

драйверів цифрової трансформації та інклюзивного зростання економіки України [6]. Завдяки розвитку ІІІ можна досягти підвищення рівня конкурентоспроможності України на міжнародному ринку.

Список використаних джерел:

1. Artificial Intelligence Market Size, Share & Trends Analysis Report By Solution, By Technology (Deep Learning, Machine Learning), By End-use, By Region, And Segment Forecasts, 2023-2030 (2022). URL: <https://www.precedenceresearch.com/artificial-intelligence-market>
2. Sida O. Ukrainian market of intelligence: a survey of attitudes and major problems. URL: <https://kse.ua/wp-content/uploads/2021/12/Oksana-Sida-.pdf>
3. Положення про Міністерство цифрової трансформації України: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 вересня 2019 р. № 856. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#n12>
4. Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 р. № 1556-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-%D1%80>
5. Жуковська, А.Ю. Інноваційні технології інклюзивної медицини. Інноваційна економіка, 2020. № 3-4 (83). С. 19-30. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2019.02.007>
6. Жуковська, А. Інклюзивний підхід до розвитку економіки: генезис виникнення та основні положення. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2019. № 2. С. 17-33. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2019.02.007>

Любов ЗАСТАВНЮК

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

САМОМЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

В умовах сучасної ринкової економіки, де конкурентна боротьба зростає, підприємствам потрібно знаходити конкурентні переваги, які забезпечать їм стабільну позицію на ринку та ефективність у довгостроковій перспективі. Одним зі способів досягнення цих цілей є вдосконалення управління персоналом. Ефективність праці можна підвищити, використовуючи унікальні індивідуальні здібності працівників, такі як знання, вміння, навички та особистісні характеристики, які впливають на їх поведінку в організації. Також важливо враховувати, що реалізація індивідуальних властивостей працівників може відрізнятись залежно від умов, що існують на підприємстві.

Розвиток особистості працівників базується на тому, що само-вмотивовані працівники досягають кращих результатів. Адже розвиток

організації залежить від розвитку її працівників. Сьогодні одним з перспективних напрямків управління стає самоменеджмент, який полягає у використанні керівником перевірених методів і практичних прийомів для підвищення ефективності процедур та досягнення поставлених цілей у повсякденній діяльності.

Сучасна ситуація у світі вимагає від менеджерів постійного самовдосконалення, вміння керувати собою та використовувати свій творчий потенціал. Самоменеджмент спрямований на максимальне використання можливостей працівників та свідоме управління своїм робочим часом, тому велика увага приділяється самоорганізації менеджера. Таким чином, під самоменеджментом розуміють послідовне і цілеспрямоване використання керівником (фахівцем і т. д.) перевірених методів і практичних прийомів у щоденній діяльності з метою підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, а також досягнення поставлених цілей.

Самоменеджмент є актуальним і перспективним напрямом у науковому менеджменті. Він виник у відповідь на вимоги суспільства і спрямований на підвищення ефективності діяльності людини шляхом досягнення її особистих і професійних цілей. Основна мета самоменеджменту полягає в максимальному використанні особистих можливостей та свідомому керуванні своїм життям, включаючи як професійну, так і особисту сфери.

Самоменеджмент передбачає максимальне використання власних можливостей, свідоме керування власним життям і подолання зовнішніх обставин як на роботі, так і у особистому житті [3, с. 48]. Основою системи самоменеджменту є особиста ефективність, яка дозволяє ефективно управляти власними ресурсами, зокрема: часом, простором, комунікаціями, фінансами. Особиста ефективність, успішна професійна діяльність неможлива без досягнення певного рівня розвитку через саморозвиток. Саморозвиток, або особистий розвиток, є процесом, в рамках якого людина набуває навичок захисту себе, керування поточними подіями, побудови позитивних стосунків з навколишнім світом та радості від життя, зберігаючи відкритість. Процес саморозвитку включає подолання перешкод і розвиток особистісних якостей, які сприяють досягненню поставлених цілей і завдань (наприклад, воля, наполегливість, стресостійкість, вплив на інших людей, тощо). Даний процес включає наступні компоненти:

- особистісний розвиток (особисте зростання);
- інтелектуальний розвиток;
- професійний (кваліфікаційний) розвиток;
- підтримка фізичного стану (оздоровлення).

Професійний саморозвиток є явищем, яке не є загальним або типовим, оскільки не всі люди мають необхідні якості для цілеспрямованої роботи над собою. Саморозвиток відбувається лише у тих осіб, які володіють потрібними якостями, зокрема:

- внутрішня мотивація щодо професійних завдань та досягнення високих результатів у їх вирішенні, а також мотивація щодо самого себе;
- здатність до саморозвитку;
- розуміння сутності та методологічних принципів саморозвитку [2, с. 133].

Ефективність саморозвитку менеджера також залежить від зовнішніх факторів, зокрема:

- організаційних та соціально-психологічних умов професійної діяльності, включаючи корпоративну культуру підприємства;
- доступності сучасних інформаційних систем та готовності працювати з ними;
- методичного забезпечення умов професійного розвитку.

Отже, система самоменеджменту дозволяє керівникам підприємств усвідомити оптимальний спосіб управління, підкріплений розробкою власних стратегічних та тактичних процесів управління, що дозволяє досягти кращих результатів. Це вимагає інноваційного підходу до роботи керівника підприємства, а також високого рівня впливу на колектив, що зобов'язує мотивувати, розвивати та навчати підлеглих. Впровадження самоменеджменту серед персоналу потребує всебічної діагностики колективу та особливостей організації. Це допоможе сформулювати оптимальні цілі і визначити найбільш прийнятні способи розвитку самоменеджменту в системі управління сучасних організацій.

Список використаних джерел:

1. Гринчук Л. М., Ткач І. В. Механізми самоменеджменту особистості в системі сучасного управління організаційними змінами. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент, (25). 2017 р. С. 94-99.
2. Кравчук Н. В. Розвиток самоменеджменту у системі управління сучасною організацією. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки, (3). 2019 р. С. 132-137.
3. Семенов Є. О. Самоменеджмент як ключовий елемент у сучасній системі управління організацією. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент, (40). 2020 р. С. 48-53.