

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Приходько І.А., студ.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **В.В. Лисенко**
*Харківський інститут фінансів Київського національного
торговельно-економічного університету*

Підприємства не можуть стійко розвиваються без постійного прагнення до оновлення і розвитку. Особливість функціонування таких підприємств, в першу чергу, полягає в готовності самих підприємств в умовах підвищеного ризику, нестійкості впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища самостійно знаходити і втілювати в життя такі рішення, які б дозволили отримувати очікуваний прибуток і результат за рахунок використання своїх власних ресурсів у процесі розвитку, а також сприяли б їх сталому розвитку.

З цією метою основу розвитку підприємств повинні складати люди, творчий підхід персоналу до вирішення проблем, спрямованість на інноваційну діяльність, націленість на успіх, розуміння своїх сильних і слабких сторін, готовність до ризику, вміння керувати своєю діяльністю. З одного боку, вони є творцями організації, визначають її цілі, обирають методи досягнення цих цілей. З іншого боку, люди – найважливіший ресурс в процесі досягнення цілей розвитку організації. Від мотивації персоналу до саморозвитку і самовдосконалення залежить, наскільки успішно буде розвиватися це підприємство. Все це вимагає особливих стратегій діяльності, заснованих на самоорганізації людського фактора, прагненні до саморозвитку та самовдосконалення.

Самоменеджмент – послідовне і цілеспрямоване використання фахівцем методів і практичних прийомів роботи в повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення намічених цілей, направлене на максимальне використання працівником власних можливостей і свідоме управління своєї трудової діяльності. У цьому випадку основними поняттями є самоврядування (управління собою), самоорганізація (організація власної діяльності), саморегуляція (регулювання власного життя), самовиховання, саморозвиток [1].

Якщо ми можемо говорити про самоменеджмент конкретної людини, передбачається, що можна використовувати цей термін більш узагальнено, використовуючи терміни та визначення, доречні до самоменеджменту особистості. Діяльність окремого працівника в значній мірі опосередкована трудовим колективом, який в свою чергу є

складовою частиною системи організації, що дозволяє говорити про їх взаємозв'язок і системну направленість стосовно самоорганізації людського фактора в колективній формі. Це твердження може служити основою самоменеджменту: не індивід, не окрема особа, а відносини стають предметом уваги. Очевидно, що система самоменеджменту спирається на особисті якості людей, на їхні прагнення, на покращення і саморозвиток, направлено на більш повну реалізацію себе, на бажання людини до можливо більш повного виявлення і розвитку своїх професійних якостей.

Цілями самоменеджменту є:

- перетворення, розвиток організації за рахунок внутрішніх ресурсів (як першочергова методологічна проблема);
- раціональна організація саморозвитку;
- виявлення і використання власних можливостей;
- проектування зовнішнього середовища;
- виявлення проблем і аналіз досвіду;
- економія часу.

Підвищенню ефективності самоменеджменту підприємств сприятиме вирішення наступних завдань:

- розробка наукового забезпечення самоменеджменту підприємств;
- розробка моделі та механізмів реалізації самоменеджменту підприємств;
- забезпечення підвищення професійної компетенції персоналу, а також прагнення персоналу до саморозвитку і самовдосконалення [2].

Самоменеджмент змінює не лише філософію управління в напрямку розвитку довіри, професіоналізму, обліку динамічності соціально-економічних систем, але і характер відносин між співробітниками, їх націленість на успіх і досягнення.

На концептуальному рівні можна сказати, що самоменеджмент, як координаційно-управлінський менеджмент в умовах горизонтальних самоорганізаційних процесів і систем стає фактично основою участі людини в процесі розвитку організації.

Для соціально-економічних систем, що прагнуть до тривалого існування на ринку, методами самоменеджменту можна забезпечити сталий розвиток, а сам самоменеджмент дає можливість реалізувати цю мету. Отже перед самоменеджментом постійно постає вихідна задача виявлення траєкторій сталого розвитку організації.

Підсумовуючи все вище сказане підтримуємо твердження, що самоменеджмент стає ефективним способом реалізації нових реальностей розвитку організації, магістральним шляхом її розвитку. У

чому б не проявлявся самоменеджмент – це самоменеджмент окремої особистості або колективу спільно працюючих людей, їх спільної діяльності, на основі мобілізації внутрішніх джерел вдосконалення персоналу і самої організації, а також активна участь їх в органах самоврядування.

Інформаційні джерела:

1. Бабчинська О.І. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу / О.І. Бабчинська, А.К. Мідляр // Ефективна економіка, № 9. – 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151>

2. Андрющенко К.А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку / К.А. Андрющенко // Ефективна економіка, № 7. – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258>