

УДК 331.103

Леонов Олександр,
кандидат економічних наук, професор,
Одеський національний морський університет,
кафедра менеджменту і маркетингу,
м. Одеса; ORCID ID: 0009-0006-1941-6948,
e-mail: portartur48@ukr.net

Леонова Тетяна,
доцент,
Одеський національний морський університет,
кафедра менеджменту і маркетингу,
м. Одеса; ORCID ID: 0009-0006-1941-6948,
e-mail: tmleon@ukr.net

<https://doi.org/10.29038/2786-4618-2023-03-122-128>

СУЧАСНІ ПАРАДИГМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОМЕНДЖМЕНТУ

У статті розглянуто специфіку формування парадигми сучасного самоменджменту під впливом інтенсивних змін в економіці, технологіях та організаційних структурах підприємств, внаслідок чого професійний самоменеджмент стає ключовим елементом успішної кар'єри та особистого розвитку управління. Досліджено сучасні парадигми професійного самоменеджменту, включаючи тайм-менеджмент, використання технологій та розвиток компетенцій, які необхідні для ефективного управління собою в процесі праці. Визначено, що тайм-менеджмент є важливою складовою успішного самоменеджменту, оскільки дозволяє працівнику ефективно розподіляти час та ресурси, необхідні для досягнення поставлених цілей. Проаналізовано сучасні підходи до тайм-менеджменту, включаючи методику «Getting Things Done» та використання різноманітних програмних і апаратних інструментів, призначених для підвищення продуктивності праці. Доведено, що модель самоменеджменту персоналу визначає не лише спосіб ефективного функціонування організації, але й може застосовуватися для управління командою.

Ключові слова: самоменеджмент, тайм-менеджмент, технології самоменеджменту, модель самоменеджменту персоналу, компетенції самоменеджменту.

Leonov Oleksandr,
PhD in Economics, Professor,
Odesa National Maritime University,
Department of management and marketing,
Odesa

Leonova Tetiana,
Associate Professor,
Odesa National Maritime University,
Department of management and marketing,
Odesa

MODERN PARADIGMS OF PROFESSIONAL SELF-MANAGEMENT

The article examines the specifics of the formation of the paradigm of modern self-management under the influence of intensive changes in the economy, technologies and organizational structures of enterprises, as a result of which professional self-management becomes a key element of a successful career and personal development of a manager. Modern paradigms of professional self-management, including time management, the use of technologies and the development of competencies necessary for effective self-management in the work process, were studied. It was determined that time management is an important component of successful self-management, as it allows an employee to effectively allocate time and resources necessary to achieve set goals. Modern approaches to time management are analyzed, including the "Getting Things Done" technique and the use of various software and hardware tools designed to increase labor productivity. Modern self-management technologies, which include the use of various programs and platforms for tracking goals, developing skills, and maintaining a balance between

professional responsibilities and personal life, have been studied. The important role of modern digital and information technologies, such as mobile applications and cloud services, in increasing the efficiency of self-management processes has been proven. It has been proven that the model of personnel self-management determines not only the way the organization functions effectively, but can also be used for team management. Modern approaches to personnel management are considered, including agile management and horizontal organizational structure, which stimulate active participation and responsibility of employees for their own development. Key self-management competencies such as self-regulation, planning, decision-making, and communication are identified. It has been proven that modern paradigms of professional self-management are determined by time management, the use of digital technologies and the model of personnel self-management, which is why the development of relevant competencies becomes a key task for achieving success in the modern market environment.

Keywords: self-management, time management, self-management technologies, personnel self-management model, self-management competencies.

Постановка проблеми. У сучасному суспільстві, що функціонує в умовах інтенсифікації технологічного розвитку та динамічних змін у виробничих структурах і ринкових умовах, сформувалися об'єктивні підстави для застосування професійного самоменеджменту, що набуло особливої актуальності та стало надзвичайно важливим для управлінського персоналу. При цьому застосування сучасних парадигм, таких як тайм-менеджмент та використання технологій самоменеджменту, вимагає ретельного вивчення для їх ефективного впровадження в практику діяльності організацій. Зокрема, модель самоменеджменту персоналу, яка визначає спосіб управління виробничими процесами та управлінськими командами, потребує ретельного аналізу та оптимізації для того, щоб відповідати сучасним вимогам бізнесу. Найважливішим елементом в даному аспекті є розвиток компетенцій самоменеджменту, адже навички саморегуляції, планування та прийняття рішень є визначальними для успіху в професійній сфері.

Однією з ключових проблем сучасних парадигм професійного самоменеджменту є вирішення суперечливості між постійним зростанням кількості виробничих завдань та обмеженим ресурсом – часом. За таких умов, ефективний тайм-менеджмент стає надзвичайно важливим, але також вкрай складним завданням. Крім того, з поширенням сучасних технологій самоменеджменту, виникає питання їхнього оптимального використання та адаптації до конкретних потреб індивіда. Зокрема, модель самоменеджменту персоналу також стикається з викликами, пов'язаними з необхідністю забезпечення ефективного спілкування та співпраці в команді, особливо у віртуальних або віддалених робочих середовищах. Загалом розвиток компетенцій самоменеджменту потребує також наявності достатніх засобів і ресурсів для навчання та підтримки.

Таким чином можна стверджувати, що наявність численних викликів та обмежень вимагає поглибленого дослідження та розробки стратегій для вирішення зазначених проблем з метою забезпечення більш ефективного та збалансованого підходу до професійного самоменеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні дослідження парадигм професійного самоменеджменту та містять достатньо багато напрацювань за його ключовими напрямками, при цьому особливої уваги заслуговують роботи науковців та практиків, що стосуються формування специфічних моделей самоменеджменту та його компетенцій. Важливий внесок в дослідження даної проблематики здійснив В. В. Нетенчук, який запропонував фундаментальний підхід до самоменеджменту, висвітлюючи ключові навички, необхідні для досягнення успіху та особистого розвитку працівника [3].

Необхідно також відзначити дослідження А. О. Бояра, у котрому досліджується системний підхід щодо організації виробничих завдань та часу, а також сформульовано практичні поради щодо вибору виробничих пріоритетів та управління часом в процесі праці [8].

З точки зору сучасних технологічних досягнень доцільно розглянути дослідження Т. О. Шматковської, які присвячені вивченню функціональних інтернет-ресурсів та додатків, придатних для використання у самоменеджменті, які стали невід'ємною частиною сучасного підходу до управління собою. При цьому автор виділяє такі додатки, як «Todoist», «Trello» та «Evernote», які дозволяють структурувати завдання, спостерігати за ними та забезпечити їх виконання [6; 7].

Важливий внесок у вивчення моделей самоменеджменту персоналу здійснено в дослідженнях М. І. Дзямучича, котрі присвячені розвитку лідерських якостей та управлінню персоналом. Зокрема,

автор висвітлює ефективні стратегії для керівників та лідерів у вимогливому сучасному бізнес-середовищі [1; 2].

Також важливий внесок в дослідження розвитку навичок самоменеджменту здійснено у роботах Ю. О. Чалюк, що стосується компетенцій самоменеджменту. Зокрема, підкреслюється важливість розвитку емоційного інтелекту та саморегуляції, які є важливими складовими успіху для кваліфікованих фахівців [4; 5].

Загалом, бачимо, що сучасні парадигми самоменеджменту вимагають поєднання традиційних методів з сучасними технологіями, розвитку лідерських якостей та емоційного інтелекту. Тому поглиблене дослідження даних аспектів неодмінно сприятиме покращенню результативності та продуктивності праці персоналу.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на достатній обсяг наукових напрацювань у сфері самоменеджменту, наразі невирішеним залишається питання інтеграції сучасних технологій самоменеджменту, які надають багато можливостей для підвищення продуктивності праці, у загальну парадигму професійного самоменеджменту. Також потребує вдосконалення проблематика розвитку компетенцій самоменеджменту, особливо в контексті постійного зростання навантаження на персонал. Вирішення зазначених проблем сприятиме подальшому розвитку сучасних парадигм професійного самоменеджменту.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, специфіка формування парадигми сучасного самоменеджменту полягає в зіставленні традиційних підходів до управління часом та ресурсами з новими вимогами, що ставлять перед персоналом підприємства технічний прогрес та цифрові інновації. При цьому сучасний самоменеджмент враховує вплив цифрових технологій, швидких змін в умовах праці та постійне зростання обсягу інформації. Він акцентує увагу на розумному використанні інноваційних технологій для організації виробничих завдань та пересікається з поняттям «гнучкого робочого часу». Відтак, основною метою в даному аспекті виступає досягнення балансу між роботою та особистим життям працівника, а також його професійним навчанням і потребами саморозвитку, що вимагає постійного вдосконалення не лише навичок управління, але й психологічної стійкості та адаптивності до змін, які стають невід'ємною частиною сучасного професійного самоменеджменту.

Професійний самоменеджмент в даний час стає ключовим елементом успішної кар'єри та особистого розвитку завдяки своєму впливу на різні аспекти життя. Він дозволяє індивідуально визначити свої цілі, планувати шлях до їх досягнення і ефективно розподіляти ресурси, включаючи час і енергію. При цьому самоменеджмент сприяє розвитку навичок управління часом та виробничими завданнями, підвищенню продуктивності праці та зниженню рівня стресу працівника організації. Крім того, він стимулює саморефлексію та постійний саморозвиток, що сприяє підвищенню компетентностей та адаптації до змін, що формуються під впливом інтенсифікації науково-технічного прогресу. Як наслідок, професійний самоменеджмент сприяє досягненню кар'єрних та особистих цілей працівника, що дозволяє вести мову про методіку формування його моделі в організації (рис. 1).

Якщо вести мову про сучасні парадигми професійного самоменеджменту, то необхідно зазначити, що вони відзначаються своєю комплексністю та адаптивністю до змін сучасних вимог до процесу праці. До числа основних таких парадигм варто віднести наступні:

1. Тайм-менеджмент – дана парадигма акцентує увагу на раціональному управлінні часом і завданнями працівника. На її основі формуються методи для ефективного планування, організації та виділення пріоритетності завдань, а також контролю над власною продуктивністю праці. Серед важливих методів особистої продуктивності, що сформовані в межах даної парадигми можна виділити такі, як «Getting Things Done» та «Pomodoro Technique», що використовуються в практиці провідних компаній світу.

2. Використання інноваційних технологій. Згідно даної парадигми сучасні технології стають інструментами для управління завданнями, комунікацією та навіть для медитації та релаксації. Тому використання смартфонів, цифрових програмних додатків, хмарних сервісів та інших цифрових інструментів допомагає підвищити продуктивність та ефективність праці у самоменеджменті.

3. Модель самоменеджменту персоналу – ця парадигма акцентує увагу на ролі лідерства та

управління командою в контексті ефективного функціонування сучасних організаційних структур. Вона визначає важливість розвитку лідерських навичок, спроможності працювати в команді та управління змінами.

4. Компетенції самоменеджменту – усі сучасні парадигми відзначають, що самоменеджмент вимагає більше, ніж просто навичок працівника ефективно управляти своїм часом. Вони підкреслюють важливість розвитку компетенцій, таких як емоційний інтелект, саморегулювання, розвиток особистої ефективності та навичок міжособистої комунікації, що й визначає сукупність компетенцій як окрему парадигму.



Рис. 1. Підходи до формування моделі самоменеджменту
Джерело: [3]

5. Гнучкість та адаптивність – передбачається необхідність врахування постійного зростання рівня нестабільності у сфері праці та ринкову динаміку на ринку праці. Відповідно, дана парадигма акцентує увагу на важливості гнучкості та здатності працівника до адаптації до змін, а також визначає потребу в наявності умінь навчатися новим навичкам та способам роботи.

Загалом усі зазначені парадигми доповнюють одна одну та спільно визначають функціональний підхід до професійного самоменеджменту, який допомагає працівникам досягати успіху в сучасному конкурентному середовищі ринку праці.

Необхідно також зауважити, що найбільш важливою складовою успішного самоменеджменту є тайм-менеджмент, оскільки ефективне управління часом визначає, наскільки продуктивно будуть виконуватися завдання та чи будуть досягнуті визначені цілі. Тайм-менеджмент допомагає структурувати робочий день, визначити пріоритети, розподілити час між завданнями та контролювати прогрес. Тому правильно застосований тайм-менеджмент сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню стресу та втоми, а також забезпечує більший контроль над робочим процесом з боку працівника. Він дозволяє зосередитися на найважливіших завданнях, що, в свою чергу, сприяє загальному успіху як організації, так і її персоналу.

Однією з найбільш ефективних методик тайм-менеджменту в даний час є «Getting Things Done» (GTD), розроблена Девідом Алленом, що спирається на комплексний підхід до організації завдань та управління часом. Основна ідея полягає в тому, щоб вивести усі завдання та думки з голови, записати їх і обробити відповідно до конкретних кроків (рис. 2). Загалом Методика GTD спрощує

управління завданнями, допомагає підтримувати порядок у роботі, а також забезпечує більший контроль працівника над часом та ресурсами.

Крім того, для підвищення продуктивності праці у тайм-менеджменті часто використовують різні програмні і апаратні інструменти. Серед спеціалізованих програмних та цифрових додатків в даний час найбільш популярними є інструменти для управління поточними завданнями, такі як «Todoist», «Asana», «Trello» та «Microsoft To-Do», які дозволяють створювати, організувати і формувати пріоритетність завдань [6]. Крім того, стандартні календарні програми, такі як Google Календар або Outlook, допомагають планувати робочі події та зустрічі. Додатки для ведення нотаток, наприклад, «Evernote» або «OneNote», дозволяють зберігати та організувати інформацію. В даному контексті, також варто відзначити такі важливі і широко поширені інструменти для управління електронною поштою та спілкуванням, як «Microsoft Outlook» або «Gmail».

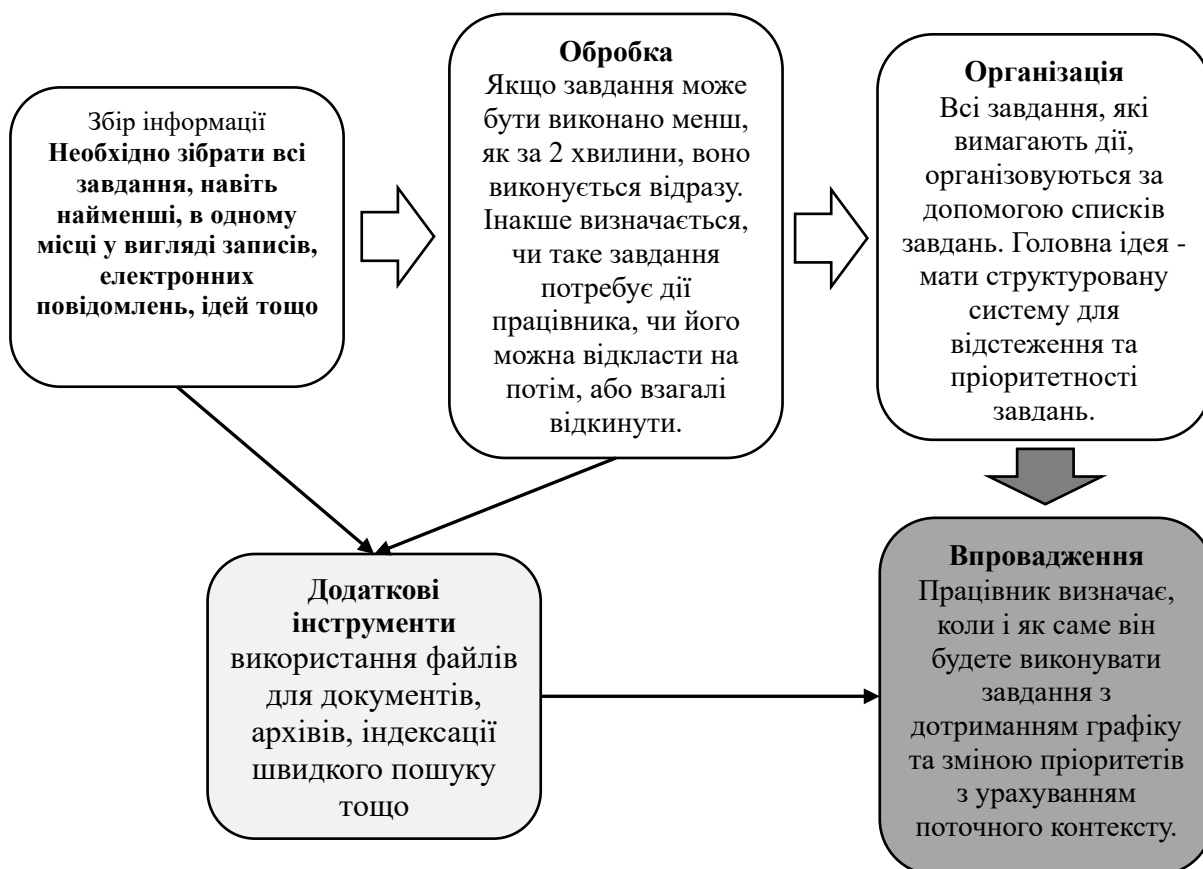


Рис. 2. Методика тайм-менеджменту «Getting Things Done»

Джерело: побудовано автором на основі [2; 3]

Що стосується апаратних інструментів, то сучасні смартфони та планшети забезпечують мобільний доступ до програмних інструментів, що дозволяє ведення тайм-менеджменту в мобільному режимі. Ноутбуки та персональні комп'ютери, оснащені офісними програмами, дозволяють більш детально планувати та виконувати завдання. Крім того, цифрові годинники і таймери використовуються для встановлення обмежених часових рамок виконання конкретних завдань, допомагаючи підтримувати продуктивність та дотримуватися графіку. Важливим елементом може бути також спеціалізоване обладнання для спостереження за здоров'ям, таке як фітнес-браслети, які нагадують про необхідність перерв і фізичної активності. Загалом усі зазначені інструменти допомагають сформувати структуровану та ефективну систему управління часом та завданнями в рамках тайм-менеджменту.

Важливим інструментом для управління командою в сучасних організаційних структурах може бути модель самоменеджменту персоналу, яка у якості ключових елементів визначає самостійність у

прийнятті рішень та внутрішню мотивацію працівника. Така модель сприяє розвитку лідерських якостей серед членів команди, оскільки вона підкреслює важливість самостійності та відповідальності за власну продуктивність та внесок в командний процес. При цьому кожний член команди стає активним учасником процесу прийняття рішень, який самостійно планує та контролює свої завдання та внесок у їх вирішення. Крім того, модель самоменеджменту персоналу надає команді більшу гнучкість та адаптивність. Кожен її член може краще реагувати на зміни в завданнях та пріоритетах, а також повинен вміти пристосовуватися до різних робочих умов [1]. Нарешті, така модель сприяє розвитку спільних цілей та внутрішнього відчуття власної цінності для команди. Оскільки кожен її учасник бачить, наскільки його внесок сприяє досягненню спільних цілей, то це має наслідком посилення командного духу та взаємної підтримки в команді. Саме тому модель самоменеджменту персоналу може стати ефективним інструментом для покращення управління командою та досягнення колективних цілей.

Висновки та пропозиції. Таким чином, приходимо до висновку, що сучасні парадигми професійного самоменеджменту відображають суттєві зміни у способах, якими індивіди управляють своїм часом, завданнями та ресурсами. Вони враховують вплив цифрових технологій, нестабільного робочого середовища та постійного зростання обсягів інформації, котра потрібна для опрацювання при виконанні виробничих завдань. Важливою є активна роль працівників у власному розвитку та підвищенні продуктивності. Саме тому самоменеджмент стає ключовою компетенцією, необхідною для успіху на сучасному ринку праці. Такі парадигми, як тайм-менеджмент, використання технологій, самоменеджмент персоналу та розвиток компетенцій самоменеджменту, сприяють більш ефективному використанню робочого часу, підвищенню продуктивності праці тощо. Тому подальший розвиток та інтеграція розглянутих парадигм у щоденну практику може мати значний позитивний вплив на якість праці та кар'єрний успіх працівників сучасних підприємств та організацій.

Джерела та література

1. Дзямулич М. І. Ефективність функціонування системи розвитку персоналу на підприємстві. *Економічний форум*. 2023. №1. С. 3–7.
2. Дзямулич М. І., Шматковська Т. О. Управління розвитком персоналу підприємства в умовах економічної глобалізації. *Економічний форум*. 2020. №3. С. 138–142.
3. Нетенчук В. В. Самоменеджмент : навч. посібник. Рівне : НУВГП, 2013. 354 с.
4. Чалюк Ю. О. Срібна економіка: демографічні зміни та економічні можливості. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2023. №1(107). С. 50–59.
5. Чалюк Ю. О. Суспільство 5.0 у японській концепції кейданрен. *Mechanism of an Economic Regulation*. 2023. №1(99). С. 65–74.
6. Шматковська Т. О., Коробчук Т. І., Борисюк О. В. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології в системі обліково-аналітичного забезпечення щодо моделювання бізнес-процесів. *Економіка та суспільство*. 2023. №53.
7. Шматковська Т. О., Сташук О. В., Дзямулич М. І. Великі дані та бізнес-моделювання економічних систем. *Ефективна економіка*. 2021. №5.
8. Boiar A. O., Shmatkovska T. O., Stashchuk O. V. Towards the theory of supranational finance. *Cogent Business & Management*. 2018. Vol. 5(1).

References

1. Dziamulych, M. I. (2023). Efektyvnist funktsionuvannia systemy rozvytku personalu na pidpriemstvi [The effectiveness of the personnel development system at the enterprise]. *Ekonomichnyi Forum – Economic Forum*. Vol. 1. P. 3–7 [in Ukrainian].
2. Dziamulych, M. I., & Shmatkovska, T. O. (2020). Upravlinnia rozvytkom personalu pidpriemstva v umovakh ekonomichnoi hlobalizatsii [Management of enterprise personnel development in conditions of economic globalization]. *Ekonomichnyi Forum – Economic Forum*. Vol. 3. P. 138–142 [in Ukrainian].
3. Netenchuk, V. V. (2013). Samomenedzhmet [Self-management]. Rivne : NUWME. [in Ukrainian].
4. Chaliuk, Yu. O. (2023). Sribna ekonomika: demohrafichni zminy ta ekonomichni mozhlyvosti [The Silver Economy: Demographic Change and Economic Opportunity]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli – Scientific Bulletin of the Poltava University of Economics and Trade*. Vol. 1(107). P. 50–59. [in Ukrainian].

5. Chaliuk, Yu. O. (2023). Suspilstvo 5.0 v iaponskii kontseptsii keidanren [Society 5.0 in the Japanese concept of keidanren]. Mechanism of an Economic Regulation. Vol. 1(99). P. 65–74 [in Ukrainian].
6. Shmatkovska, T. O., Korobchuk, T. I., & Borysiuk, O. V. (2023). Suchasni informatsiino-komunikatsiini tekhnologii v systemi oblikovo-analitychnoho zabezpechennia shchodo modeliuvannia biznes-protsesiv [Modern information and communication technologies in the system of accounting and analytical support for modeling business processes]. Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society. Vol. 53 (in Ukrainian).
7. Shmatkovska, T. O., Stashchuk, O. V., & Dziamulych, M. I. (2021). Velyki dani ta biznes-modeliuvannia ekonomichnykh system [Big data and business modeling of economic systems]. Efektyvna ekonomka – Efficient economy. Vol. 5 (in Ukrainian).
8. Boiar, A. O., Shmatkovska, T. O., & Stashchuk, O. V. (2018). Towards the theory of supranational finance. Cogent Business & Management. Vol. 5(1).

Стаття надійшла до редакції 22.09.2023 р.