

ВПЛИВ ФУНКЦІЙ ТА ТЕХНОЛОГІЙ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

INFLUENCE OF SELF-MANAGEMENT FUNCTIONS AND TECHNOLOGIES FOR DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF THE ENTERPRISE

УДК 005.25

Лисенко В.В.

к.е.н, доцент, доцент кафедри менеджменту
Харківський інститут фінансів
Київського національного торговельно-економічного університету

Приходько І.А.

студент
Харківський інститут фінансів
Київського національного торговельно-економічного університету

В статті визначено фактори, що обумовлюють необхідність самоменеджменту управлінського персоналу. Розкрито сутність самоменеджменту і його функцій. Виявлені переваги використання технологій самоменеджменту і їх вплив на розвиток та гармонійну взаємодію персоналу підприємства.

Ключові слова: самоменеджмент, персонал, розвиток, функції самоменеджменту, технології самоменеджменту, ефективність управління.

В статье определены факторы, которые обуславливают необходимость самоменеджмента управленческого персонала. Раскрыто сущность самоменеджмента и его функции. Выявлены преимущества использования технологий самоменеджмента и их

влияние на развитие, и гармоническое взаимодействие персонала предприятия.

Ключевые слова: самоменеджмент, персонал, развитие, функции самоменеджмента, технологии самоменеджмента, эффективность управления.

The article defines the factors that determine the need for self-management of management personnel. The essence of self-management and its functions is revealed. The advantages of using self-management technologies and their influence on the development and harmonious interaction of the personnel of the enterprise are revealed.

Key words: self-management, personnel, development, functions of self-management, technologies of self-management, efficiency of management.

Постановка проблеми. В сучасному світі серед всіх аспектів управлінської діяльності найбільш стрімко розвивається самоменеджмент. 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. І ціна помилки, викликані нездатністю керівника організувати самого себе, є занадто високою для того, щоб нехтувати побудовою системи самоменеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

В економічній літературі [1; 2; 3; 4] значна увага приділяється питанням ефективності менеджменту та систем управління, що становлять основу реалізації самоменеджменту, його функцій і технологій. Питання управління і організації праці персоналу на підприємствах, їх мотивація, а також подальші перспективи розвитку самоменеджменту широко розглядаються в роботах таких авторів, як Осташова В.О., Чкан А.С., Ганза І.В. [5; 6] та ін.

Формування цілей статті. Метою дослідження є визначення впливу реалізації функцій і соціальних технологій самоменеджменту на розвиток і гармонійну взаємодію персоналу на підприємстві. У відповідності до поставленої мети завданнями дослідження виступають: визначення факторів, що обумовлюють необхідність самоменеджменту управлінського персоналу; сутнісна характеристика самоменеджменту і його функцій; виявлення переваг використання соціальних технологій

самоменеджменту і їх впливу на розвиток і гармонійну взаємодію персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Розвиток технологій самоменеджменту пов'язаний із проблемами правильного, раціонального та ефективного розподілу часу, що в свою чергу робить неможливим досягнення певних цілей і результатів. В той же час самоменеджмент керівника є актуальним не лише для нього самого, як працівника, але більш важливим він є в контексті забезпечення належних умов роботи підприємства (всього колективу) та ефективного використання ресурсів з метою отримання кращого результату.

Впевнені, що на сьогодні самоменеджмент – це є невід'ємною складовою успішної роботи не лише керівників підприємств, але також і для будь-якої людини, яка планує ефективно використовувати свій час, досягати поставлених цілей і отримувати від цього задоволення. Самоменеджмент мусить стати складовою частиною повсякденного життя, звичкою, що випрацьовується систематичними тренуваннями та раціональним мисленням.

На нашу думку, логічно тлумачити самоменеджмент як самоорганізацію, вміння керувати собою, своїм часом, своїми емоціями, вміння володіти ситуацією, бути готовим використовувати всі наявні можливості і справлятися з будь-якими несподіванками.

Метою самоменеджменту є можливість максимального використання наявних ресурсів за умови економії часу на виконання різного роду робіт.

Сукупність складових самоменеджменту можна пояснити у наступних моментах: визначення цілей (реалістичні, досяжні, конкретні); створення у своїй свідомості картини успіху (з урахуванням всіх елементів); використання мето-

дики «великих стрибків», під якою розуміють швидкий перехід до конкретних дій; важливою є безперечна впевненість у собі і віра у власні сили і досягнення успіху; повна зосередженість на основних цілях і відсіювання вторинних; вміння тримати себе в руках і починати дії заново у випадку невдалого досвіду.

Існує ціла низка факторів, що можуть викликати ускладнення при досягненні цілей, саме це і

доводить необхідність створення в впровадження в дію технології самоменеджменту управлінського персоналу (рис. 1).

Вважаємо, що для ефективного самоменеджменту доречним є виділення і аналіз компенсації витрат часу. Сутність цього полягає не лише у раціональному використанні часу, а і в можливості зробити сьогодні те, що не варто відкладати на завтра. При складанні звіту щодо виконаних

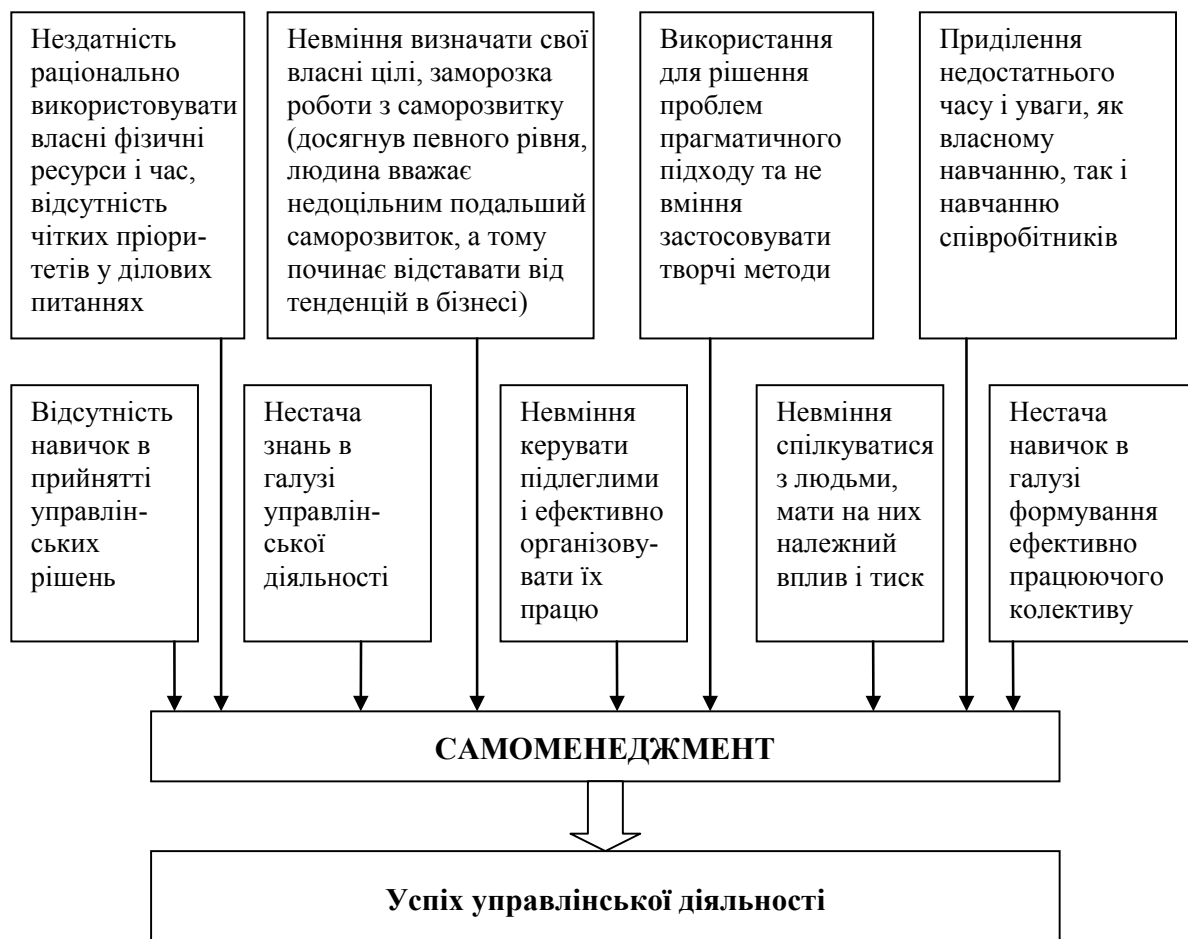


Рис. 1. Фактори, що обумовлюють необхідність самоменеджменту управлінського персоналу

Таблиця 1

Переваги використання технології самоменеджменту

Переваги	Опис
Економія часу	Значно зменшуються витрати часу, а також інші ресурси на виконання тих чи інших робіт
Результати діяльності	Організація ефективного механізму трудової діяльності, що забезпечую більш високі економічні та інші результати, ніж за звичайних умов
Відсутність стресу	Відсутність стресових ситуацій, які пов'язані з поспіхом через страх не встигнути завершити роботу у строк
Моральне задоволення	Якщо робота виконується якісно, а також в рамках поставлених строків, то вона приносить моральне задоволення як керівникам, так і їх підлеглим
Мотивація	Якщо у праці є видимий результат, то це є свого роду мотивацією до подальших активних дій
Зростання професіоналізму	З кожним чітко спланованим кроком зростає рівень професіоналізму і кваліфікації
Швидкість досягнення цілей	В процесі самоменеджменту відбувається пошук коротких шляхів досягнення цілей, на реалізацію яких раніше могло піти значно більша кількість часу

робіт, варто фіксувати не чисельність виконаних дій, а отримані результати через призму реальних показників (затрат ресурсів, тощо), що, в свою чергу, дозволить оцінити реально виконання плану і досягнення цілі. Характеристикою виконання будь-яких робіт і досягнення цілей є своєчасність, що включає в себе поняття узгодженості планів у часі. Ефективний самоменеджмент дає масу переваг і керівникам підприємства, і людям, задіяним в будь-якій іншій сфері. Мова йде про наступні позитивні моменти (табл. 1).

Вважаємо, що всі витрати на планування і організацію роботи можуть повністю окупитися не лише кінцевим результатом діяльності, але і у вигляді отриманих навичок та умінь управляти своїми ресурсами.

Так як самоменеджмент – це доволі складний процес, то підходити до нього потрібно дуже комплексно. Вся система самоменеджменту представляє собою сукупність цілого ряду взаємопов'язаних елементів, які забезпечують ефективну організацію робочого процесу (рис. 2).

Якщо не врахувати одну або кілька елементів системи досягнення цілі, то це призведе до негативного процесу протікання роботи, може сказатися на якості та строках виконання. Тож підготовка до виконання будь-якого робочого процесу (операції) потребує зусиль і часу, але раціональні витрати даних ресурсів однозначно будуть винагороджені результатом.

Підкреслюємо, що самоменеджмент проявляється у вмінні правильно розподіляти наявні

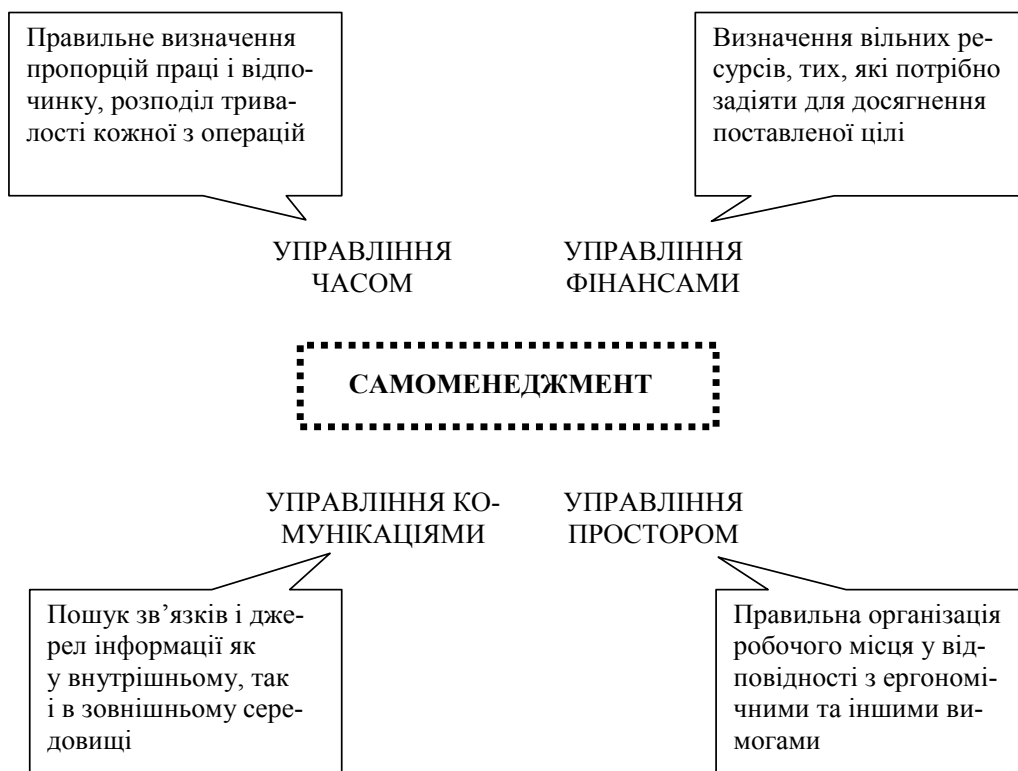


Рис. 2. Основні складові системи самоменеджменту

Таблиця 2

Реалізація функцій самоменеджменту

Функція	Методологія	Результат
Цілепокладання	Визначення цілей, ситуаційний аналіз, цільові стратегії, досягнення цілі	Мотивація, розпізнання переваг, усунення слабких місць, концентрація зусиль на вузьких сторонах
Планування	Планування життя, річне, місячне, декадне і щоденне планування, метод «Альпи»	Підготовка до реалізації цілі, оптимальний розподіл і використання часу, скорочення строків
Визначення пріоритетів	Вибір пріоритетів, принцип «Парето», АБВ-аналіз, принцип Ейзенхауера, делегування	Організація праці, що призводить до успіху, впорядкування справ по важливості, позбавлення від тиску невідкладності
Організація	Розпорядок дня, графік продуктивності, самопрозя, біоритм	Концентрація на важливих задачах, використання піку продуктивності, робочий стиль
Самоконтроль	Контролювання робочого процесу, контроль і огляд результатів	Забезпечення запланованих результатів, позитивна взаємодія

ресурси, в тому числі і ресурс часу. В літературі часто порівнюють дане поняття з тайм-менеджментом. І це логічно, бо саме вміння правильно організувати свій робочий день обумовлює швидкість і якість досягнення цілей.

При щоденному вирішенні різного роду задач кожен представник управлінського ланцюга виконує різні функції, первинними з яких є функція постановки цілей. В таблиці 2 кожній функції самоменеджменту відповідає певна методологія і результат, який може бути отриманий в процесі їх реалізації.

На наш погляд, помилка багатьох, навіть досвідчених, менеджерів, які недооцінюють самоменеджмент, полягає в тому, що вони допускають такі дії, відсутність яких при розумній самоорганізації дозволяє іншим отримати ряд важливих переваг (табл. 3).

Технологія самоменеджменту є певною послідовністю етапів, яка співзвучна з його основними функціями.

В рамках впровадження самоменеджменту в діяльність колективу підприємства доцільне використання таких його соціальних технологій як: самоорганізація роботи персоналу, саморозвиток персоналу і його самонавчання.

Для розробки і здійснення найрізноманітнішої взаємодії персоналу на підприємстві особливого значення набуває самоорганізація. Кожен працівник підприємства вдосконалює самоорганізацію, аналізуючи вчинки і прогножуючи поведінку тих, з ким спілкується.

Ґрунтуючись на наявних знаннях, ми дотримуємося думки, що необхідно заохочувати і сприяти розвитку особистості кожного конкретного працівника, аналізуючи цей процес за певними ознаками: розвиток сенсорики, розвиток інтуїції, розвиток раціональності і розвиток ірраціональності.

З'ясувати, чи володіє працівник підприємства такими здібностями до саморозвитку, як цілеспрямованість, наполегливість, самоорганізованість, чи має він бажання розвиватися, вивчати щось нове, ставати розумнішим, кращим, цікавішим – допоможе використання розроблених тестів, що

дозволяють визначити рівень здатності працівника до саморозвитку, прагнення до нього, оцінку своїх якостей, що сприяють саморозвитку, оцінку можливостей реалізації себе в професійній діяльності.

Чим краще у працівників розвинені функції сенсорики, інтуїції, раціональності і ірраціональності, тим легше їм буде знаходити правильне рішення в процесі своєї трудової діяльності на підприємстві. Якщо потрібно прийняти рішення, треба постаратися використовувати для цього обидві функції отримання інформації (сенсорика і інтуїцію), а потім обидві функції прийняття рішень (раціональність і ірраціональність).

Кожен день працівник стикається з необхідністю здійснювати ті чи інші дії, тому з'являється маса можливостей виробити в собі вміння приймати ефективне рішення.

Ідеальний підхід до вирішення проблеми ми бачимо таким (рис. 3).

Періодичне дослідження рівня розвитку особистості кожного робітника, дозволить керівництву підприємства відстежувати поточний стан справ по впровадженню технології саморозвитку, корегуючи подальші кроки. Дослідження можна проводити за допомогою багатофакторних особистісних опитувальників, які передбачувані для опису широкої сфери індивідуально-особистісних характеристик, таких як: опитувальник Кеттелла (16-RF), опитувальник MMPI, опитувальник FPI, характерологічний опитувальник Леонгарда, багатофакторний метод дослідження особистості (СМІЛ) [7].

Наступна пропонується до використання технологія – самонавчання. Сприяти розвитку самонавчання персоналу підприємства може створення на базі наявної на підприємстві кімнати відпочинку деяких умов, що дозволяють організовувати заняття під час перерви:

- обладнання навчальних столів і стільців;
- оснащення комп'ютерною технікою;
- забезпечення канцелярськими приладами.

Для підвищення мотивації персоналу до самонавчання можна вказати керівництву підприємства на результативність введення спеціальних пре-

Таблиця 3

Переваги розумної самоорганізації

Помилки, яких припускаються за відсутності самоменеджменту	Досягнення при використанні прийомів самоменеджменту
Правильне виконання задач замість виконання правильних задач	Виконання роботи з меншими затратами при кращій організації особистої праці
Рішення проблеми замість створення творчих альтернатив	Менша чисельність функціональних помилок при можливості підвищення власної кваліфікації
Збереження засобів замість оптимізації їх використання	Отримання більш високих результатів праці при меншій завантаженості роботою
Використання боргу замість того, щоб добитися результатів	Менший поспіх при зменшенні стресових перевантажень
Зниження витрат замість підвищення прибутку	Досягнення професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом

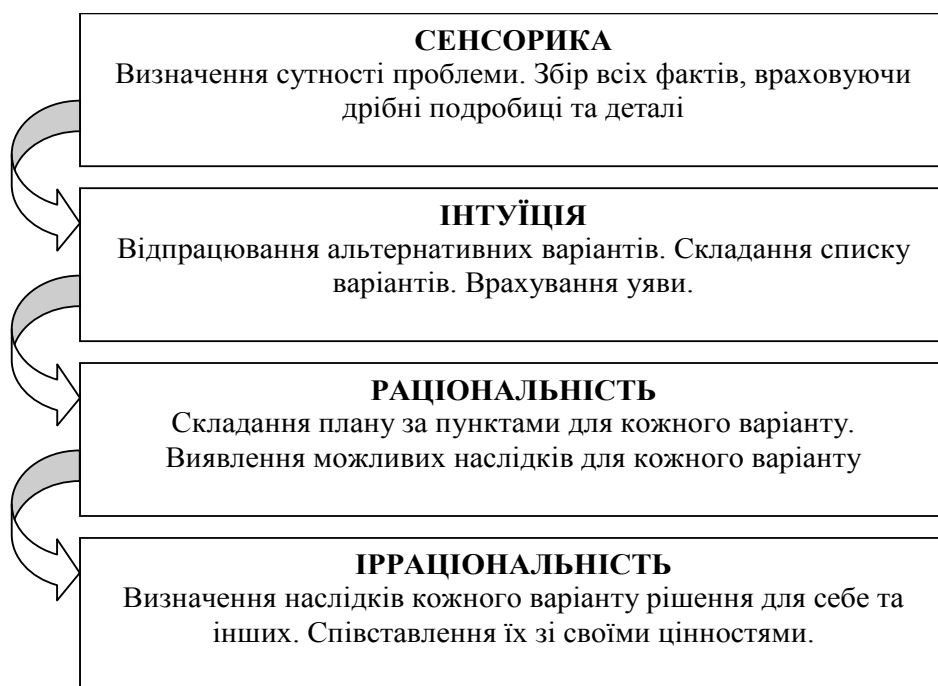


Рис. 3. Модель поведінки працівників в ситуаціях, які вимагають прийняття рішень

мій для категорії персоналу, які приділяють увагу своєму самонавчанню. А в якості дуже ефективних способів стимулювання діяльності персоналу можна використовувати методи позитивного підкріплення, розумного самопримусу і метод самоаналізу або самоспостереження.

Висновки з проведеного дослідження. Складовою успішної і результативної роботи підприємства, підрозділу чи окремого працівника є самоменеджмент, основою якого є самоорганізація, вміння управляти власним ресурсом (часом, емоціями), вміння володіти ситуацією і бути готовим в умовах змін справлятися з ризиком і управляти ним. З урахуванням ритму життя, сучасним змінам і постійному тиску з боку конкурентів, самоменеджмент стає актуальним інструментом щодо досягнення цілей.

Результати дослідження довели, що технологія самоменеджменту є послідовністю етапів взаємопов'язаних з його основними функціями. Першим стає обрання цілі та критеріїв, що дозволять оцінити результат. Планування має вигляд алгоритму дій щодо досягнення цілей. І звичайно контроль отриманих результатів на всіх етапах роботи, метою якого є виявлення і усунення недоліків і відхилень від плану. При цьому необхідно приділяти увагу фактору інформації, що надходить як з внутрішніх, так і з зовнішніх джерел, прагнучи до підвищення її актуальності. У розглянутій нами техніці самоменеджменту, кожній функції відповідають певна методологія і досягається результат в процесі їх реалізації.

В результаті проведеної наукової роботи ми прийшли до висновку, що застосування соціаль-

них технологій впровадження самоменеджменту дозволить кожному працівнику підприємства постійно приділяти увагу і час самовихованню, що являє собою цілеспрямований процес з розвитку кращих, соціальноцінних властивостей особистості. Створення запропонованих нами умов, що дозволяють організувати заняття для працівників під час перерви, і запропоновані способи підвищення мотивації будуть сприяти розвитку самонавчання персоналу. Виховання конструктивної самоорганізації і ініціативної активізації працівника забезпечить професійне самовдосконалення і гармонійну взаємодію в організації, а грамотна організація часу працівником гарантує скорочення втрат часу для всієї організації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Андрущенко К.А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку / К.А. Андрущенко // [Електронний ресурс] Ефективна економіка. – 2010, № 7. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258>.
2. Буняк Н.М. Самоменеджмент як мистецтво саморозвитку особистості / Н.М. Буняк // [Електронний ресурс] Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017, № 8. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/18-2017/36.pdf>.
3. Іщенко В. Самоменеджмент і його роль у досягненні цілей людини / В. Іщенко // Витоки педагогічної майстерності. – 2016, Випуск 18. – С. 141-146.
4. Кириї С.Л. Концепція самоменеджменту як управлінська філософія / С.Л. Кириї // [Електронний ресурс] Теорія і практика державного управління. – 2014, № 3(46). – Режим доступу:

<http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2014-3/doc/4/02.pdf>.

5. Осташова В.О. Стан та перспективи розвитку самоменеджменту управлінського персоналу підприємства / В.О. Осташова, А.С. Бражник, Ю.С. Сліпокин // Економічний форум. – 2018. – № 1. – С. 199-205.

6. Чкан А.С. Самоменеджмент як головний інструмент системи мотиваційного менеджменту на підприємстві / А.С. Чкан, І.В. Ганза // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2014. – №1(25). – С. 261-266.

7. Психодіагностика. Теория и практика: учебник для бакалавров / М.К. Акимова [и др.]; под ред. М.К. Акимовой. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 631 с.

REFERENCES:

1. Andrushenko K.A. (2010) Theoretical aspects of self-management: conditions of origin and development [Electronic resource]: *Efektivna ekonomika*, № 7 – Mode of access: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258>.

2. Bunyak N.M. (2017) Self-management as an art of self-development of personality [Electronic resource]: *Globalni ta nacionalni problemy ekonomiky*, № 8 – Mode of access: <http://global-national.in.ua/archive/18-2017/36.pdf>.

3. Ishenko V. (2016) Self-management and its role in achieving human goals. *Vytoky pedagogichnoi maysternosti*, vol. 18, pp. 141-146.

4. Kyriy S.L. (2014) The concept of self-management as a managerial philosophy [Electronic resource]: *Teoriya i praktyka dergavnogo upravlinnya*, № 3(46) – Mode of access: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2014-3/doc/4/02.pdf>.

5. Ostashova V.O., Bragnyk A.S. and Slipokin Y.S. (2018) Status and prospects of self-management development of management personnel of the enterprise. *Economichnyi forum*, vol. 1, pp. 199-205.

6. Chkan A.S. and Ganza I.V. (2014) Self-management as the main tool of the system of motivational management at the enterprise. *Zbirnyk naukovykh prac Tavriyskogo dergavnogo agrotehnologichnogo universytrtu*, vol. 1(25), pp. 261-266.

7. Akimova M.K. (2014) *Psychodiagnostyka. Teoriya i praktyka* [Psychodiagnosics. Theory and practice]. Moscow: Urayt, 631 p.

Lysenko V.V.

PhD of Economics, Associate Professor,
Associate Professor of Management Department,
Kharkiv Institute of Finance
of Kyiv National University of Trade and Economics

Prihodko I.A.

Student
Kharkiv Institute of Finance
of Kyiv National University of Trade and Economics

INFLUENCE OF SELF-MANAGEMENT FUNCTIONS AND TECHNOLOGIES FOR DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF THE ENTERPRISE

Self-management technology began to evolve on the basis that not every person is able to properly organize his working time and space, resulting in some goals remain inaccessible. It is worth noting that self-management of the head is important not only in the context of his personal career achievements, but also to ensure the success of the company as a whole. Only an effective manager can lead the company and its employees to success. Only the person who has learned to manage himself and in due time can manage a large organization.

Self-management technology is a certain sequence of stages, which is in line with its basic functions.

Based on the available knowledge, we are of the opinion that it is necessary to encourage and promote the development of the personality of each particular employee by analyzing this process on the basis of certain features: the development of sensors, the development of intuition, the development of rationality and the development of irrationality.

The better the employees have developed functions sensors, intuition, rationality and irrationality, the easier they will find the right decision in the process of their work in the enterprise. If you need to make a decision, you need to try to use both the functions of obtaining information (sensory and intuition), and then both functions of decision making (rationality and irrationality).

As a result of our scientific work, we came to the conclusion that the application of social technologies to the implementation of self-management will allow each employee of the enterprise to constantly pay attention and time to self-education, which is a purposeful process for the development of the best, socially valuable properties of the individual. Creating the conditions that we propose to organize classes for employees during the break, and the proposed ways to increase motivation will contribute to the development of self-education of staff. The upbringing of a constructive self-organization and initiative activation of the employee will ensure professional self-improvement and harmonious interaction in the organization, and competent organization of the time employee guarantees reduction of time losses for the whole organization.