

СЕКЦІЯ 2

Теоретичні та практичні засади ефективної системи менеджменту

УДК 338.2

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ САМОРОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРА

Агєєва І.В. к.е.н.,

Таврійський державний агротехнічний університет м. Мелітополь, Україна

Summary: In the article the theoretical principles of self-management, as the basis of effective activity of the manager are considered. Keywords: self-management, development, self-development, planning of working time.

Постановка проблеми. В сучасному світі діяльність керівників спрямована на досягнення поставлених цілей і залежить від професійних здібностей і особистих його якостей. Сьогодні діяльність керівників досить напружена, так як до роботи пред'являються певні вимоги які не тільки дисциплінують, а й ускладнюють виконання обов'язків. Важливу роль в цьому відіграє вміння людини управляти самим собою і раціонально організувати свою роботу.

Основні матеріали дослідження. Поняття самоменеджменту в сучасній науці розглядають у різних контекстах. Термін самоменеджмент був запропонований німецьким професором Л. Зайверт. У його трактуванні самоменеджмент – це «цілеспрямоване і послідовне використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для оптимального використання свого часу» [3]. Майк Вудкок та Дэйв Френсіс вважають, що самоменеджмент –

всебічний спосіб перевірки своїх власних можливостей і обмежень і пошуку реальних шляхів розвитку особистісних і ділових якостей [1]. Самоменеджмент - це саморозвиток особистості, заснований на самопізнанні, самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролі і, як підсумок, самореалізації в обраній сфері діяльності [5]. Розвиток-один з найважливіших способів існування людини, який здійснюється на всіх етапах життєвого шляху людини і залежить від умов, в яких існує людина. Дегтерев В.А. стверджує, що « в основі поняття «саморозвиток» лежить суб'єктна позиція особистості до власної життєдіяльності, і саморозвиток-це інтегральна характеристика прагнень і здібностей особистості до позитивних змін його самопізнання,

самовдосконалення, самоорганізації і т.п., а з іншого боку - орієнтація на самовдосконалення особистісних якостей, таких як впевненість в собі, самовладання, доброта, терпимість, сумлінність, активність, різноманітність інтересів, відповідальність» [2]. Відповідальність керівника за свій розвиток стає суттєвою складовою самоменеджменту. Такий розвиток передбачає безперервне вдосконалення здібностей і придбання знань для управління своїми ресурсами. Для саморозвитку потрібний час якого нам завжди не вистачає. Час потрібно витратити раціонально. Для цього необхідно з'ясувати причини дефіциту часу. Основні причини дефіциту часу – постійний поспіх, безплановість роботи, перевтома тощо. Для того щоб знайти причини дефіциту часу, кожному слід вміти аналізувати свій час і правильно його планувати. Чим краще спланований час, тим краще він може бути використаний в особистих і професійних інтересах. В.Кулікова вважає, що саме самоменеджмент вивчає проблеми і методи оптимізації тимчасових витрат у різних сферах людської діяльності, за допомогою якої будь-яка людина може грамотно управляти своїм часом [4]. При плануванні часу можливо використовувати одночасно декілька інструментів планування. Одним з методів складання плану є метод «Альпи». Він призначений для складання списку справ дня з фіксуванням пріоритетів. Він складається з п'яти стадій: складання завдань; оцінку тривалості планованих дій; резервування часу (у співвідношенні 60:40); прийняття рішень щодо пріоритетів і передоручення окремих операцій; контроль. Черговість виконання завдань можна визначати, користуючись наступними методами: принципом Парето та за допомогою аналіз АБВ. Згідно принципу Парето в процесі роботи витрачається 20% часу для досягнення 80% результатів. Цей принцип полягає в тому, що необхідно виділити 20%, які можуть дати найбільший максимальний результат. Аналіз АБВ ґрунтується на таких закономірностях: найважливіші завдання складають приблизно 15% усієї кількості справ, якими займається керівник. Внесок цих задач для досягнення цілі складає близько 65; важливі завдання доводиться близько 20% загального числа справ, значимість яких також близько 20%; менш важливі і несуттєві завдання становлять близько 65% всіх справ, а значимість їх складає всього лише приблизно 15%. Існують і інші методи.

Висновки. Однією з необхідних умов успішної і результативної роботи є самоменеджмент. Для ефективного самоменеджменту необхідна наявність навичок, які необхідно розвивати в самому собі: здатність керувати самим собою, раціонально користуватися вміннями і часом, досягати професійних і життєвих цілей найефективнішим шляхом прагнення до особистісного зростання, вміння ефективно вирішувати проблеми тощо.

Список літератури 1. Вудкок М.Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика / М.Вудкок, Д.Фрэнсис ; пер. с англ. А.В.Верников, А.Ф.Ковалев. – М. : Дело, 1991. –320 с. 2. Дегтерев В. А. Самоменеджмент как ключевая компетенция развития личности студента [Электронный ресурс]/В. А.Дегтерев — 2015. — Режим доступа до ресурсу:journals.uspu.ru/attachments/article/896/09.pdf, вільний.-Загл. з екрану. 3. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках: Советы деловым людям, как 130 131

эффективно использовать рабочее время. / Пер. с нем. / М. :Интерэксперт – Инфра - М, 1995. – 267 с. 4. Куликова В. Н.Заставьте время работать на вас[Электронный ресурс]/ В. Н. Куликова. – М. :ЗАО Центр-полиграф, 2008. – 192 с. Режим доступа до ресурсу:www.klex.ru/51x, вільний. -Загл. з екрану. 5. 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). №1(25).- 2014.- с.261-266.