

**Юр'єва Олександра**  
Здобувач вищої освіти 2 СТН курсу  
спеціальності 073 «Менеджмент»  
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**  
канд.екон.наук, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та адміністрування,  
Подільський державний аграрно-технічний університет,  
м. Кам'янець-Подільський

## **САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ**

В умовах ринкової економіки виникає необхідність пошуку підприємствами таких конкурентних переваг, які б забезпечили стабільне положення на ринку і дозволили досягти ефективності діяльності у довготривалій перспективі. Одним із дієвих шляхів рішення цих завдань є удосконалення окремих аспектів управління персоналом [3, 4].

Проблеми ефективного використання людиною власних ресурсів завжди були актуальними, але в останні роки є об'єктом підвищеного інтересу. Здатність до ефективного управління собою і власними ресурсами необхідна кожному, але для керівників вона особливо важлива, так як керівник несе відповідальність не тільки за самого себе, а й за ввірений йому підрозділ, філію або все підприємство в цілому.

Сучасна ситуація у світі вимагає від менеджерів безперервного саморозвитку, уміння управляти собою, використання власного творчого потенціалу [1]. Одним з перспективних напрямів управління стає самоменеджмент, який є послідовним і цілеспрямованим використанням менеджерами випробуваних методів і практичних прийомів роботи в повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення намічених цілей.

Самоменеджмент спрямований на максимальне використання працівником власних можливостей і свідоме управління своїм робочим часом,

тому все більше уваги зараз приділяється самоорганізації менеджера. Це напрям в менеджменті, який виник завдяки потребам суспільства і покликаний підвищити ефективність діяльності людини на основі досягнення його особистих і професійних цілей [2].

Головна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати особисті можливості, усвідомлено управляти ходом свого життя (самовизначатися) й переборювати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті. Перш за все самоменеджмент це самоорганізація, вміння управляти собою, керувати процесом управління в найширшому сенсі слова – в часі, в просторі, спілкуванні, діловому світі.

Базовим рівнем системи самоменеджменту є особиста ефективність, на основі якої здійснюється ефективне управління власними ресурсами: час, простір, комунікації, фінанси. Особиста ефективність або ефективна діяльність особи неможлива без досягнення певного рівня розвитку шляхом саморозвитку. Саморозвиток – процес, у рамках якого людина набуває здатність захищати себе, управляти поточними подіями, формувати позитивні стосунки з навколишнім світом і радіти життю, будучи відкритим їй. Процес саморозвитку здійснюється шляхом подолання перешкод і розвитку особових якостей, сприяючих досягненню поставлених цілей і завдань (воля, наполегливість, стресостійкість, вміння впливати на людей і тому подібне).

Розвиток особистості менеджера відбувається завдяки різноманітності видів його діяльності і взаємодії з іншими людьми. Але найактивніше він проходить тоді, коли різносторонній професіоналізм доповнюється цілеспрямованим саморозвитком. Здатністю до саморозвитку, так само, як і вмотивованістю на нього, володіють далеко не всі менеджери. Проте, на відміну від мотивації, здатність до саморозвитку можна сформувати і розвинути досить швидко.

Ігнорування розвитку менеджерів, характерне для вітчизняних підприємств, приводить до того, що здатності до професійного самовдосконалення більшості керівників проходять тривалий шлях природного

дозрівання. Тільки грамотний менеджер може оцінювати реальні можливості і вибрати правильний напрям свого розвитку.

Саморозвиток менеджера полягає в усвідомленні і встановленні своїх сильних і слабких сторін, подоланні стереотипів свідомості та зовнішніх бар'єрів, розвитку необхідних особистісних якостей, здобуванні нових професійних знань і вмінь. Самовдосконалення менеджерів підприємства є одним із провідних факторів для успіху усієї організації. Керівництво організації мусить чітко розуміти, що потрібно заохочувати працівників до власного розвитку, адже це безумовно приведе до підвищення ефективності праці на всьому підприємстві.

Управління часом або тайм-менеджмент на підприємстві – ефективне використання і управління робочим часом, виявлення нераціонально використовуваного часу його переваги і способи реалізації. Сам термін «тайм-менеджмент» походить від англійського *time-management*, що в перекладі означає «управління часом». Система управління часом складається з наступних елементів: розвиток відчуття часу, постановка цілей, планування, ухвалення рішень, реалізація і організація, контроль [5, 7].

Суть управління фінансами в самоменеджменті полягає в аналізі особистих фінансових потоків менеджера, що входять і виходять, підтримці позитивного сальдо по грошових потоках у будь-який момент часу.

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.

Таким чином, самоменеджмент дає можливість керівникові підприємства визначитися з процесом управління з точки зору оптимізації власних управлінських завдань, побудувати власні процеси стратегічного та тактичного

управління, отримуючи значно кращі результати праці. Для формування ефективної команди персоналу доцільно періодично використовувати оцінку здатності співробітників до самоменеджменту та їх анкетування щодо цілей співпраці та кар'єрного зростання.

### **Список використаних джерел**

1. Колпаков В.М. Самоменеджмент. К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008. 528 с.
2. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту. К.: МАУП, 2010. 225 с.
3. Лаврук О.С. Підходи до реалізації управління персоналом підприємства. Сучасний рух науки: тези доповідей VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3-4 жовтня 2019 р. Дніпро, 2019. Т.2. С.354-358.
4. Лаврук О.С., Славіна Н.А. Методичні підходи до розробки і реалізації управлінських рішень у системі управління колективом підприємства. Агросвіт. 2018. №5. С. 42-49.
5. Лаврук О.С. Формування системи інформаційного забезпечення процесу прийняття управлінських рішень на підприємстві. Актуальні проблеми аграрної економіки: теорія, практика, стратегія: збірник тез міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 45-річчю економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2017. С. 186-189.
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. Яшкіна Н.В. Основні характеристики сучасного менеджменту. Економіка & держава. 2010. №7. С.35-36.