

6. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В., Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, 2019, 524 с.
7. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2016, 695 с.

КИРИЛКО Н.М.,
*старший викладач кафедри менеджменту,
Київський національний університет технологій та дизайну*

ХИЖНЯК С.С., *студ. гр. БМО-1-17,
Київський національний університет технологій та дизайну*

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК НЕОБХІДНИЙ ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНЦЯ

Метою дослідження є наукове обґрунтування необхідності впровадження методів самоменеджменту для індивідуального та професійного розвитку менеджерів.

Об'єкт дослідження – кваліфікований управлінець організації, предметом дослідження є принципи та методи самоменеджменту.

Методи та засоби дослідження. Використовуються загальнонаукові емпірико-теоретичні методи аналізу і синтезу, індукції і дедукції, теоретичний метод опису.

Науковцями було розроблено декілька концепцій, серед яких концепція Л. Зайверта, в якій було виділено шість основних завдань самоменеджменту: постановка цілей, планування, прийняття рішень, реалізація та організація, контроль, інформація і комунікація. Концепція розроблена М. Вудкоком і Д. Френсісом в своїй основі має теорію обмежень, основне завдання само менеджменту в цій концепції – знайти швидкий та практичний шлях до скорішого саморозвитку, а саме дослідження, аналіз та усунення обмежень. Також виділяють роботу академіка Карпічева, у якій він окреслив контури міждисциплінарної моделі самоменеджменту, що спирається на сукупність людинознавчих наук. Концепція А. Хроленко має в своїй основі ідею культури ділового життя, досягнення якої є визначеною метою самоменеджменту, а концепція Бабель і Хайнц Швальбе пояснює зв'язки, що є між кар'єрою і власним успіхом.

Науковцями було досліджено та запропоновано багато концепцій самоменеджменту, проте залишається необхідність в узагальненні отриманих результатів та зведенню їх до єдиної першочергової мети самоменеджменту, а саме в необхідності орієнтації управлінців на самоменеджмент як основу для подальшого управління персоналом та організацією в цілому.

Результати дослідження. Ефективний менеджмент і організація праці менеджера є однією з найважливіших умов постійного успішного

функціонування організації. Саме тому сучасним управлінцям необхідне володіння навиками самоменеджменту, адже для ефективного виконання управлінських функцій спочатку необхідно раціонально організувати самодіяльність індивіда. Уміння керувати собою, своїм часом, своєю життєдіяльністю, керувати плином свого життя, розвиватися й удосконалюватися – неповний перелік задач, які розглядає самоменеджмент.

Самоменеджмент – це послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці, для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час. Основна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати плином свого життя і переборювати зовнішні обставини як на роботі, так в особистому житті.

Самоменеджмент спрямований на суб'єкт управління і розкривається такими поняттями, як самоврядування, самоорганізація, саморегуляція, самовивчення. Для нього характерне таке відображення ситуації, що випереджає дійсність. Саме управління здійснюється по слабких сигналах, орієнтуючись на стратегічні несподіванки.

Переваги оволодіння навиками самоменеджменту полягають у наступному: робота виконується з меншими витратами часу, організація праці покращується; робота приносить більше задоволеності; більше мотивація до праці; рівень кваліфікації зростає; завантаженість роботою зменшується; кількість помилок при виконанні своїх функцій зменшується; професійні та життєві цілі досягаються найкоротшим шляхом. Проте головною перевагою самоменеджменту є раціональне використання та збереження найбільш дефіцитного і важливого ресурсу – власного часу.

Самоменеджмент спрямований на індивідуальну діяльність в кожному з основних складових елементах управління – постановці цілей, плануванні, прийнятті рішень, реалізації та організації та контролі. Принцип самоменеджменту полягає в самооцінці власного потенціалу менеджера. Реалізація цього принципу націлена на отримання навичок раціонального використання власного часу. Робота стає плановою цілеспрямованою, тобто зменшує загрозу стресів, і щодня дозволяє досягати успіху, звільняючи особистий час. Необхідно не просто слідувати загальним правилам, увагу потрібно зосереджувати на тому, що перешкоджає реалізації особистих можливостей. Таким чином кожен співробітник, незалежно від того, які навички самоменеджменту мав на початку, у результаті матиме прогрес.

Для здійснення саморозвитку необхідні мінімальні критерії ефективного управління, а саме: здатність до самоуправління, наявність чітких особистих цілей, націленість на постійне особистісне зростання, уміння знаходити рішення проблем, оволодіння сучасними управлінськими підходами, вміння навчати і розвивати навички у підлеглих. Перераховані орієнтири розкривають основу для аналізу своїх можливостей відносно вимог праці. При їх відсутності виникає обмеження, що стає подоланим тільки в результаті самоменеджменту, що сприяє збільшенню професійного управлінського потенціалу працівника та

збільшує перспективи його успішної ділової кар'єри. Отже розкривається структура цільових орієнтирів самоменеджменту.

Таким чином, концепція і техніка самоменеджменту може бути використана для ділової кар'єри в тій його частині, де мова йде про самооцінку своїх ділових якостей та їх саморозвитку як передумові досягнення успіху на робочому місці. Шлях до успіху полягає у самопізнанні та вдосконаленні своїх якостей. Але тренування здібностей, які закладені від природи, чи вдосконалення особистісних якостей є половиною справи, важливо навчитись трансформувати результати, здобуті наполегливою працею самовдосконалення, у діловий або професійний успіх. Для цього необхідно розробити особисту концепцію ділової кар'єри, що об'єктивно буде враховувати власні переваги і недоліки.

Розширення професійних можливостей особистості в результаті роботи з удосконалення своїх ділових якостей створює основу для кар'єрного зростання. Саме орієнтація на досягнення результативності та успіху, співвіднесеного з очікуваннями, системою цінностей та життєвими цілями індивіда служить головним мотивом просування шаблями ділової кар'єри.

Список використаних джерел:

1. Федоришина Л. М., Камінський В. І. Самоменеджмент як мистецтво управління індивідуальним людським капіталом. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 10. URL: <http://global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf>
2. Чайка Г. Л. Самоменеджмент менеджера: навч. посіб. К.: Знання, 2014. 422 с.
3. Чкан А. С., Ганза І. В. Самоменеджмент як головний інструмент системи мотиваційного менеджменту на підприємстві. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету* (Економічні науки). 2014. № 1. С. 261-266.

КІНЗЕРСЬКА О.О., аспірант,
асистент кафедри фешні шоу-бізнесу,
Київський національний університет культури і мистецтв

ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Національна економіка розвивається в нестабільних та швидкозмінних умовах, що актуалізує питання ефективного використання концепції сталого розвитку, як на рівні держави, так на рівні підприємств.

Крім того, важливість дослідження даної проблематики обумовлена тим, що сталий розвиток може бути керованим, тобто підприємства можуть досягати економічно-соціального ефекту, при цьому не завдаючи шкоди навколишньому природньому середовищу.

Проте серед учених не існує одностайної думки щодо визначення сутності «сталий розвиток», недостатньо розробленими залишаються механізми впровадження концепції сталого розвитку на вітчизняних підприємствах.

Метою дослідження теоретико-методологічних засад визначення сутності категорії «сталий розвиток», узагальненням та оцінка основних складових