



УДК 338

*К. А. Андрющенко,  
к.е.н., доцент кафедри менеджменту та інновацій,  
Міжнародний університет фінансів*

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ: УМОВИ ВИНИКНЕННЯ І РОЗВИТКУ

*Визначено теоретичні аспекти сутності поняття «самоменеджмент» та розвиток досліджень. Проаналізована структура та зв'язок самоменеджменту з різними науковими напрямками.*

**Ключові слова:** самоменеджмент, складові самоменеджменту, управління самоменеджментом.

*Certainly theoretical aspects of essence of concept «management» and development of researches. The analysed structure and management connection is with different scientific directions.*

**Keywords:** management, constituents of management, management of samomnenedzhmentom.

### Вступ

Формування цілісної системи самоорганізації індивідуальної праці менеджера, відчуває необхідність суттєвої зміни технологій управління персоналом. Ця необхідність обумовлена:

- насиченістю інформацією процесів виробничої організації, яка досягає, а в деяких випадках перевищує здатність персоналу раціонально використовувати її;
- майже вичерпана можливість зовнішнього стимулювання підвищення ефективності інформаційної насиченості праці [2].

В зв'язку з цим сучасний керівник змушений переходити від технологій, орієнтованих на нівелювання характеристик підлеглих, до максимального використання їх індивідуальності, делегування виконавцям повноважень та відповідальності. Нині активізація трудової діяльності персоналу виробничої організації в багатьох випадках забезпечується демократизацією менеджменту. А також організацією участі працівників у прийнятті рішень, створенням їм можливостей для поповнення знань і розвитку навичок. В цих умовах особливо необхідним є опанування керівниками підприємств таким сучасним інструментом активізації поведінки творчих працівників і творчих колективів, як самоменеджмент. Оскільки цей аспект управління персоналом мало вивчений і забезпечений науково-практичними рекомендаціями, об'єктом дослідження в даній статті обрано управління впровадженням і розвитком самоменеджменту в організаціях.

### Аналіз останніх наукових досліджень

Основу для розвитку досліджень самоменеджменту на рівні виробничого колективу створюють праці багатьох зарубіжних і вітчизняних учених, які вивчали різні аспекти цього явища. Н.Лукашевич, подає їх ключові сутності. Так Л. Зайверт, представник німецької раціональної школи менеджменту звернув увагу в своїх дослідженнях на визначенні засобів економії часу працівника. В.І. Андреев у своїй концепції самоменеджменту зосередив увагу на саморозвитку творчої особистості, для якої управління собою є підставою забезпечення результативності праці. У концепції М. Вудкока й Д. Френсіса висвітлено ідею подолання працівником власних обмежень. У концепції А.Т. Хроленка - необхідність і шляхи розвитку особистої культури ділової людини [1].

### Постановка завдання

Однієї з головних задач даної дисципліни є підвищення професійної культури менеджерів у сфері особистої самоорганізації. Мета статті—узагальнення підходів до визначення сутності самоменеджменту персоналу, аналіз існуючих концепцій управління самоменеджментом в організації, визначення передумов його провадження та факторів, що впливають на нього.

Самоменеджмент практично вирішується проблема ототожнення суб'єкта і об'єкта менеджменту, і ця проблема не нова. На економічний зміст цього явища звернули увагу у XX столітті, що обумовлювалося інтенсивною інформатизацією економіки і виділенням серед факторів, що формують надійність існування виробничої організації, людського капіталу.

### Результати

Узагальнення сучасної літератури дозволило виділити одну особливість підходу до самоменеджменту зарубіжних авторів, з якою можна не погодитися. Вони цей процес розглядають на трьох рівнях, виділяючи самоменеджмент особистості, самоменеджмент колективу, само менеджмент організації. Такий підхід ускладнює розроблення цілісної концепції цього наукового напрямку. На наш погляд фактор і умови виникнення процесів самовпорядкування на визначених рівнях суттєво відрізняються.

Для визначення поняття було взято за основу дві складові цього слова. Зміст першої частини терміну «само» та другої «менеджмент» (табл. 1.).

Таблиця 1. Структура визначення терміна «самоменеджмент»

<b>Само</b> – перша складова частина складних слів, що позначає: спрямованість дії (названого в другій частині слова) на самого себе; здійснення дії самостійно або	<b>Менеджмент</b> – сукупність принципів, методів, прийомів і форм, які визначають мистецтво управління діяльністю та інтелектуальними ресурсами
---	--

автоматично	особистості.
<b>Самоменеджмент</b> - самостійне управління працівником своєю професійною діяльністю з використанням знань, умінь й навичок, яке направлене на розвиток власного інтелектуального потенціалу, а також ефективне його використання на задоволення свої потреб та досягнення загальних цілей організації	

Виходячи із складності та трудомісткості визначення поняття та складових самоменеджменту доцільно проаналізувати зв'язок самоменеджменту з різними науковими напрямками (рис.1.)

Поглиблене вивчення впливу розроблених принципів та технологій цих наук входить до подальшого плану досліджень. Вивчення процесів самоменеджменту, самоорганізації, самоуправління, саморегулювання та самореалізації у контексті різних наукових напрямів дасть можливість знайти необхідні ефективні інструменти для створення збалансованої, інноваційної, креативної та продуктивної соціально-економічної організації.



Рис. 1. Вплив наукових напрямів на самоменеджмент

Індивідуалізована діяльність підлеглих вимагає від керівника колективу особливої уваги до логічного поєднання різних поглядів на проблему і шляхів її подолання. Опанування ним механізмів поєднання творчої праці співробітників можливе за умов наявності у нього потенціалу харизматичного лідера.

Важливим моментом впровадження самоменеджменту у виробничій організації є визнання її інтелектуального капіталу ключовим фактором життєдіяльності, розвиток та ефективне управління її соціально-економічним середовищем. Керівники підприємства повинні розглядати організацію як відкриту життєздатну систему і звертати увагу на процеси запуску і підтримки тенденцій розвитку, що самоорганізуються. Головною задачею менеджменту при цьому стає розпізнавання і розвиток позитивних, а також ослаблення негативних тенденцій, що виникають.

Сучасним виробничим організаціям, орієнтованим на формування використання інтелектуального капіталу, слід опанувати технології самоменеджменту, оскільки він створює можливості як для задоволення потреб творчої особистості, так і на задоволення потреб організації. До механізму формування індивідуального потенціалу самоменеджменту працівника входять технології самомотивації, вміння використовувати явні і неявні знання, опанування технікою збереження здоров'я та інші.

Цікавим способом удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом або модульна система компенсації вільним часом. Особливість мотивації вільним часом полягає в тому, що розходження в навантаженні працівників, які обумовлені роботою в різний час доби і дні тижня, компенсуються безпосередньо наданням вільного часу, а не грошовими надбавками, як це прийнято в традиційній системі. Ця форма немонетарної мотивації поки не одержала поширення у практиці українських підприємств, але досвід використання її зарубіжними фірмами свідчить про необхідність впровадження системи компенсації вільним часом на підприємствах цих країн. Використання гнучких форм зайнятості (скорочений робочий день, збільшення відпустки, гнучкий графік роботи, надання відгулів та ін.) надає можливість вибору працездатному населенню між робочим часом та відпочинком.

Використання гнучких форм зайнятості надає змогу періодично поновлювати знання, проходити професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації, регулювати режими робочого часу працівників різних вікових груп, тобто створює умови для перспективного формування робочої сили.

До моральних способів мотивації відноситься визнання заслуг (особисте та публічне). Суть особистого визнання полягає в тому, що працівники, які зарекомендували себе з позитивного сторони у справах підприємства, згадуються в доповідях вищим керівництвом, одержують право підпису відповідальних документів, у розробці яких вони брали участь, персонально вітаються дирекцією з нагоди свят чи сімейних дат.

#### Висновки

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 – це 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.

Система самоорганізації дає найбільший ефект тому, хто вважає її невід'ємною частиною своєї роботи. Для того щоб стати високоорганізованою людиною, необхідно мати волю й завзятість, мати чітку систему самоврядування.

Організація безпосередньої праці керівника не може не враховувати індивідуальні особливості людей. І поряд із цим наука й практика управління свідчать про можливість ефективної організації праці менеджера. Це обумовлює тим, що в діяльності процвітаючих менеджерів є загальні правила й принципи роботи.

#### Література:

1. Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 1999. – 360с.
2. Питер Ф. Друкер. Эффективное управление. – М.: Фаир-Пресс, 2003 г. – 288с.
3. Кинан М. Самоменеджмент. – М.: Эксмо, 2006 – 80с.

Стаття надійшла до редакції 06.07.2010 р.



ТОВ "ДКС Центр"