

**Якимчук І. М.**  
*кандидат економічних наук, доцент  
доцент кафедри менеджменту в будівництві,  
Київський національний університет будівництва і архітектури  
<https://orcid.org/0000-0002-9198-5188>*

## **ОСОБЛИВОСТІ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

**JEL Classification: M2  
SECTION "ECONOMICS": Економіка**

**Анотація.** У статті розкрито особливості самоменеджменту в діяльності сучасної організації. Наведено трактування сутності поняття самоменеджменту різними науковцями. Визначено, що самоменеджмент слід вважати своєрідною змогою управляти власним потенціалом та вміннями, задля забезпечення високого рівня ефективності використання робочого часу, досягання визначеної мети, одержання громадського визнання, високого рівня продуктивності праці, одержання більшої прибутковості, що, в свою чергу, дає можливість забезпечити відчуття особистої гармонії в навколишньому середовищі. Наведено головні елементи самоменеджменту в роботі керівника сучасної організації, зокрема професійно-діловий, особистісно-інтелектуальний та соціально-психологічний елемент. Розкрито вимоги до структури самоменеджменту. З'ясовано, що покращення ефективності самоменеджменту дозволяє розробити науково-технічну базу, модель та систему реалізації самоменеджменту сучасної організації, а також забезпечити підвищення компетентнісного рівня, саморозвитку та самоудосконалення працівників у сучасній організації.

**Ключові слова:** самоменеджмент, елементи самоменеджменту, керівник сучасної організації, саморозвиток, самоудосконалення.

**Annotation.** The article reveals the peculiarities of self-management in the activity of a modern organization. The interpretation of the essence of the concept of self-management by various scientists is given. It was determined that self-management should be considered a kind of ability to manage one's own potential and skills in order to ensure a high level of efficiency in the use of working time, achieve a defined goal, obtain public recognition, a high level of labor productivity, and obtain greater profitability, which, in turn, makes it possible to provide a sense of personal harmony in the environment. It was found that the main goal of self-management is maximizing the use of one's own potential, as well as understanding one's own life activities, that is, self-determination. The main elements of self-management in the work of the head of a modern organization are given, in particular professional-business (presupposes the development of the skills of conducting business relations and the level of competence of the employee in relation to the quality performance of his own activities), personal-intellectual (consists in the ability of the employee to develop his own humane qualities and the ability to use and develop his own intellectual capabilities) and the social-psychological element (presupposes the employee's understanding of the need for personal development and social-behavioral work in a modern organization). The requirements for the self-management structure were revealed and it was determined that this system should be oriented towards high performance, be consistent with individual and joint goals, clearly understand one's own tasks and

**responsibilities, be combined with adaptability and stability, and quickly respond to all changes in the external and internal spheres, as well as being stable over time and ensuring its own self-renewal. It was found that improving the efficiency of self-management allows to develop a scientific and technical base, a model and a system for implementing self-management of a modern organization, as well as to ensure an increase in the level of competence, self-development and self-improvement of employees in a modern organization.**

**Keywords: self-management, elements of self-management, head of a modern organization, self-development, self-improvement.**

### **Вступ**

Динамічність технологічного розвитку та глобалізаційних процесів у світовій економіці стимулюють посилення конкурентної боротьби в сучасних організаціях, а також визначення методів, спрямованих на досягнення високої успішності їх діяльності. Стала організаційна діяльність в сучасних організаціях вважається найважливішою прогресивною ідеєю в управлінській сфері і відрізняється від найголовніших бізнес-цілей. Перевага даної ідеї полягає у забезпеченні здатності реалізовувати переважаючі роботи. Так, аналітики мають можливість оцінити майстерність в організації, тобто динамічні процеси, пов'язані із покращенням роботи сучасної організації і удосконаленням реалізації ділових операцій в цілому. Особисте виконання діяльності персоналу слід вважати надзвичайно важливим для роботи самої організації, оскільки дає можливість утримати високий рівень ефективності.

В процесі здійснення діяльності сучасною організацією працівники мають найважливіше значення, адже їх робота суттєво позначається на ефективності діяльності даної організації. Для досягнення визначеної мети та високого рівня ефективності своєї діяльності враховуючи сучасні динамічні ринкові умови, працівникам варто безперервно поглиблювати власну компетенцію та розвиватися, вміти більш ефективно планувати власну роботу та персоналу загалом, а також організовувати ефективну діяльність персоналу та здійснювати ефективне управління стресовими ситуаціями в організації тощо. Це можна досягнути за рахунок ефективного використання методів самоменеджменту.

Особливості самоменеджменту в діяльності сучасної організації досліджували такі науковці як О.І. Бабчинська, О.А. Дегтяр, М.С. Дороніна, Р.С. Ільчук, В.М. Колпаков, М.П. Лукашевич, В.С. Мазур, А.К. Мідляр, О.Г. Острогляд, В.Д. Панкова, В.І. Пересунько, І.І. Поліщук, О.Г. Ратушняк, О.С. Штепа, Н.Є. Юрик та інші. Серед іноземних науковців, які досліджували дану проблематику слід виокремити таких, як А.Б. Баккер, Дж.В. Вінгерден, Д. Деркс, М. Тімс та інші. Попри наявність чималої кількості напрацювань з даної проблематики, на сьогоднішній день залишається не вирішеним питання, пов'язане із розкриттям особливостей самоменеджменту та його сутності враховуючи сучасні динамічні умови ринку.

*Мета статті* – розкриття особливостей самоменеджменту в діяльності сучасної організації.

### **Результати**

Сучасні динамічні ринкові умови вимагають від керівників сучасних організацій здійснювати перехід від технологій, спрямованих на вирівнювання вмінь підлеглих працівників, до якомога кращого використання їхнього потенціалу, наділення виконавців широкими повноваженнями та більшою відповідальністю. На сьогоднішній день активний розвиток роботи персоналу сучасної організації переважно забезпечується за рахунок демократичних принципів менеджменту, а також забезпеченням участі персоналу у процесі ухвалення управлінських рішень. В свою чергу, це вимагає опанування керівниками сучасних організацій новітнього засобу активного розвитку поведінки персоналу, а саме основ самоменеджменту.

Поняття «самоменеджмент» ввійшло в наукову літературу порівняно недавно. Початком виникнення цього напрямку прийнято вважати середину 90-х років. Однак не дивлячись на молодий

вік, новий напрям менеджменту користується немалою популярністю. Підвищений інтерес до проблеми самоменеджменту не випадковий, він викликаний об'єктивною ситуацією в сфері управління і планування [10, с. 5].

Щодо значення поняття «самоменеджмент», то воно має певні характерні особливості:

– кожна дія повинна завершитися якимось певним результатом, маючи при цьому реальне і матеріальне вираження;

– об'єкт і суб'єкт цієї діяльності збігаються, адже дія спрямована не назовні, а на самого себе;

– в епіцентрі уваги знаходиться те, що суб'єкт може зробити сам, без допомоги інших [9, с. 432].

Самоменеджмент – це комплексна інноваційна наука, яка тільки зароджується одночасно з формуванням ринкової економіки, являє собою складне соціально-економічне та організаційно-технічне явище, процес самоорганізації, має справу зі зміною станів і якостей, що передбачає наявність певних тенденцій та етапів, звідси він пов'язаний із закономірностями і принципами, які складають предмет будь-якої науки [2, с. 28].

В.М. Колпаков зазначає, що самоменеджмент має базуватись на особистому, власному, безперервному розвитку, на здатності нівелювати та контролювати емоції, застосовувати свій потенціал. Сучасна ситуація у світі вимагає від менеджерів: безперервного саморозвитку, уміння управляти собою, використання свого творчого потенціалу [4].

О.І. Бабчинська та А.К. Мідляр під самоменеджментом розуміють послідовне і цілеспрямоване застосування керівником уже застосовуваних методів та практичних засобів роботи в щоденній професійній діяльності для підвищення результативності здійснюваних завдань, досягнення поставлених цілей [1].

І.І. Поліщук, Р.С. Ільчук, самоменеджмент – це самоорганізація, уміння ефективно організувати процес управління і раціонально використовувати робочий час для успішної професійної діяльності і вільний час для особистих і сімейних потреб [7].

М.П. Лукашевич розглядає самоменеджмент як саморозвиток і самореалізацію творчого потенціалу на шляху до досягнення ділового успіху. Самоменеджмент – актуальний і перспективний напрям у науковому менеджменті. Цей напрям у менеджменті виник завдяки потребам суспільства і покликаний підвищити ефективність діяльності людини на основі досягнення його особистих і професійних цілей. Самоменеджмент становить собою впорядковане і ціленаправлене використання фахівцем спеціальних практичних прийомів і методів роботи у своїй щоденній діяльності для збільшення показників ефективності процедур і операцій, досягнення намічених цілей, що спрямоване на найповніше використання працівником своїх власних можливостей і свідоме управління своєю трудовою діяльністю [5].

Таким чином, на основі вище наведених думок науковців, можна дійти висновку, що самоменеджмент слід вважати своєрідною змогою управляти власним потенціалом та вміннями, задля забезпечення високого рівня ефективності використання робочого часу, досягання визначеної мети, одержання громадського визнання, високого рівня продуктивності праці, одержання більшої прибутковості, що, в свою чергу, дає можливість забезпечити відчуття особистої гармонії в навколишньому середовищі. Головною метою самоменеджменту є максимізація використання власного потенціалу, а також розуміння власної життєдіяльності, тобто самовизначення. Будь-який працівник в сучасній організації передусім повинен вміти змінити невпорядковане становище організації, зумовлене впливом зовнішніх факторів, у цілеспрямовану ситуацію.

Для розбудови методичних основ управління процесами самоменеджменту у виробничій організації його доцільно розглядати двоаспектно: з позиції використання методів самоменеджменту, як механізму підвищення ефективності трудової діяльності персоналу, і з позиції управління процесом формування самоменеджменту. При цьому останній розглядається як інструмент плідної та ефективної співпраці людини і організації. Така співпраця можлива через узгодження цілей, забезпечення необхідними матеріальними і нематеріальними ресурсами та надання свободи розвитку і реалізації творчого потенціалу працівників. Впорядкування співпраці людини і організації

необхідно здійснювати на основі комплексного використання знань, принципів, методів, засобів і форм управління персоналом [3, с. 8].

Перш за все самоменеджмент – це самоорганізація. Необхідно чітко усвідомлювати, що самоменеджмент полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо управляти перебігом свого життя (тобто самовизначатися) і долати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті [6, с. 179].

Структура системи самоменеджменту має складатись із наступних взаємопов'язаних елементів: самоврядування, самоорганізація, саморегуляція, саморозвиток, самоконтроль, раціоналізація мислення, планування та облік часу, постановка цілей, творче та нетрадиційне мислення [9, с. 435]. Водночас дана система повинна бути орієнтованою на високу результативність, узгоджуватися з індивідуальними та спільними цілями, чітко розуміти власні завдання та обов'язки, поєднуватися з пристосовністю та стабільністю, швидко реагувати на всі зміни у зовнішній та внутрішній сфері, а також бути стійкою у часі та забезпечувати власне самооновлення.

Так, самоменеджмент в роботі керівника сучасної організації охоплює такі основні елементи:

1. Цілевстановлення – аналіз і формування довгострокових і короткострокових професійних і особистих цілей і шляхи їх досягнення.

2. Планування – розробка довго -, середньо -, короткострокових планів і альтернативних варіантів їх досягнення.

3. Реалізація і організація – складання розпорядку дня, тижня, місяця й організація трудового процесу з метою досягнення поставлених цілей.

4. Управління часом – вміння управляти власним часом і часом своїх підлеглих, вміння розстановки пріоритетів при виконанні завдань.

5. Контроль – самоконтроль і контроль підсумків (у разі потреби – коректування цілей).

6. Інформація і комунікації – необхідний елемент в роботі будь-якого менеджера, оскільки і комунікації, і обмін інформацією необхідні в роботі з керівництвом, підлеглими, діловими партнерами, постачальниками, споживачами, громадськими організаціями тощо [8].

Головне завдання самоменеджменту криється у саморозвитку працівника сучасної організації. Так, головними елементами саморозвитку такого працівника слід вважати:

– професійно-діловий елемент передбачає розвиток навичок ведення ділових відносин та компетентнісного рівня працівника стосовно якісного виконання власної діяльності;

– особистісно-інтелектуальний елемент полягає у вмінні працівника розвивати власні гуманні якості та здатності використовувати та розвивати власні інтелектуальні можливості;

– соціально-психологічний елемент передбачає розуміння працівника потреби у власному розвитку та соціально-поведінкової роботи в сучасній організації.

Структура самоменеджменту повинна відповідати наступним вимогам. До них відносяться:

– спрямованість на результат, іншими словами, економічність;

– поєднання індивідуальних і загальних цілей;

– здатність структури забезпечувати сприятливі умови для реалізації процесу розвитку;

– ясність – чітке знання своїх завдань і обов'язків;

– поєднання стабільності і пристосовності, вона повинна спиратися на досягнення минулого і планувати майбутнє;

– гнучкість — швидка реакція на будь-які зміни як у зовнішньому, так і внутрішньому середовищі;

– стійкість у часі і здатність до самооновлення;

– надійність організації різних процесів [2, с. 29].

Самоменеджмент може діяти як спосіб внутрішньої мотивації співробітника за відсутності зовнішньої мотивації з боку організації. У разі, якщо ресурси є недостатніми для зовнішньої та економічної мотивації співробітників, ефективного виконання ним завдань, то важлива самотивація. Застосування самоменеджменту може допомогти людині обрати нові засоби

мотивації, такі як самозабезпечення і самовихваляння, а також знайти мотивуючі аспекти поставленого завдання, такі як особистий розвиток. Пошук способів «відчувати себе добре» від роботи підвищить рівень мотивації людини. Успішний самоменеджмент позитивно вплине на мотивацію [11; 12].

Методами самоменеджменту можна забезпечувати відновлення життєвого циклу і виявляти траєкторії розвитку організації. Самоменеджмент стає ефективним способом реалізації нових реальностей розвитку організації, магістральним шляхом її розвитку. У чому б не проявлявся самоменеджмент – це самоменеджмент окремої особистості або колективу спільно працюючих людей, їхньої спільної діяльності, на основі мобілізації внутрішніх джерел вдосконалення персоналу і самої організації, а також їхню активну участь в органах самоврядування. Самоменеджмент, крім усього сказаного вище, змінює не тільки саму філософію управління в частині розвитку довіри, професіоналізму, врахування динамічності соціально-економічних систем, але і характер відносин між співробітниками, їх націленість на успіх і досягнення [2, с. 30].

Самоменеджмент має перспективи розвитку, якщо до соціального управління залучаються талановиті люди, які завдяки своєму інтелекту і творчому потенціалу здатні створити умови для досягнення головної мети соціально відповідальної організації – підвищення якості життя його працівників. Впровадження самоменеджменту персоналу необхідно розпочинати з всебічної діагностики колективу та особливостей організації, де він запроваджується. Це дозволить сформулювати досяжні цілі, визначити, в яких колективах і якими шляхами розвивати самоменеджмент. Регулярний моніторинг рівня розвитку та ефективності самоменеджменту персоналу дозволить генерувати і впроваджувати адекватні методи розвитку та регулювання цього процесу [3, с. 9].

Керівник сучасної організації повинен докладати чимало зусиль над реалізацією цілого комплексу заходів, спрямованих на покращення ефективності самоменеджменту, оскільки він дозволяє:

- розробити науково-технічну базу самоменеджменту сучасної організації;
- розробити модель та систему реалізації самоменеджменту сучасної організації;
- забезпечити підвищення компетентнісного рівня, саморозвитку та самоудосконалення працівників у сучасній організації.

## **Висновки**

Таким чином, беручи до уваги все вище наведене можна дійти висновку, що найважливішим завданням керівника сучасної організації, який бажає досягнути високого рівня успішності своєї діяльності вважається забезпечення постійного саморозвитку та самоудосконалення. Наявність навичок управляти своїм часом, емоційною сферою, дієво використовувати існуючий потенціал, вміння формувати продуктивну команду, володіти достатньою стресостійкістю, вміти протидіяти різноманітним загрозам в процесі своєї діяльності є найголовнішою передумовою до початку самореалізації і покращення рівня не лише власної, але й колективної ефективності. Використання засобів самоменеджменту дозволяє здійснювати власну діяльність з мінімальними часовими затратами, мати більше стимулювання і одержувати задоволення від діяльності, покращувати компетентнісний рівень і мінімізувати похибки в процесі виконання власних функціональних обов'язків, вміти передавати повноваження для зменшення власної трудової завантаженості, досягати визначеної мети протягом мінімального періоду, а також одержувати бажаний рівень результативності діяльності тощо.

*Перспективні напрямки подальших досліджень.* Попри те, що на сьогоднішній день існує вже чимала кількість напрацювань з даної проблематики, не достатньо вирішеним є питання, пов'язане із розкриттям головних факторів, які впливають на використання технології самоменеджменту у сучасній організації.

Список використаних джерел

1. Бабчинська О.І., Мідляр А.К. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу. *Ефективна економіка*. 2016. № 9. URL: <http://http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151>.
2. Дегтяр О.А., Острогляд О.Г. Використання методів самоменеджменту в управлінні стійким розвитком організації. *Інтернаука*. 2018. № 4 (44). С. 27-31.
3. Дороніна М.С., Пересунько В.І. Самоменеджмент: сутність, умови виникнення і розвитку. *Економіка и управление*. 2006. № 4. С. 7-12.
4. Колпаков В.М. Самоменеджмент. К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008. 528 с.
5. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту : навч. посібник. К. : МАУП, 2010. 225 с.
6. Мазур В.С. Нові підходи і форми менеджменту, як особливого типу управління. *Пріоритети економічного розвитку України: історія та сьогодення*. Вінниця, 2009. С. 178-183
7. Поліщук І.І., Ільчук Р.С. Самоменеджмент як засіб підвищення ефективності роботи керівника. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2013. № 3. С. 227-231.
8. Ратушняк О.Г., Панкова В.Д. Використання самоменеджменту для підвищення ефективності роботи менеджера. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/29068/9249.pdf?sequence=3>.
9. Штепа О.С. Структура та формування функції самоменеджменту. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К., 2008. С. 430-436.
10. Юрик Н.Є. Самоменеджмент : Курс лекцій. Тернопіль : ТНТУ імені Івана Пулюя, 2015. 89 с
11. Tims M., Derks D., Bakker A. B. Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*. 2016. № 92. S. 44-53.
12. Wingerden J.V., Bakker A.B., Derks D. A test of a job demands-resources intervention. *Journal of Managerial Psychology*. 2016. № 31(3). S. 686-701.