

Гудзенко О. А., Братішко Ю. С.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Сучасні підходи до визначення сутності та значення самоменеджменту

yezjf@nuph.edu.ua

Вступ. В умовах сьогодення посиленням конкурентної боротьби спричинена необхідність пошуку компаніями таких конкурентних переваг, які б забезпечили стабільне положення на ринку і дозволили досягти ефективності діяльності у довготривалій перспективі. Одним із дієвих шляхів рішення цих завдань є удосконалення окремих аспектів управління персоналом, а саме побудова ефективної системи самоменеджменту.

Метою дослідження є вивчення теоретичного викладу поняття «самоменеджмент», а також методологічна розробка основних принципів і практичних етапів удосконалення управління системи самоменеджменту.

При виконанні дослідження були використані методи: контент-аналізу, наукового синтезу, узагальнення, спостереження, експертний метод, метод моніторингу, угруповання, вимірювання та ін.

Самоменеджмент – це відносно новий напрям у менеджменті, що виник приблизно 30 років тому. Він належить до галузі управлінських знань і досліджує безпосередньо особистість. Його виникнення та розвиток обумовлені потребами суспільства, соціальних інститутів і особистості (рис. 1). Проведений аналіз методик управління часом, незважаючи на наявні в них відмінності, дозволяє виділити наступні основні етапи використання тайм-менеджменту в практичній діяльності керівника, які визначені Лукашевич Н. П.: 1. Першим кроком при створенні системи управління власним часом є визначення цілей діяльності як на короткий, так і на тривалий період.

2. Другий етап – інвентаризація часу, хронометраж. Облік часу повинен завжди доповнюватися систематичним аналізом, що дозволяє оцінити рівень організації часу. Основним методом аналізу є порівняння фактичних витрат часу по кожному виду робіт з нормативними.

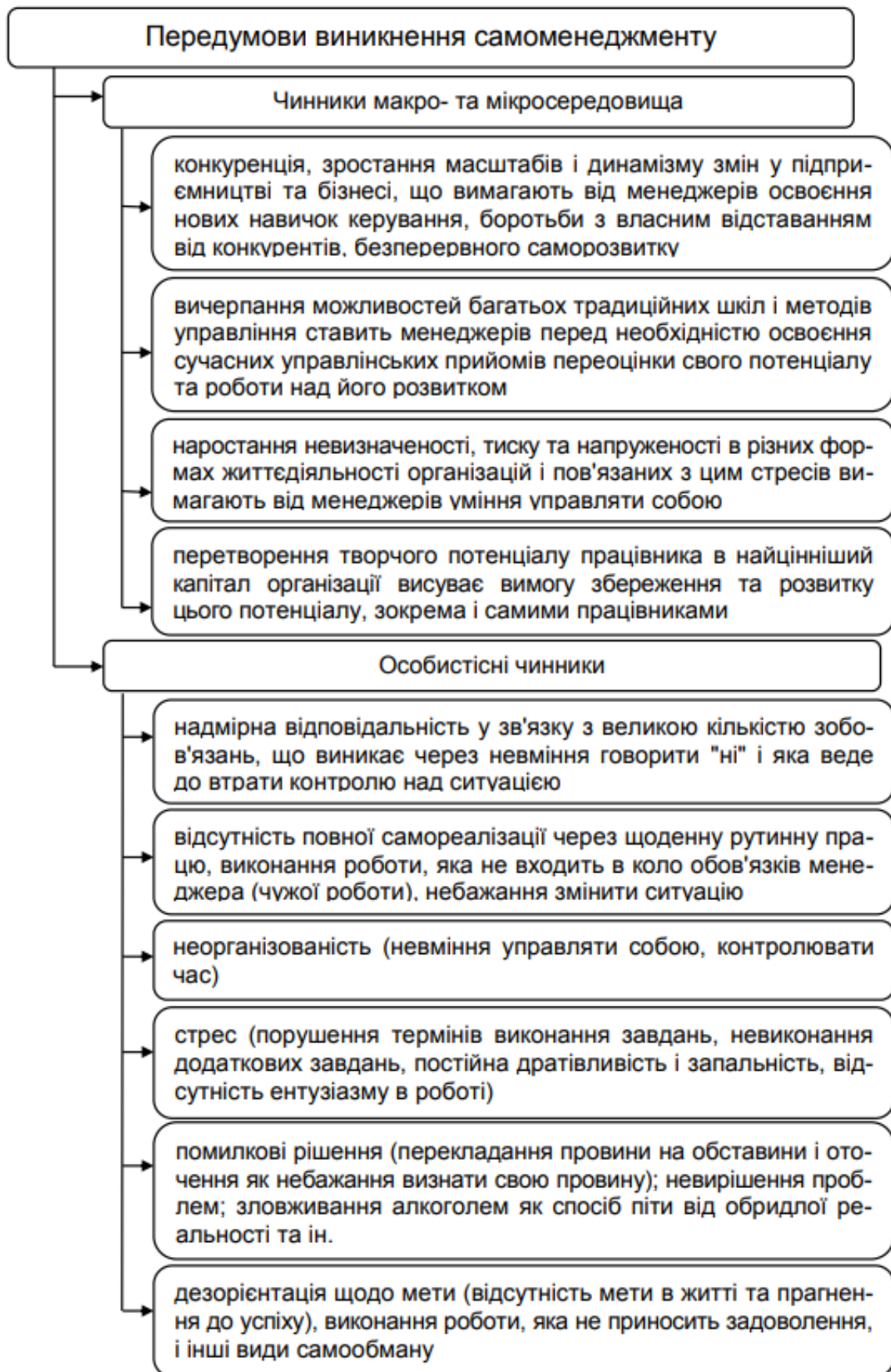


Рис. 1. Передумови виникнення самоменеджменту, визначені Лукашевич Н. П.

3. Завершальний етап – планування завдань і управління пріоритетами. Дуже корисно відмітити в нім головне, і почати роботу саме з найважливіших, пріоритетніших завдань.

Після опанування простих методів планування можна переходити до складніших форм управління завданнями, якщо їх буде потрібно конкретному менеджеріві. 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.

Отже, 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.

Висновки. Регулярний моніторинг рівня розвитку та ефективності самоменеджменту персоналу дозволить генерувати і впроваджувати адекватні методи розвитку та регулювання цього процесу.