

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КАДРІВ ПІДПРИЄМСТВА

Бушило В.П.

Науковий консультант: к.е.н., доцент Хлопоніна-Гнатенко О.І.

*Харківський національний технічний університет сільського
господарства імені Петра Василенка
м. Харків, Україна*

Сучасний підприємець 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.

Самоменеджмент спрямований на максимальне використання працівником власних можливостей і свідоме управління своїм робочим часом, тому все більше уваги зараз приділяється самоорганізації менеджера.

Під самоменеджментом прийнято розуміти послідовне і цілеспрямоване використання керівником (фахівцем та ін.) випробуваних методів і практичних прийомів роботи в повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення намічених цілей [1].

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. Кожній людині взагалі, й особливо тій, котра готує себе до роботи менеджера, насамперед необхідно вміти перетворити ситуацію, для якої типова неупорядкованість дій, зумовлена зовнішніми обставинами, у ситуацію цілеспрямованих і здійснених завдань.

Особливість сучасного погляду на керівника як лідера колективу полягає в тому, що він розглядається як носій інноваційної організаційної культури, як основний ініціатор послідовних змін в організації. Найважливіші риси сучасного керівника: професіоналізм, здатність вести за собою колектив, прагнення створювати і підтримувати хороший психологічний клімат неможливо без роботи над собою, без самоменеджменту.

Необхідно чітко усвідомлювати, що самоменеджмент полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо управляти перебігом свого життя (тобто самовизначатися) і долати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

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 (індивідуальний розвиток) – 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, уміння впливати на людей і тому подібне). У цьому процесі поєднуються наступні складові:

- особовий розвиток (особове зростання);
- інтелектуальний розвиток;
- професійний (кваліфікаційний) розвиток;
- підтримка фізичного стану (оздоровлення).

Професійний саморозвиток – це не масове і навіть не типове явище, тому що не всі володіють якостями, які необхідні для цілеспрямованої роботи над собою. Саморозвиток відбувається тільки у тих, хто володіє необхідними якостями, головними з яких є:

- внутрішня мотивація на професійні завдання, досягнення високих результатів в їх вирішенні і мотивація на себе;
- здатність до саморозвитку;
- розуміння змісту і методичних основ саморозвитку.

Ефективність саморозвитку підприємця залежить і від зовнішніх чинників:

- організаційних і соціально-психологічних умов професійної діяльності, в ширшому контексті – від корпоративної культури підприємства;
- доступності для нього сучасних інформаційних систем, а також підготовленості до роботи з ними;
- методичного забезпечення умов професійного розвитку.

Основою здатності до саморозвитку складають уміння:

- бачити свої недоліки та обмеження;
- аналізувати їх причини у власній діяльності;
- критично оцінювати результати своєї роботи, причому не лише невдачі, але й особливо успіхи.

У змістовному плані існують три напрями професійного розвитку:

- Формування умінь і якостей, яких у менеджера немає, але які йому необхідні. Це, звичайно, важке завдання, і без допомоги консультантів, викладачів і тренерів його не вирішити. Але організовані зусилля в цьому напрямі саморозвитку можуть дати найбільш помітний ефект.

– Розвиток наявних позитивних умінь і якостей, які можна підсилити, якщо їх удосконалювати цілеспрямовано. Це найбільш легке завдання, яке з успіхом вирішують багато менеджерів без зовнішньої допомоги, звичайно, лише ті, хто його усвідомлює.

– Усунення недоліків і обмежень, що знижують ефективність діяльності менеджера і заважають професійному зростанню. Це дуже складне завдання, для його вирішення більшості менеджерів необхідна допомога тренерів і консультантів.

Теоретично найбільш ефективний шлях саморозвитку, коли менеджер працює над собою відразу по трьох напрямках. Але на практиці такий шлях здійснити неможливо. Робота в будь-якому з цих напрямків є складним і психологічно важким завданням.

Саморозвиток спрямований, передусім, на самоорганізацію. У загальному випадку під самоорганізацією розуміється фундаментальне поняття, що вказує на розвиток в напрямі від менш складних об'єктів до складніших і впорядкованих форм організації речовини. У кожному конкретному випадку самоорганізація проявляється по-різному, це залежить від складності і природи системи, що вивчається.

Як вже було відмічено, самоорганізація спрямована на управління різними ресурсами і, передусім, часом, фінансами, комунікаціями, робочим простором.

Управління комунікаціями в самоменеджменті спрямоване на створення системи обробки і обміну інформацією; опосередкована і цілеспрямована дія двох і більше суб'єктів, уміння розуміти і бути зрозумілим, ефективно управління наступними навичками: уміння говорити, уміння слухати, уміння бачити, уміння писати, уміння читати, уміння управляти інформацією.

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.

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.

Проведений аналіз методик управління часом, незважаючи на наявні в них відмінності, дозволяє виділити наступні основні етапи використання тайм-менеджменту в практичній діяльності керівника[3]:

Ефективність реалізується за допомогою задоволення інтересів і потреб персоналу (можливість особистої самореалізації, оплата праці, її зміст, задоволеність спілкуванням з колегами та ін.). До того ж, соціальна ефективність має два основних виміри: орієнтація на роботу і орієнтація на відносини з іншими людьми.

Саме орієнтація на досягнення соціальної ефективності є основою формування моделі компетенцій персоналу. Так, застосування маркетингового підходу до формування моделі компетенцій персоналу полягає у чіткому визначенні стану і напрямків розвитку якостей та поведінкових характеристик персоналу, які необхідні для реалізації стратегії підприємства, а також досягнення цілей працівників, задоволення їхніх інтересів та потреб [4].

В свою чергу, для її оцінки застосовувалися такі показники, як: професійні знання, уміння, навички, досвід. Таким чином, можна зробити висновок, що за допомогою розробки моделі компетенцій, які дозволять досягти високих результатів діяльності на кожному конкретному робочому місці, а також стимулювання їх розвитку.

За допомогою впровадження моделі компетенцій у підприємстві можливе вирішення таких управлінських задач:

- виявлення «сильних» і «слабких» сторін працівників;
- визначення найкращого способу виконання роботи;
- виявлення потреби у навчанні працівників;
- визначення сфер, які потребують надання консультаційних послуг;
- формування програм розвитку персоналу; розробка дієвої системи мотивації персоналу;
- підвищення рівня управлінської культури;
- визначення необхідного соціального портрету працівника;
- зростання ефективності діяльності персоналу.

Таким чином, кожна корпоративна модель компетенцій має бути особливою, оскільки вона відповідає специфічним рисам окремого підприємства. До того ж, у даному напрямку існують два підходи: розробка моделі компетенцій для всього персоналу та виключно для управлінських працівників. З нашої точки зору, у туристичних підприємствах доцільно здійснювати розробку єдиної моделі для управлінського і оперативного персоналу, оскільки виникає потреба у постійному оновленні професійних знань, адаптивності, гнучкості, інноваційності, клієнтоорієнтованості. При цьому орієнтованість на дані вимоги і розвиток відповідних якостей працівників є необхідною умовою ефективної діяльності персоналу різних категорій.

Така модель включає в себе перелік компетенцій, для досягнення яких кожен фахівець повинен сформулювати свою систему самоменеджменту. Так, професійні компетенції – це комплекс необхідних вимог до посади, основою яких є функції, які передбачені вимогами робочого місця. Вони є фундаментом моделі компетенцій, оскільки виступають у якості обов'язкових вимог до персоналу, а також основою для формування інших видів компетенцій.

Наступним рівнем моделі є соціальні компетенції (цінності, установки), до яких належать: корпоративність, етика, командна ефективність, соціальна взаємодія, корпоративність, соціальна чутливість.

Ділові компетенції обумовлюють ефективність діяльності персоналу і включають: комунікативні навички, адаптивні компетенції, успішність у вирішенні проблем, орієнтацію на клієнта, креативність, інноваційність.

Особистісні компетенції передбачають навички і якості, що є основою самоменеджменту і забезпечують можливості бути лідером в колективі, зокрема: мотивація, орієнтація на досягнення, незалежність, лідерські якості.

Разом з особистісними, управлінські компетенції – це компетенції вищого рівня, оскільки вони забезпечують як стратегічний розвиток підприємства, так і реалізацію самих високих потреб і цілей працівників. Це, в свою чергу, демонструє застосування нами маркетингового підходу при розробці моделі ієрархії компетенцій.

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. Це вимагає інноваційного підходу у безпосередній роботі керівника підприємства та підвищеному впливі на колектив, що зобов'язує мотивувати, розвивати та навчати підлеглих.

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.

На основі проведеного дослідження запропонована модель впровадження системи самоменеджменту, що передбачає визначення цілей підприємства та конкретних цілей діяльності фахівця та його особистісних цінностей. Одержана база знань дозволить не тільки самонавчатись, а і постійно підтримувати актуальною базу знань підприємства, знизити ризики звільнення провідних менеджерів. Для формування ефективної команди персоналу доцільно періодично використовувати оцінку здатності співробітників до самоменеджменту та їх анкетування щодо цілей співпраці та кар'єрного зростання [5].

Список літератури:

1. Лукашевич Н.П. Самоменеджмент. Теория и практика. К: Ника-Центр, 2009. 344с.
2. Мартіяноа М. П. Мотивація персоналу підприємства / М. П. Мартіянова, К. М. Гончаренко // Бізнесінформ. – 2011. – № 7. – С. 151-152.
3. Лупак Р.Л., Дідич А.М. Економічні основи забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах ринкових відносин. Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltsu/20_6/248_Lupak_20_6.pdf.
4. Кузнецова Н.Б. Кадри інноваційного типу: сутність, значення та особливості формування в умовах розвитку інноваційної економіки / Н.Б. Кузнецова. Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/ape/2009_6/115-121.pdf
5. Бабчинська О.І. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу / О.І. Бабчинська, А.К. Мідляр // Ефективна економіка: електрон. наук. фахове вид. 2016. Вип. 9. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151>.