

В. А. Биба,
к. е. н., доцент кафедри менеджменту,
Білоцерківський національний аграрний університет
ORCID ID: 0000-0002-9157-3191

DOI: 10.32702/2306-6806.2021.2.58

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ

V. Byba,
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management, Bila Tserkva National Agrarian University

THEORETICAL FOUNDATIONS OF SELF-MANAGEMENT DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION

У статті розглядається такий відносно новий напрям у менеджменті, як самоменеджмент. Розкрито можливості, що відкриваються в разі сприйняття самоменеджменту як специфічної області реалізації досягнень науки і практики менеджменту та інших гуманітарних наук по відношенню до себе і власного життя.

Розглядається підхід до сталого розвитку організації на основі принципів самоменеджменту. На думку автора, методами самоменеджменту можна забезпечити сталий розвиток інституції. Досліджується самоменеджмент не тільки з позицій особистих технологій, але і самоменеджмент робочих команд на основі мобілізації та збереження внутрішніх джерел самоорганізації та самовдосконалення, а також активної участі персоналу в самоврядуванні організації. Розглянуто не тільки різні підходи до визначення терміна "самоменеджмент", а й генезис самоменеджменту.

Вважаємо, що самоменеджмент — це комплексна інноваційна наука, яка тільки зароджується одночасно з формуванням ринкової економіки, являє собою складне соціально-економічне та організаційно-технічне явище, процес самоорганізації, що має справу зі зміною станів і якостей, що передбачає наявність певних тенденцій і етапів, який пов'язаний з закономірностями і принципами, які складають предмет будь-якої науки.

Встановлено, що самоменеджмент ґрунтується не тільки на використанні своїх внутрішніх ресурсів, але і на збереженні власних, внутрішніх ресурсів комплексу "суб'єкт — об'єкт". Це твердження також дозволяє нам говорити про процес збереження сталості внутрішнього середовища організації за рахунок коштів самоврядування, але одного збереження недостатньо, бо управління суб'єкта господарювання передусім передбачає розвиток внутрішніх ресурсів.

Доведено, що методами самоменеджменту можна забезпечувати відновлення життєвого циклу і виявляти траєкторії розвитку організації. 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.

The article deals with self-management — a relatively new direction in management. The possibilities offered by the perception of self-management as a specific area of achieving accomplishments in science and practice of management and other humanities in relation to oneself and one's own life have been explained.

A self-management approach to the sustainable development of the organization is examined. The author states that self-management methods can ensure the sustainable development of the institution. Self-management is explored not only from the perspective of personal technologies, but also the management of working teams on the basis of mobilization and preservation of internal sources of self-organization and self-development, as well as active participation of the employees in self-management of the organization. The different approaches to the definition of the term "self-management" and genesis of self-management have been considered.

The author argues that self-management is a complex innovative science that is only emerging alongside with the formation of a market economy. It is a complex socio-economic and organizational-technical phenomenon. Self-management is also a process of self-organization that deals with changes in states and qualities, which presupposes the existence of certain trends and stages which relates to the patterns and principles that make up the subject of any science.

It has been established that self-management is based not only on the use of its internal resources, but also on the preservation of its own internal resources of the "subject — object" complex. This statement also shows the process of maintaining the sustainability of the internal environment in the organization through self-government, but preservation alone is not enough, since the management of the enterprise primarily involves the development of internal resources.

The author shows that self-management methods can restore the life cycle and identify the trajectories of an organization's development. Self-management is becoming an effective way of implementing new realities of the organization's development and the main way of its development. Whatever self—management manifests itself in, it is the self-management of an individual or a group of people working together and their cooperation through the mobilization of internal sources of improvement of the employees and the organization itself, as well as their active participation in self-government bodies.

*Ключові слова: менеджмент, самоменеджмент, суб'єкт господарювання, персонал, внутрішні ресурси.
Key words: management, self-management, business entity, employees, internal resources.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Стійкий розвиток підприємств не можуть існувати без постійного прагнення до оновлення і розвитку. Особливість їх функціонування передусім полягає в бажанні суб'єктів господарювання в умовах підвищеного ризику, нестійкості впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища самостійно знаходити і втілювати в життя такі рішення, які б дозволили отримувати запланований прибуток за рахунок використання своїх власних ресурсів.

З цією метою основу розвитку підприємств повинен формувати менеджмент, який володіє творчим підходом до вирішення проблем, які спрямовані на інноваційну діяльність, розуміння своїх сильних і слабких сторін, готовність до ризику, вміння управляти своєю діяльністю.

Вони визначають цілі суб'єкта господарювання та вибирають методи досягнення. Від мотивації персоналу до саморозвитку та самоудосконалення залежить, наскільки успішно буде розвиватися це підприємство. Країни, що розвивають системи управління, які базуються на людському інтелекті вимагають особливих стратегій діяльності, заснованих на самоорганізації людського чинника.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням самоменеджменту значну увагу зарубіжні та вітчизняні науковці автори, як. І. Бабчинська, А. Бішоф, І.В. Ганза А. Зайверт, Й. Ніссенен, Д. Фернер, С. Кові, А.С. Чкан, та інші. Розробки і досягнення зазначених вчених з плином часу не втрадили своєї актуальності, але з огляду на мінливість зовнішнього середовища, потребують ґрунтовного переосмислення з урахуванням особливостей професійної діяльності менеджерів.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження, результати якого розкрито в цій статті, є розробка теоретичних, методологічних положень щодо розвитку самоменеджменту організацій.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Особа, що приходить на підприємство, як найманий працівник для досягнення власних цілей, зі своїми потребами та інтересами, підпорядковує їх цілям суб'єктів господарювання. Переважна більшість дослідників однозначно пов'язують соціально-економічний розвиток підприємства із здатністю людського чинника до самоорганізації. Вони вважають, що без урахування: "фактора особистості неможливо вирішити ніякі соціально-економічні проблеми" [1]. Так, Продіус О.І., досліджуючи ефективність функціонування корпорацій, виділяє рівень особистості, яка усвідомила сутність перетворень в економіці та своє місце в цьому процесі [2]. Прояв цієї позиції залежить в першу чергу від особистісного самоменеджменту.

Перш ніж розкрити сутність, структуру, принципи та функції самоменеджменту, необхідно відзначити, що нині відсутнє загальноприйняте його визначення. Характерною особливістю самоменеджменту є розгляд його з позицій реалізації соціально-психологічного аспекту управління.

За твердженням Маркова С.В., генезис самоменеджменту включає три етапи [3]. Перший — пов'язаний з формуванням досвідом окремих людей, які методом проб і помилок перевіряли ефективність окремих прийомів в діяльності менеджменту. Другий етап відображає поділ праці в процесі виконанні професійної діяльності. Третій етап обумовлений систематизацією знань в техніці менеджменту. Розглядаючи самоменеджмент з позицій внутрішньо орієнтованих технологій менеджменту, він виділяє п'ять його підсистем: саморегуляція, аналіз, адаптація, раціоналізація і розвиток особистості. Водночас саморегуляція розглядається як управління собою на несвідомому рівні, аналіз — як постійна оцінка своїх дій і здібностей, адаптація — пристосування, раціоналізація — покращення своїх дій і розвиток — як свідомо якісна зміна самого себе.

Самоменеджмент, на його думку, — це самостійність і особисте управління собою.

Вважаємо, що поняття "самоменеджмент" має три властивості: по-перше, кожна дія має завершитися якимось конкретним результатом і мати реальний і матеріальний характер; по-друге, об'єкт, на який спрямована діяльність, і суб'єкт цієї діяльності збігаються (дія спрямована на самого себе); по-третє, в центрі уваги стоїть те, що суб'єкт, як джерело активності може зробити сам.

Самоменеджмент в економічній літературі розглядається з позицій особистісних технологій саморозвитку та самоудосконалення.

А.В. Синиця, розглядаючи методологічні аспекти теорії організації, стверджує, що технологія діяльності особистості є частиною менеджменту підприємства [4]. Вона також передбачає раціональну організацію діяльності персоналу, створення передумов успішної діяльності та розвитку співробітників, а також управління особистістю як відкритою, динамічною системою, як багаторівневий процес подолання і піднесення персоналу, а також спосіб організації функціонування їх життєдіяльності.

Водночас цілями самоменеджменту, на її думку, є:

- 1) перетворення особистості (як першочергова методологічна проблема);
- 2) економія часу;
- 3) виявлення і використання власних можливостей;
- 4) проектування зовнішнього середовища;
- 5) виявлення і аналіз свого досвіду;
- 6) раціональна організація діяльності.

У структуру самоменеджменту вона включає шістнадцять елементів: самоуправління (управління собою); самоорганізація (організація свого життя і діяльності); саморегуляція (підтримання внутрішньої рівноваги); самовиховання (формування пріоритетних якостей особистості); самоконтроль (оцінка і проектування своєї діяльності); раціоналізація мислення; планування особистого часу; самоосвіта (підвищення якості життя); технологія здоров'я (забезпечення працездатності); вибір цілей життя і діяльності; інформаційний пошук; спілкування; ритми і гармонія; робота в групі; ризик творчого мислення; робота з конфліктами.

На основі узагальнення думок вчених, вважаємо, що самоменеджмент є складовою частиною самоуправління людини. З цієї точки зору самоуправління — це управ-

ління самим собою для досягнення особистих цілей, узгоджених з цілями суб'єкта господарювання. Основна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо управляти змінами свого життя і вміти подолати перешкоди зовнішнього середовища функціонування.

Отже, самоменеджмент — це послідовне і цілеспрямоване використання фахівцем методів і практичних прийомів у повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення намічених цілей, спрямований на максимальне використання працівником власних можливостей і свідоме управління своєю трудовою діяльністю. У цьому випадку основними поняттями є самоврядування (управління собою), самоорганізація (організація власної діяльності), саморегуляція (регулювання власного життя), самовиховання, саморозвиток.

Якщо відзначити, про самоменеджмент конкретної людини, то передбачається, що можна використовувати цей термін більш узагальнено, використовуючи терміни та визначення, що застосовуються до самоуправління особистості. Діяльність окремого працівника значною мірою опосередкована трудовим колективом, який в свою чергу є складовою частиною системи суб'єкта господарювання, що дозволяє говорити про їх взаємозв'язку і системну спрямованість стосовно самоорганізації людського фактора в колективній формі діяльності. Очевидно, що система самоменеджменту спирається на особисті якості людей, на їхню спрямованість, на самоудосконалення і саморозвиток, який спрямований направлено на більш повну реалізацію особистості, на прагнення людини до можливо більш повного виявлення і розвитку своїх професійних здібностей.

До останнього часу сфера самоменеджменту звужувалася саморозвитком індивідів. Однак виробничі діяльність в умовах ринкових перетворень і подальший розвиток демократизації і децентралізації вимагає поглибленого аналізу причин і обставин неефективності багатьох методів командного управління, чи не врахування сутності самоменеджменту.

У дослідженнях науковців самоменеджмент тлумачиться в таких аспектах. "Самоменеджмент — послідовне і цілеспрямоване використання керівником (фахівцем) методів і практичних прийомів в повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення намічених цілей. Спрямований на максимальне використання працівником власних можливостей і свідоме управління своїм робочим часом" [5]. Наступне визначення також розглядає самоменеджмент як: "Менеджмент горизонтальних самоорганізованих соціально-економічних систем через оптимізацію взаємозалежності і мінімізацію кількості партнерських типів відносин сторін. Організація особистої роботи менеджера, що включає такі елементи як: постановка цілей, планування, визначення пріоритетів, організація трудового процесу, самоконтроль" [6].

Грунтуючись на результатах цих досліджень, можна зробити висновок, що самоменеджмент, як і самоврядування, є складовою частиною людини. Вважаємо, що самоврядування — це перш за все управління фізичними і моральними здібностями для досягнення поставлених цілей або участь всіх членів суб'єкта господарювання в діяльності органів управління. Ототожнюючи два поняття — "самоменеджмент" і "самоврядування", О. Штепа в визначає, що "ефективне самоврядування об'єктивно пов'язане з людською природою і соціальним управлінням. Все це дозволяє нам розглядати самоменеджмент як комплексну, цілісну систему управління персоналом, на рівні керівника і на рівні робочих команд (груповий самоменеджмент), що в сукупності являє самоменеджмент загалом або чи інтегративний самоменеджмент.

До властивостей самоменеджменту як системи вважаємо за доцільне віднести: цілісність, централізованість, адаптивність, сумісність, зворотний зв'язок,

емерджентність, синергічність, мультипликативність. У самоменеджмент активно вводяться принципи, концепції і підходи, які використовуються в сучасному менеджменті. Принципи самоменеджменту та самоорганізації багато в чому подібні. Формулювання терміна самоменеджменту означає послідовне і цілеспрямоване застосування випробуваних методів і застосування повсякденної практики з метою оптимального використання наявних внутрішніх ресурсів.

Особливе зацікавлення для дослідження самоменеджменту представляють прямі і зворотні зв'язки управління, які полягають в тому, що при переході від прямого зв'язку до зворотного відбувається взаємозаміна суб'єкта і об'єкта впливу. Суб'єкт стає об'єктом, а об'єкт — суб'єктом. Саме єдність "суб'єкт-об'єктних" і "об'єкт-суб'єктних" взаємодій визначає цілісність структури системи самоменеджменту підприємства. Також необхідно враховувати, що розчленовування реальних виробничо-господарських організацій на "об'єкт" і "суб'єкт" чи ланки і систему управління можливо лише в абстракції. На практиці кожна господарська одиниця від суб'єкта господарювання до безпосередніх виконавців є суб'єктом і об'єктом одночасно.

У зв'язку з цим цілями самоменеджменту є: перетворення, розвиток суб'єктів господарювання 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; розробка моделі та механізмів реалізації самоменеджменту;

забезпечення підвищення професійної компетенції персоналу, а також прагнення персоналу до саморозвитку та самовдосконалення.

Самоврядування, являючись функцією людини у всіх сферах функціонування: політичній, соціальній, економічній, екологічній, правовій, — є також функцією суб'єкта господарювання в цих сферах. У кожній із них він має свої функціональні напрями, цілі, завдання, структуру, тобто є підстави говорити про соціальне, політичне, екологічне, економічне і самоврядування підприємства, як про відносно самостійні сфери і складових системи самоменеджменту суб'єкта господарювання.

У теорії управління прийнято розрізняти внутрішнє і зовнішнє управління. Зовнішнім називають управління, за якого керуючий вплив надходить в керовану систему ззовні. У цьому випадку керуюча система не входить до складу керованої, виділена в самостійний зовнішній орган. Слід зазначити, що стосовно суб'єктів господарювання поділ управління на внутрішнє і зовнішнє здійснюється в певній мірі умовно. Внутрішнім називають управління, при якому керуючий вплив формується в самій керованій системі [8]. Орган управління, що виробляє управлінські впливи, утворює разом з керованою системою єдиний комплекс. Органи управління, а також особи, які здійснюють управління, входять при внутрішньому управлінні до складу керованої організації.

Різновидом внутрішнього управління є самоврядування або самоменеджмент. Самоврядування — це внутрішнє управління, менеджментом, що грає основну роль в управлінні суб'єктом господарювання. В умовах самоврядування зовнішнє управління обмежується відносно обмеженим переліком проблем загального характеру і втілюється у вигляді законів, указів, урядових постанов, національних програм, обов'язкових для виконання фізичними та юридичними особами, на яких поширюється дія законодавчих актів. З урахуванням цих обмежень самоврядні організації мають право само-

стійно приймати і здійснювати управлінські рішення, спираючись на внутрішній менеджмент.

Але необхідно відзначити, що в практичній діяльності відсутні абсолютні самоврядні організації, як немає і абсолютно директивно керованих суб'єктів господарювання. Самоменеджмент найбільш застосуємо до суб'єктах господарювання, які ґрунтуються на приватній формі власності, де створенні значно більші умови для розвитку персоналу, а також спостерігається значний рівень мотивації їх співробітників до підвищення фахового рівня та розвитку.

Ґрунтуючись на оцінці результатів досліджень науковців, можемо констатувати, що структуру системи самоменеджменту повинні складати такі елементи: самоврядування (управління собою); самоорганізація (організація своєї діяльності); саморегуляція (підтримка внутрішньої рівноваги); саморозвиток (формування пріоритетних якостей); самоконтроль (оцінка і проектування своєї діяльності); раціоналізація мислення; планування та облік часу; вибір цілей; інформаційний пошук; творче та інноваційне мислення [9].

Структура самоменеджменту повинна відповідати наступним вимогам, зокрема:

- спрямованість на результат (економічність);
- поєднання індивідуальних і загальних цілей;
- здатність структури забезпечувати сприятливі умови для реалізації процесу розвитку;
- ясність — чітке знання своїх завдань і обов'язків;
- поєднання стабільності і пристосовності, яка повинна спиратися на досягнення поставлених цілей і планувати майбутнє;
- гнучкість — швидка реакція на зміни як у зовнішньому, так і внутрішньому середовищах;
- стійкість у часі і здатність до самовідновлення;
- надійність організації різних процесів.

На нашу думку, самоменеджмент — це комплексна інноваційна наука, яка тільки зароджується одночасно з формуванням ринкової економіки, являє собою складне соціально-економічне та організаційно-технічне явище, процес самоорганізації, що має справу зі зміною станів і якостей, що передбачає наявність певних тенденцій і етапів, які пов'язані із закономірностями і принципами, які складають предмет будь-якої науки.

Самоврядування трудового колективу водночас не виключає виникнення певних протиріч і розбіжностей інтересів. Формою їх подолання, зокрема, можуть служити трудові угоди. Іноді вони розглядаються як інструмент самоврядування.

ВИСНОВКИ

Самоменеджмент також змінює не тільки саму філософію управління в частині розвитку довірливості, професіоналізму, з урахуванням динамічності соціально-економічних систем, але і характер відносин між співробітниками, їх націленість на успіх і досягнення.

На концептуальному рівні необхідно зазначити, що самоменеджмент як координаційно — управлінський менеджмент в умовах горизонтальних самоорганізаційних процесів і систем стає фактично основою участі людини в процесі розвитку суб'єкта господарювання.

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

Самоменеджмент ґрунтується не тільки на використанні своїх внутрішніх резервів, але і на збереженні власних ресурсів комплексу "суб'єкт — об'єкт". Процес збереження стійкості суб'єкта господарювання за рахунок його самоорганізації є недостатнім, і передбачає розвиток внутрішніх ресурсів персоналу, що передбачає їх професійний розвиток шляхом навчання протягом всього періоду їх виробничої діяльності.

Методами самоменеджменту можна забезпечувати відновлення життєвого циклу і виявляти траєкторії розвитку організації. Вниішніх умовах самоменеджмент стає ефективним способом реалізації нових реальностей діяльності суб'єкта господарювання та є магістральним шляхом його розвитку не залежно від форм його прояву.

Література:

1. Чкан А.С. Самоменеджмент як головний інструмент системи мотиваційного менеджменту на підприємстві. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2014. № 1. С. 261—266.
2. Продиус О.І. Роль самоменеджменту в формуванні іміджу керівника. Вісник Дніпропетровського університету. Сер.: Економіка. 2013. Т. 21, вип. 7 (4). С. 119—125.
3. Маркова С.В. Управлінські підходи до формування системи менеджменту якості підприємства засобами розвитку персоналу та самоменеджменту. Актуальні проблеми економіки. 2014. № 7. С. 194—201.
4. Синица А.В. Организация рабочего времени как составляющая самоменеджмента руководителя. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент. 2012. Вип. 3. С. 74—80.
5. Лукашевич Н.П. Самоменеджмент: Теория и практика. К.: Ника-Центр, 2007. 340 с.
6. Добротворский И.Л. Самоменеджмент. Эффективные технологии: Практическое руководство для решения повседневных проблем. Москва: Приор-издат, 2003. 272 с.
7. Штепа О. Структура та формування функції самоменеджменту. Актуальні проблеми психології. Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2008. Т. 15. Ч. 2. С. 430—436.
8. Бишоф А. Само менеджмент. М.: ОМЕГА-М, 2006. 127 с.
9. Карпичев В. Самоменеджмент (Введение в проблему). Проблемы теории и практики управления. 1994. № 5. С. 103—107.

References:

1. Chkan, A.S. (2014), "Self-management as the main tool of the motivational management system at the enterprise", Zbirnyk naukovykh prats' Tavrijs'koho derzhavnoho ahrotekhnolohichnoho univertsytetu (ekonomichni nauky), vol. 1, pp. 261—266.
2. Prodius, O.I. (2013), "The role of self-management in shaping the image of the leader", Visnyk Dnipropetrovs'koho univertsytetu. Ser.: Ekonomika, vol. 21, no. 7(4), pp. 119—125.
3. Markova, S.V. (2014), "Management approaches to the formation of the quality management system of the enterprise by means of personnel development and self-management", Aktual'ni problemy ekonomiky, vol. 7, pp. 194—201.
4. Synytsa, A.V. (2012), "Organization of working time as a component of the manager's self-management", Visnyk Sums'koho natsional'noho ahrarynoho univertsytetu. Serii: Ekonomika i menedzhment, vol. 3, pp. 74—80.
5. Lukashevych, N.P. (2007), Samomenedzhment [Self-management: theory and practice], Nyka-Tsentr, Kyiv, Ukraine.
6. Dobrotvorskyj, Y.L. (2003), Samomenedzhment. Effektivnye tekhnolohyy: Praktycheskoe rukovodstvo dlia resheniya povsednevnykh problem [Self-management. Effective Technology: A Practical Guide to Solving Daily Problems], Pryor-yzdat, Moscow, Russia.
7. Shtepa, O. (2008), "The structure and formation of the function of self-management", Zb. nauk. prats' Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy, vol. 15, no. 2, pp. 430—436.
8. Byshof, A. (2006), Samo menedzhment [Management itself], OMEGA-M, Moscow, Russia.
9. Karpichev, V. (1994), "Self-management (Introduction to the problem). Problems of theory and practice of management", Problemy teoryy u praktyku upravleniya, vol. 5, pp. 103—107.

Стаття надійшла до редакції 24.01.2021 р.