

УДК 005.96

Федоришина Л.М.*кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри економіки підприємства та менеджменту
ПВНЗ «Університет економіки і підприємництва»***Камінський В.І.***викладач кафедри економіки підприємства та менеджменту
ПВНЗ «Університет економіки і підприємництва»*

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК МИСТЕЦТВО УПРАВЛІННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИМ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

SELF-MANAGEMENT AS THE ART OF MANAGEMENT OF INDIVIDUAL HUMAN CAPITAL

АНОТАЦІЯ

У статті узагальнено підходи до трактування поняття «самоменеджмент» (як технологія діяльності; як управління самим собою задля досягнення певної мети; як діяльність, спрямована на ефективне використання часу; як діяльність, спрямована на ефективне використання часу і роботу в команді, та як діяльність, спрямована на успіх), що дало змогу сформулювати авторське бачення цієї категорії. Визначено переваги самоменеджменту та проблеми його впровадження в практику господарювання вітчизняних підприємств. Розглянуто основні напрями самоменеджменту: тайм-менеджмент, стрес-менеджмент, тім-менеджмент, імпресіон-менеджмент та ресурс-менеджмент.

Ключові слова: самоменеджмент, самоорганізація, людський капітал, робочий час, вміння та навички.

АННОТАЦИЯ

В статье обобщены подходы к трактовке понятия «самоменеджмент» (как технология деятельности; как управление самим собой для достижения определенной цели; как деятельность, направленная на эффективное использование времени; как деятельность, направленная на эффективное использование времени и работу в команде, и как деятельность, направленная на успех), что позволило сформулировать авторское видение этой категории. Определены преимущества самоменеджмента и проблемы его внедрения в практику хозяйствования отечественных предприятий. Рассмотрены основные направления самоменеджмента: тайм-менеджмент, стресс-менеджмент, тим-менеджмент, импрессион-менеджмент и ресурс-менеджмент.

Ключевые слова: самоменеджмент, самоорганизация, человеческий капитал, рабочее время, умения и навыки.

ANNOTATION

This paper summarizes the approaches to the interpretation of the concept of "self-management" (as technology activities, as the management itself for a particular purpose, as activities aimed at efficient use of time, as an activity aimed at efficient use of time and work as a team and as an activity aimed at success), which allowed the author to formulate a vision that category. The advantages of self-management and problems of its implementation in practice of the domestic enterprises. The main directions of self-management: time management, stress management, team management, impression management and resource management.

Keywords: self-management, self-organization, human capital, working time, skills.

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки конкурентоспроможність суб'єктів господарювання на різних рівнях визначає людський капітал та ефективність його використання. Переосмислення ролі персоналу на підприємстві, перетворення його із статті витрат

у джерело доходу призвело до пошуку нових підходів до його формування та управління, необхідності впровадження нових методів стимулювання до кращих показників роботи, кращого використання робочого часу і, власне, його самоорганізації. Тому ефективність використання людського капіталу та його самоменеджменту набуває надзвичайної актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання щодо ролі людського капіталу та визначення його складових елементів, напрямів інвестування в людський капітал знайшли своє відображення в працях О. Амоші, Д. Богині, С. Вовканича, Л. Гальків, В. Геєця, О. Грішнєвої, Б. Данилишина, М. Долішнього, В. Куценко, Е. Лібанової, У. Садової, Л. Семів, Л. Шевчук та ін. Актуальні питання самоменеджменту стали предметом досліджень К.А. Андрущенко [1], О.І. Бабчинської, І.О. Шевченко, І.С. Гайдай [2], А.С. Чкан, І.В. Ганзи [3], В.М. Колпакова [4] та ін. Віддаючи належне напрацюванням учених, вважаємо, що ці питання є актуальними і зараз та вимагають подальших досліджень.

Мета статті полягає в узагальненні підходів до трактування поняття «самоменеджмент», визначенні переваг та основних напрямів самоменеджменту.

Виклад основного матеріалу дослідження. Самоменеджмент як новий напрям у сучасному менеджменті сформувався відносно недавно, але розвивається він дуже інтенсивно. Його поява пов'язана з потребою більш ефективного використання творчого потенціалу кожного працівника.

Причинами виникнення самоменеджменту вказують:

- конкуренцію, зростання масштабів і динамізму змін у підприємстві і бізнесі, що вимагають від менеджерів освоєння нових навичок управління, боротьби з можливістю власного відставання;
- зростання погроз частих стресів через напруженість в роботі менеджера, постійне прагнення бути кращим, що вимагає розвитку вмінь управляти собою;
- перетворення творчого потенціалу працівника в найкоштовніший капітал підприємства,

що потребує реалізації заходів щодо збереження та розвитку цього потенціалу.

В економічній літературі відсутній єдиний підхід до трактування поняття «самоменеджмент», проте практично кожен дослідник підкреслює важливість цієї управлінської діяльності. Це, звичайно, вимагає більш глибокого його розуміння, визначення ролі та місця самоменеджменту в системі управління.

Основні визначення поняття «самоменеджмент» представимо в табл. 1.

Таким чином, аналіз змісту понять, поданих різними авторами, дає змогу виявити декілька підходів до трактування самоменеджменту: як технологія діяльності; як управління самим собою задля досягнення певної мети; як діяльність, спрямована на ефективне використання часу; як діяльність, спрямована на ефективне використання часу і роботу в команді, та як діяльність, спрямована на успіх.

Ми ж вважаємо, що самоменеджмент – це насамперед ефективне використання свого людського капіталу, і від того, наскільки людина здатна самоорганізувати себе, свою діяльність, раціонально спланувати та використати робочий та вільний час, залежатимуть її успіх у певній організації (підприємстві, установі) та затребуваність на ринку праці.

На нашу думку, самоменеджмент – це мистецтво управління собою, своїми задатками, зді-

бностями, знаннями, тобто індивідуальним людським капіталом, із метою кращого використання робочого часу, отримання вищої продуктивності, вищого індивідуального заробітку або здобуття вищого статусу на підприємстві, що дає можливість людині відчувати задоволеність та успіх.

Поділяємо думку В.Ф. Токарева, який виділяє п'ять систем самоменеджменту: саморегуляцію, аналіз, адаптацію, раціоналізацію та розвиток особистості. При цьому саморегуляція розглядається як управління собою на підсвідомому рівні, аналіз – як постійна оцінка своїх дій і здібностей, адаптація – як засіб, раціоналізація – як удосконалення своїх дій і розвиток – як свідомо зміна самого себе [10]. Якщо людина постійно аналізує свої дії, вивчає і розвиває здібності, розширює кругозір та власні можливості, працює над самовдосконаленням, то неодмінно виникає потреба в самоменеджменті, який веде до успіху в особистій та професійній сферах.

Основними складовими елементами успішної людини є такі результати її діяльності, які дають можливість:

- досягати поставленої мети та обраних цілей;
- отримати суспільне визнання;
- отримати, наскільки це можливо, найвищі показники в професійній сфері;
- відчувати себе гармонійною людиною в оточуючому світі.

Таблиця 1

Трактування поняття «самоменеджмент» різними авторами

Автор	Самоменеджмент – це...	Ключова ідея
А.Я. Кібанов [5]	послідовне та цілеспрямоване використання керівником (спеціалістом і т. д.) випробуваних методів у практичних прийомах роботи в повсякденній діяльності для підвищення ефективності процедур і операцій, що виконуються з метою досягнення намічених цілей. Спрямований на максимальне використання працівником власних можливостей і свідоме управління своїм робочим часом	Технологія ефективної праці
В.С. Карпичев [6]	самодіяльність, особиста технологія управління самим собою	Управління самим собою задля досягнення певної мети
Н.П. Лукашевич [7]	саморозвиток і самореалізація творчого потенціалу на шляху до досягнення ділового успіху	
В.М. Колпаков [8]	самостійне спрямування своєї діяльності на досягнення мети; характеризується більшою активністю системи, ніж за зовнішнього впливу	
В.В. Распопов [9]	управління самим собою для досягнення особистих цілей	
В.Ф. Токарев [10]	самостійність й особисте управління самим собою	
М.С. Дороніна, В.І. Пересунько [11]	самостійне управління працівником своєю діяльністю з використанням знань та інтуїції, направлене на розвиток власного інтелектуального потенціалу та ефективне його використання на свою користь і користь організації	Діяльність, спрямована на ефективне використання часу
Дж. Моргенстерн [12]	здатність людини організувати свою діяльність так, щоб чітко розпланувати свій робочий та вільний час	
А. Бішоф, К. Бішоф [13]	ключова техніка, яка полягає в умінні ставити перед собою професійні цілі та досягати їх, організувати свою роботу, правильно використовувати час та ефективно співпрацювати з колегами чи розвивати комунікативні здібності	
Б. Швальбе, Х. Швальбе [14]	досягнення особистого ділового успіху (ділової кар'єри) через самопізнання і самовдосконалення своїх ділових якостей	
О. Штепа [15]	вміння бути успішним	

Джерело: узагальнено авторами на основі вказаних джерел

Ще А. Ейнштейн визначив формулу життєвого успіху: успіх = вміння працювати + вміння відпочивати + вміння дисциплінувати самого себе. Отже, вже тоді йшлося про таке поняття, як «самоменеджмент» – неодмінну складову частину успіху людини. Як указує С. Кирій [16], самоменеджмент – це щоденне самостійне управління власною діяльністю, власним життям, управління собою за допомогою пізнання самого себе, набутих знань для подолання «кар'єрних вершин» та гармонійного розвитку людини.

Основними перевагами самоменеджменту, на нашу думку, є:

- краще використання своїх можливостей;
- досить високий ступінь самоорганізації;
- висока самодисципліна;
- менша схильність до стресових ситуацій;
- більш ефективне використання часу;
- краща здатність працювати в команді;
- створення позитивного іміджу в очах оточуючих.

Таким чином, основними напрямками самоменеджменту є:

1) тайм-менеджмент (організація часу) – вміння людини ефективно розподіляти та використовувати час (автор напряму – Д. Адаір);

2) стрес-менеджмент (самоорганізація в стресових ситуаціях) – вміння людини попереджати або долати стресові ситуації завдяки власній психологічній компетентності (автор напряму – М. Фрезе);

3) тім-менеджмент (командний менеджмент) – вміння людини самостійно обирати «роль» у групі та ефективно її виконувати; вміння ефективно працювати в команді (автор напряму – Г. Паркер);

4) імпресіон-менеджмент (менеджмент справляння враження) – це вміння людини справляти на оточуючих доцільне, на її думку, враження, найчастіше сприятливе (автор напряму – Е. Джоунс);

5) ресурс-менеджмент (самоорганізація особистих цінностей) – це вміння людини виявляти компетентність у саморозвитку (автор напряму – О. Штепа).

Вважаємо, що людина передусім повинна бути досить дисциплінованою та організованою, щоб займатися самоменеджментом. У США, наприклад, самоменеджмент виник як наслідок формування так званої «американської» моделі управління персоналом – індивідуальна робота, індивідуальна відповідальність, індивідуальні результати праці стимулюють людину якнайкраще використовувати свої здібності, постійно самовдосконалюватися, навчатися різним методам ефективного використання робочого часу, щоб утриматися на існуючій посаді або тримати нову, більш оплачувану, або інше, краще місце роботи. Тому самоменеджмент і оволодіння цим мистецтвом є нагальною потребою кожної людини, яка хоче досягнути успіху в житті.

У нашій же країні, командно-адміністративна економіка не сприяла розвитку самоменеджменту і як такої потреби в ньому не було – усі

плани щодо навчання, розширення штату, посадового переміщення склалися вищим керівництвом і зводилися зверху; працівник у складанні планів, особливо стосовно соціального розвитку, участі не брав – і це призвело до пасивності працівників (навіщо про це думати? – про все потурбується держава). Із переходом до ринкової економіки ситуація змінюється – людина має бути дисциплінованою, організованою, здатною якнайкраще застосувати свої знання, вміння, навички, щоб розраховувати на кар'єрне просування, щоб бути затребуваною на ринку праці, щоб, врешті-решт, виконувався один із головних принципів менеджменту – із мінімальними зусиллями (витратами) досягати максимальної віддачі (результату) при цьому.

Якщо говорити про ефективність самоменеджменту, то представляє інтерес та є досить ґрунтовною методика визначення рівня самоменеджменту людини, запропонована О. Штепою [15]. Так, автор пропонує шкалу самооцінки рівня самоменеджменту і дає наступну інтерпретацію особливостей виконання людиною професійних завдань відповідно до певного рівня самоменеджменту:

1. Критичний рівень самоменеджменту – 0–56 балів: людина не вміє організувати свій час. Зокрема, у вільний час доробляє справи з роботи, а особистого часу не виділяє зовсім. Має труднощі з ранжуванням необхідних та важливих завдань. Навколишні можуть вважати її невідповідальною, що стає причиною конфліктів із колегами. Одночасно вона може бути нестандартною в поведінці та запропонованих рішеннях. Працює результативно: у короткий термін виконує завдання, але лише в передбачених межах. Мотивована саме винагородою за досягнення результату. Таку людину потрібно навчити тайм- або тім-менеджменту.

2. Середній рівень самоменеджменту – 57–83 бали: людина має навички самоорганізування і вміє визначати пріоритети. Якісно виконує типові завдання. Водночас особа не відрефлексувала індивідуального стилю діяльності, тому може швидко втомлюватися через надмірне навантаження. Людина відповідальна. Працює ефективно. Не є перфекціоністом щодо кінцевого результату діяльності. Вміє обмежувати свій інформаційний пошук вимогами конкретної мети діяльності. Співвідношення між напрацьованими результатами та витраченим часом на виконання завдання є найоптимальнішим. Мотивована можливістю визнання. Потребує навчання ресурс- та стрес-менеджменту.

3. Високий рівень самоменеджменту – 84–95 балів: людина володіє навиками стратегічного планування, ініціативна й самостійна у прийнятті рішень. Одночасно може бути надто індивідуалістична, що ускладнює стосунки в групі. Працює продуктивно. Захоплюється виконанням завдання. Водночас за визначений час встигає напрацювати декілька значущих варіантів виконання завдання. Мотивована

можливістю виявити власні здібності в процесі роботи над завданням. Необхідне навчання імпресіон- та тіім-менеджменту.

4. Псевдовисокий рівень самоменеджменту – 96–100 балів: людина творча, висловлює оригінальні думки. Виявляє як колегіальність, так й індивідуалістичність. Коли її настрої може не збігатися з настроєм групи, стає дратівливою. Самооцінка завищена. Схильна переоцінювати власні здібності, тому невчасно виконує завдання або недостатньо кваліфіковано. Працює за натхненням. Може добре виконати завдання, якщо емоційно позитивно оцінює керівника, проте уникає індивідуальних завдань. Мотивована можливістю отримати схвалення. Потребує навчання ресурс- та тіім-менеджменту [15].

Вважаємо, що проведення такої самооцінки є доцільним на українських підприємствах і ця методика може стати однією з головних у роботі працівників кадрових служб для оцінки рівня самоменеджменту персоналу. Така оцінка дасть змогу виявити проблеми в кадровому складі і знайти шляхи їх усунення, а також змотивувати окремих працівників працювати в правильному напрямі на досягнення мети підприємства.

Висновки. Аналіз літератури показав, що відсутній єдиний підхід до трактування поняття «самоменеджмент». Врахування ключових ідей у визначеннях різних авторів дало нам змогу сформулювати власне тлумачення цього поняття: самоменеджмент – це мистецтво управління собою, своїми задатками, здібностями, знаннями, тобто індивідуальним людським капіталом, з метою кращого використання робочого часу, отримання вищої продуктивності, вищого індивідуального заробітку або здобуття вищого статусу на підприємстві, що дає можливість людині відчувати задоволеність та успіх.

Основними напрямками самоменеджменту є тайм-менеджмент, стрес-менеджмент, тіім-менеджмент, імпресіон-менеджмент та ресурс-менеджмент.

Однією з перепон, яка стоїть на заваді впровадження ефективної системи самоменеджменту в практичну діяльність підприємств, є особливості національного менталітету та життя основної чисельності українців (працевдатного віку) в умовах командно-адміністративної системи. Працівники, які звикли працювати за наказами, чіткими інструкціями при плановій економіці, взагалі не можуть зрозуміти, що таке самоменеджмент і для чого він потрібен, не говорячи вже про розуміння сутності тих переваг, які може дати вміле застосування окремих напрямів самоменеджменту.

Самоменеджментом повинна займатися кожна людина, яка хоче досягнути успіху в особистій та професійній сферах, а також хоче бути конкурентоспроможною на ринку праці. Це пояснюється тим, що людський капітал на даний час перетворився в найцінніший капітал будь-якого підприємства, регіону, держави,

який на відміну від фінансового лише примножується по мірі використання.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Андрищенко К.А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку / К.А. Андрищенко // Ефективна економіка. – 2010. – № 7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258>.
2. Бабчинська О.І. Перспективи розвитку самоменеджменту в Україні / О.І. Бабчинська, І.О. Шевченко, І.С. Гайдай [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/29_DWS_2012/Economics/5_120673.doc.htm.
3. 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 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgitbis_64.exe?
4. Колпаков В.М. Проблеми самоменеджменту людини / В.М. Колпаков [Електронний ресурс]. – Режим доступу : tme.umo.edu.ua/docs/5/11kolspp.pdf.
5. Управление персоналом / Энциклопедический словарь ; под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 451 с.
6. Карпичев В. Самоменеджмент (Введение в проблему) / В. Карпичев // Проблемы теории и практики управления. – 1994. – № 5. – С. 103–107.
7. Лукашевич Н.П. Теория и практика самоменеджмента : [учеб. пособ.] / Н.П. Лукашевич. – К. : МАУП, 1999. – 360 с.
8. Колпаков В.М. Самоменеджмент : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / В.М. Колпаков. – К. : Персонал, 2008. – 528 с.
9. Распопов В.В. Самоменеджмент как фактор повышения эффективности менеджмента частных промышленных предприятий : дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 / В. В. Распопов ; Челябинский государственный университет. – Челябинск, 2002. – 193 с.
10. Токарев В.Ф. Самоменеджмент: методология и практика / В.Ф. Токарев. – Нижний Новгород : НГЛУ им. Н. А. Добролюбова, 1999. – 136 с.
11. Дороніна М.С. Самоменеджмент: сутність, умови виникнення і розвитку / М.С. Дороніна, В.І. Пересунько // Економіка і управління. – 2006. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pk.narps.ru/library/compilations_vak/eiu/2006/4/p_7_12.pdf.
12. Моргенстерн Дж. Тайм-менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью / Дж. Моргенстерн. – М. : Добрая книга, 2002. – 25 с.
13. Бишоф А. Самоменеджмент. Эффективно и рационально / А. Бишоф, К. Бишоф ; пер. с нем. Д.А. Пергамент ; 2-е изд., испр. – М. : Омега-Л, 2006. – 127 с.
14. Швальбе Б. Личность. Карьера. Успех: Психология бизнеса / Б. Швальбе, Х. Швальбе ; 4-е изд., пересм. и доп. – М. : Прогресс, 1993. – 240 с.
15. Штепа О. Структура та формування функції самоменеджменту / О. Штепа // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2008. – Т. 15. – Ч. 2. – С. 430–436.
16. Кирій С. Самоменеджмент як запорука розвитку особистості / С. Кирій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.kbuara.kharkov.ua/licej/2/2_1.pdf.