за методикою Ш. Шварца має значний вплив на розвиток стійких навичок самоменеджменту керівника. Ця теорія дозволяє керівнику визначати пріоритети, які відповідають його особистим цінностям, що сприяє ефективному управлінню часом, ресурсами та емоціями. Визначення цілей, орієнтованих на досягнення, самостійність або безпеку, допомагає керівникові зберігати мотивацію, приймати зважені рішення та адаптуватися до змін у складних ситуаціях. Впровадження таких цілей у практику самоменеджменту сприяє розвитку емоційної стійкості, самоконтролю та саморефлексії, що є важливими для досягнення довготривалого успіху і ефективного лідерства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Шварц Ш. Модель цінностей: теорія та застосування. Київ: Видавництво, 1994. 210 с.
2. Рок М. Психологія цінностей: вплив на мотивацію та поведінку. Львів: Видавництво, 2015. 185 с.
3. Коваль О. Соціальні цінності та їх роль у формуванні особистості. Харків: Видавництво, 2020. 160 с.
4. Гуменюк Т. Мотивація і цінності в сучасному суспільстві. Одеса: Видавництво, 2018. 190 с.
5. Дорошенко І. Цінності та мотивація: психосоціальний аспект. Київ: Видавництво, 2021. 175 с.

**Ратушняк Ольга Георгіївна** - кандидат технічних наук, доцент кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [ratushniak@vntu.edu.ua](mailto:ratushniak@vntu.edu.ua)

**Химич Вікторія Вадимівна** – студентка групи 1Л-22б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail : [vikahimich10@gmail.com](mailto:vikahimich10@gmail.com).

**Olga Georgievna Ratushnyak** - Ph.D., Associate Professor of the Department of Enterprise Economics and Production Management of the Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [ratushniak@vntu.edu.ua](mailto:ratushniak@vntu.edu.ua)

**Khymych Viktoriia V.** - Department of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [vikahimich10@gmail.com](mailto:vikahimich10@gmail.com).