

Лекція 1. СУЧАСНІ НАУКОВІ КОНЦЕПЦІЇ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

1. Сутність, цілі і функції самоменеджменту.

2. Концепції самоменеджменту.

Сьогодні ми розпочинаємо вивчення курсу «Самоменеджмент», дисципліни, яка здається ввбирала в себе більше психології і соціології, ніж економіки. Тим не менш, її важливість для сучасного бізнесу зростає з кожним днем. Гьоте сказав: «Недостатньо тільки отримати знання: треба знайти їм застосування» – це якраз той випадок. Тому більшість із тих завдань, концепцій, практик, книг, з якими ми ознайомимося при вивченні курсу, вам доведеться випробувати на собі.

Часто у успішних людей, які створили кар'єру, які управляють бізнесом є дрібні проблеми: хтось не може кинути палити, хтось не може почати ходити на тренування, хоча давно планує, хтось хоче більше часу приділяти сім'ї, книгам чи подорожам, але все не виходить цього зробити. Роками зависають ці проблеми, здавалося б дріб'язкові, другорядні, та невирішеність цих проблем отруює життя.

По великому рахунку, якщо ми порівняємо успішний і неуспішний бізнес, то відмінність не в ключових моментах, відмінність – у дрібницях. І саме вони не дозволяють бізнесу стати успішним.

Самоменеджмент покликаний навчити вирішувати завдання вашого життя легше, ефективніше і швидше! Звичайно ми не можемо сказати, що у вашому житті не буде більш нічого непідвласного вам, але керованість вашого життя зростає.

Можна кожному з вас задати провокаційне запитання: «Як Ви думаєте, якби Вам запропонували керувати країною. Ви б погодилися? Здійснювати її менеджмент?» Ми скоріш всього почули б «Ні, не готові. Країна – надто велика». «А бізнес готові?». «Так»

Чим складніше керувати?

Здається, що країна більша, тобто вона складніша. Але є і інший критерій, який потрібно враховувати У країні така кількість взаємозв'язків між людьми і організаціями, що якщо нею керувати слабо, чи не керувати зовсім вона все рівно буде продовжувати існувати і процеси в ній будуть продовжуватися, інколи навіть процеси покращення будуть відбуватися без нашої участі. З бізнесом це можливо, та на дуже короткий проміжок часу. Якщо малий бізнес, то проміжки повинні бути ще коротшими. **Чим простіша система, тим складніше нею керувати.**

А є ще сім'я. Сім'я менш численна. Та увіть ви сказали на роботі «Нарада в мене в кабінеті через 10 хв» і вдома сказали «Так. Вечеря через 10 хв. Хочу бачити всіх за столом». Де більше шансів побачити людей за столом. Скоріше, на роботі. Є багато людей, які управляють компаніями, та в яких є проблеми в сім'ї.

Але **самий складний об'єкт управління – сама людина. Сама для себе!** Суб'єкт і об'єкт співпадають в одній людині. Ступінь відповідальності і ступінь опору – співпадають, маніпулювати – неможливо, давити – нереально. Найскладніша задача менеджменту – керувати самим собою!

Навчіться справлятися з самим собою!

Найбільшого успіху досягають люди, що вміють заставляти себе, які вміють мотивувати себе, які можуть самого себе вести до цілі, не дивлячись на внутрішній

супротив, на зовнішні перешкоди. Вони досягають свої цілей, ми дивимося на них із захопленнями і хочемо повторити їх результати.

Все доведеться робити самому. Настав час встати зі зручних диванів і взятися до справи!

Згадаємо 4 основні функції менеджменту

- Планування / Planning
- Організація / Organizing
- Мотивація / Leading
- Контроль / Controlling

Що ж означає самоменеджмент з цієї позиції?

Це планування по відношенню до самого себе, результатів своєї діяльності, свого життя. Організація –це по суті створення команди. Якщо ми говоримо про себе – то виходить цей пункт не потрібний? Ні, адже для досягнення власних цілей ми можемо залучати людей. Самомотивація – це створення особливої атмосфери, особливого відношення до справи при якій людині приємна сама зайнятість цією справою. Якщо в менеджменті присутній примус, то мотивація його знімає. Людині приємно займатися цим. Контроль. Ми монітиримо те, що відбувається, відхилення від цілей в сторону чи сповільнення темпів досягнення цілей, підганяємо чи направляємо в русло того, що викладено в нашому плані.

Початок наукового осмислення проблеми самоменеджменту у вітчизняній управлінській і соціологічній літературі можна віднести до середини 90-их років. Першим поняття «самоменеджмент» у науковий обіг ввів німецький експертом по тайм-менеджменту Лотар Зайверт. На пострадянському просторі першою стала публікація Віктора Сергійовича Карпичова, у якій він навів обриси моделі самоменеджменту. Зацікавленість до цієї проблеми не випадкова. Вона обумовлена логікою розвитку управлінських знань.

Самоменеджмент, як новий напрямок у сучасному менеджменті, виник у відповідь на зміни в управлінській ситуації у світі:

- *зростання масштабів і динаміка змін у підприємництві та бізнесі вимагають від менеджерів освоєння нових підходів і навичок керування, попередження можливостей власного відставання, забезпечення безперервності саморозвитку;*
- *наростання невизначеності, тиску і напруженості в різних формах життєдіяльності організацій і пов'язаних із цим стресів вимагають від менеджерів уміння управляти собою;*
- *перетворення творчого потенціалу працівника в найкоштовніший капітал організації висуває вимогу збереження і розвитку цього потенціалу, у тому числі і самих працівниках;*
- *вичерпання можливості багатьох традиційних шкіл і методів керування ставить менеджерів перед необхідністю освоєння сучасних управлінських прийомів переоцінки свого потенціалу, роботи над його розвитком.*

Дуже важливим фактом є те, що потреба в мотивації творчого потенціалу кожного працівника і неможливість задовольнити її в рамках традиційного менеджменту зусиллями самих організацій спонукали процеси соціологізації та психологізації менеджменту, на основі чого і виник напрямок самоменеджменту, що відкриває перспективи для дослідження можливостей самовдосконалення, практичної реалізації

ділової кар'єри. Визначимо сутність поняття «самоменеджмент».

Самоменеджмент – це наука, що вивчає процеси створення і закономірності функціонування соціальних саморганізуючих систем з метою оптимального, осмисленого використання власного часу та енергії.

Основна мета самоменеджменту – максимально використати власні можливості та забезпечити свідоме управління плином власного життя (самовизначитися), створювати і розвивати самоорганізуючі системи у власному оточенні.

На самоменеджмент покладається виконання сукупності функцій, у вигляді щоденного рішення різного роду завдань і проблем. Функції перебувають у певній взаємозалежності і, як правило, реалізуються у певній послідовності.

Процес самоменеджменту можна уявити як коло правил, що демонструє зв'язки між його окремими функціями (рис. 1.1.)



Рис. 1.1. Коло правил техніки самоменеджменту

Для кожної функції розроблені робочі прийоми і методи її реалізації, а також очікуваний результат у вигляді виграшу в часі. Всі вони становлять техніку самоменеджменту.

У зовнішньому колі позначено п'ять правил:

1. Постановка цілей (аналіз і формування особистих цілей).
2. Планування (розробка планів і альтернативних варіантів своєї діяльності).
3. Прийняття рішень (прийняття рішень щодо майбутніх справ).
4. Реалізація і організація (складання розпорядку дня і організація особистого трудового процесу для здійснення поставлених завдань).
5. Контроль (самоконтроль, контроль підсумків і, якщо є потреба, коригування цілей).

6. У внутрішньому колі розміщена функція — інформація і комунікація (пошук і обмін інформацією, здійснення комунікаційних зв'язків, необхідних на всіх стадіях самоменеджменту).

3. КОНЦЕПЦІЇ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Щоб детальніше розібратися в постулатах концепцій раджу прочитати книги цих авторів, список яких з посиланнями я залишу під відео.

РОБІН ШАРМА автор бестселера «Монах, який продав свій Ферарі». Його родинки на ютуб!!!!

Сівен Кові. 7 звичок надзвичайно ефективних людей!!!!

Лагом

Концепція Лотара Зайверта – це ідея економії свого часу (нар.1952)

Концепція самоменеджменту за авторством Л. Зайверта [5] опирається на 6 вищевказаних функцій самоменеджменту (постановка цілей, планування, прийняття рішень, реалізація і організація, контроль, інформація і комунікація) та містить методичні рекомендації з використання прийомів, методів щодо реалізації кожної із зазначених функцій. Узгоджена реалізація функцій самоменеджменту, на думку Лотара Зайверта дозволяє отримати такі переваги:

- *виконання роботи з меншими витратами;*
- *краща організація праці;*
- *оптимальні затрати праці;*
- *менше поспіху і стресів;*
- *більше задоволення від роботи;*
- *більша мотивація праці;*
- *підвищення кваліфікації;*
- *менша завантаженість роботою;*
- *менше помилок при виконанні обов'язків;*
- *досягнення професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом.*

Головною перевагою самоменеджменту Л.Зайверт вважає раціональне використання і заощадження найдефіцитнішого і важливого особистого ресурсу — власного часу.

Оцінюючи корисність даної концепції самоменеджменту, в тому числі і для здійснення ділової кар'єри, варто зазначити її практичну корисність:

- *дає цілісне подання сутності самоменеджменту, починаючи від його визначення через виділення функцій, цілей, техніки самоменеджменту;*
- *націлює на індивідуальну управлінську діяльність у кожному із основних елементів самоменеджменту - постановці цілей, плануванні, прийнятті рішень, реалізації і організації, контролі на основі управління інформацією і комунікацією в кожному з елементів (тобто, концепція базується на індивідуалізації класичної теорії менеджменту);*
- *орієнтує на самооцінку потенціалу менеджера в кожній із функцій, дозволяє порівнювати результат із необхідною нормою, рекомендує, як практично поліпшити результат;*
- *пропонована логіка реалізації самоменеджменту розрахована на самонавчання раціональному використанню часу, цілеспрямованій упевненій роботі зі зменшення загрози стресів і щоденним досягненням успіху, критерієм оцінки якого є вивільнений особистий час.*

Дана концепція менеджменту зручна для управління діловою кар'єрою в тій частині, де зазначена самооцінка своїх ділових якостей і їх саморозвиток як передумови досягнення успіху на кожному місці роботи, скорочення часу для освоєння і розуміння



роботи (чергового щабля кар'єри). Разом з тим, ділова кар'єра — це специфічний об'єкт керування і самокерування. Тому універсальні методи самоменеджменту не в змозі забезпечити розвиток її ефективності, оскільки вони не опираються на знання сутності соціальних механізмів ділової кар'єри. Крім того, фактор часу не завжди є придатним для оцінки успіху ділової кар'єри, оскільки часто стрімка вертикальна кар'єра приховує у собі небезпеку зривів і падінь.

Книги: «Ваше время – в Ваших руках», «Если спешишь - не торопись. Новый тайм-менеджмент в ускорившемся мире. Семь шагов к эффективности и независимости в использовании времени», «Наконец-то и у меня есть время! Управление временем для женщин на работе и дома», «Медвежья стратегия».

Принцип Парето (принцип 80/20)

20% зусиль дають 80% результатів,

60/20/20

Принцип Альпи

Метод “Альпи” містить у собі п'ять стадій:

- Складання завдань дня.
- Оцінка тривалості акцій.
- Резервування часу «про запас» (60:40).
- Прийняття рішень по пріоритетах, скороченням і передорученню (делегування).
- Наступний контроль – перенос незробленог

Делегування повноважень

Встановлення пріоритетів за допомогою аналізу АБВ містить у собі три закономірності:

• найважливіші задачі (категорія А) складають приблизно 15 % кількості всіх задач і справ, якими зайнятий керівник. Власна значимість цих задач (у змісті внеску в досягнення мети) складає, однак, приблизно 65 %;

• на важливі задачі (категорія Б) припадає в середньому 20 % загального числа і також 20 % значимості задач і справ керівника;

• менш важливі і несуттєві задачі (категорія В) складає, навпроти, 65 % загального числа задач, але мають незначну частку – близько 15 % у загальній «вартості» усіх справ, які потрібно виконати.

Потрібно врахувати, що встановлення пріоритетів - важливе правило ефективної техніки роботи. Потрібно усвідомити, що не все можна зробити і не все потрібно зробити. Завжди потрібно починати з найважливіших справ.

Аналіз за принципом Ейзенхауера. Відповідно до цього правила пріоритети встановлюються за такими критеріями, як терміновість і важливість справи.

У залежності від ступеня терміновості і важливості задачі розрізняються 4 можливостями їх оцінки і (у підсумку) виконанням:

- Термінові / важливі справи. За них варто прийматися негайно і самому їх виконувати.
- Термінові / менш важливі справи.
- Менш термінові / важливі задачі. Їх не треба виконувати терміново. Але потрібно проконтролювати, щоб вони не перейшли в розряд термінових справ.
- Менш термінові / менш важливі задачі.

Концепція обмежень Майка Вудкока і Дейва Френсіса – ідея подолання власних обмежень;

Концепція самоменеджменту Майка Вудкока і Дейва Френсіса побудована на ідеї обмежень [4]. Вона використовує поведінковий підхід до оцінки якостей працівника, спрямована на максимальне використання і розвиток потенціалу менеджера.

Під обмеженням розуміють фактор, що стримує потенціал і результати роботи «системи» — організації в цілому, групи або індивіда. Теорія обмежень пропонує, як найбільш практичний спосіб прискореного саморозвитку, процедуру вивчення, усвідомлення і подолання обмежень, що перешкоджають успіху та персональному росту.

Автори вважають, що насамперед увагу потрібно зосереджувати на тім, що перешкоджає повній реалізації власних можливостей. Розвиваючись у такий спосіб, можна забезпечити швидкий прогрес, а досягнутий успіх дозволяє повірити в реальність змін у самому собі.

Орієнтиром для саморозвитку служать критерії ефективного керування, що вимагають відповідності менеджера сукупності вимог (таблиця 1.1.).

Таблиця 1.1

Вимоги до особи, яка працює на посаді менеджера

Фактори	Вимоги до особи, яка працює на посаді менеджера
• Стрес, тиск та невизначеність у більшості форм життя організації. • Ерозія традиційних цінностей призвела до розмивання особистих переконань і цінностей.	• Здатність ефективно управляти собою і своїм часом. • Здатність пояснити і уточнити свої особисті цінності.
• Наявність широкої можливості вибору. • Організаційні системи не можуть забезпечити всі можливості для необхідного навчання менеджера. • Проблем стає все більше і вони все складніші, тоді як засоби їх рішення - часто більш обмежені.	• Чітко встановити цілі роботи, що виконується і власні цілі. • Кожний менеджер повинен сам постійно турбуватись і підтримувати власний розвиток. • Здібність вирішувати проблеми швидко і ефективно стає складовою управлінських навичок
• Постійна конкуренція за ринки збуту та прибутковість викликає необхідність висунування нових ідей і пристосування.	• Необхідно бути винахідливим, здатним гнучко реагувати на зміни ситуації.
• Традиційні ієрархічні відносини ускладнюються. • Багато традиційних шкіл і методів управління вичерпали свої можливості і не відповідають вимогам сьогодення і майбутнього. • Великі витрати і труднощі пов'язані із використанням найманих працівників.	• Необхідно використовувати навички впливу на оточуючих, не використовуючи прямих наказів. • Використовувати нові, сучасніші управлінські методи, освоювати інші підходи до підлеглих. • Необхідно краще використовувати людські ресурси.
• Зростання масштабів змін вимагає освоєння нових навичок, розвитку нових підходів і боротьби з можливістю власного "старіння".	• Уміння допомогти іншим швидко вивчити нові методи і освоїти практичні навички.

Перераховані критерії забезпечують основу для оцінки кожним працівником своїх можливостей стосовно вимог ввіреної їм роботи. Коли які-небудь із зазначених навичок і

здібностей у менеджера відсутні, виникає обмеження.

Авторами визначено перелік обмежень, що перешкоджають діловій кар'єрі та саморозвитку.

1) Невміння управляти собою проявляється в тім, що керівники ризикують своїм здоров'ям, дозволяючи хвилюванням і робочим турботам поглинати їх енергію. Вони не вміють правильно «розряджатися», не повністю використовують свій час, енергію і навички, не здатні долати стреси, що виникають у житті людини. Можна сказати, що вони обмежені нездатністю управляти собою.

2) Особисті цінності розмиті, не ясні або є непостійними, не відповідають вимогам часу. Такі менеджери обмежені розмитістю особистих цінностей

3) Неясні особисті цілі властиві менеджерам, які не здатні визначати цілі або прагнуть до недосяжного, нереальних цілей. Вони недооцінюють альтернативні варіанти і тому втрачають важливі можливості, а на вирішення несуттєвих питань витрачають надмірно багато часу і сили. Подібні менеджери обмежені нечіткістю особистих цілей.

4) Зупинений саморозвиток зустрічається в тих менеджерів, які не можуть перебороти свої слабкості і працювати над власним ростом. Вони недостатньо динамічні, схильні уникати гострих ситуацій, дозволяють прихованим здібностям так і залишатися нерозвиненими, гублять природну гнучкість, а своє ділове життя перетворюють у рутину. Вони все частіше в інтересах особистої безпеки виключають ризик зі своєї діяльності. Такі менеджери обмежені зупиненням саморозвитком.

5) Недостатність навички вирішувати проблеми проявляється у тих менеджерів, які не можуть методично і раціонально працювати над вирішенням проблем, ухвалювати цілі, домагатися якісних результатів, проводити наради із вирішення проблем, працювати з інформацією, планувати, контролювати. Ці менеджери обмежені недостатністю навичок вирішувати проблеми.

6) Недолік творчого підходу властивий менеджерам, що не знайомі із методами підвищення винахідливості або ж вважають їх несуттєвим і поверхневими. Висока винахідливість допомагає боротися із перешкодами та невдачами. Керівники, що не бажають через труднощі експериментувати, ризикувати або зберігати творчий підхід до роботи, обмежені недоліком творчого підходу.

7) Невміння впливати на людей властиво тим менеджерам, які не здатні одержати необхідні підтримку і участь інших у досягненні результатів, не можуть забезпечити необхідні для успіху ресурси. Менеджери, що недостатньо наполегливі, з недостатньо розвиненим умінням позиціювати себе і слухати інших, які не встановлюють взаємодії із іншими людьми, обмежені невмінням впливати на навколишніх.

8) Недостатнє розуміння особливостей управлінської праці властиве керівникам, які не прагнуть встановлювати зворотні зв'язки, не здатні зацікавити своїх підлеглих перспективою виокремлення себе серед інших. Керівники, що недостатньо розуміють мотивацію працівників і управлінський стиль яких застарів, не відповідає умовам, неетичний або негуманний, обмежені недостатнім розумінням суті управлінської праці.

9) Слабкі навички керівництва менеджера проявляються в результатах роботи та взаєминах підлеглих у групі. Усередині таких груп ролі нечітко визначені, організація роботи марнотратна, а взаємини потребують поліпшення. Тут не всі визнають вклад керівника, і моральний стан групи найчастіше швидко погіршується. Менеджери, що не вміють домагатися практичних результатів від своїх підлеглих, обмежені недоліком

здатності керувати.

10) Невміння навчати виявляється в менеджерів, які не спроможні допомогти підлеглим у саморозвитку. Вимоги щодо навчання не чітко визначені і часу на саморозвиток не вистачає. Люди часто працюють, не маючи зворотного зв'язку із керівником, а його оцінки і рекомендації формальні. Менеджери, яким не вистачає здатності або бажання допомагати вдосконаленню інших, обмежені не вмінням навчати.

11) Низька здатність формувати колектив властива менеджеру, який не спроможний перетворити групу у кваліфікований і результативний колектив, і робота якого, як правило, супроводжується труднощами, не дає віддачі. Менеджери, що не створюють сприятливого клімату або ефективних робочих механізмів, обмежені низьким умінням формувати групу (команду).

Як бачимо, кожне із обмежень, будучи перебореним завдяки самоменеджменту, сприяє підвищенню професійного управлінського і творчого потенціалу людини і тим самим збільшує перспективи професійного успіху та ділової кар'єри.

Міждисциплінарна модель самоменеджменту Віктора Карпичова

Віктор Карпичов є автором міждисциплінарної моделі самоменеджменту, що опирається на сукупність гуманітарних наук [8, с.103-106]. За його визначенням, самоменеджмент — це процес самостійного розвитку особистості згідно із персональними технологіями управління собою.

Моделі самоменеджменту він окреслив такими концептуальними положеннями.

1. Гостра необхідність у раціональній організації індивідуальної діяльності, створення особистісних передумов для виконання управлінських функцій обумовлена усе більш ускладнюючою людською діяльністю.

2. Самоменеджмент - система, до якої цілком підходить визначення «керована анархія». Самоменеджмент, спрямований на суб'єкт керування, розкриває такі поняття, як самоврядування, самоорганізація, саморегуляція, самовиховання.

3. Самоменеджмент — це багаторівневий процес індивідуальної діяльності і розвитку особистості. Він являє собою зміну станів, зміну якостей. Ефективний самоменеджмент «вписаний» у людську природу (біоритми, генетична програма), тісно пов'язаний із організацією людей, речей, ідей і стосунків, соціальним управлінням.

4. Самоменеджмент припускає випереджене відображення дійсності. Для нього характерне керування за слабкими сигналами, орієнтація на стратегічні непередбачуваності.

5. Самоменеджмент — це спосіб організації життя. Його не можна сприймати як елементарний набір тих або інших правил, зафіксованих життєвою мудрістю у прислів'ях. Він виходить із факту унікальності індивідуального життя. Побудований на плюралістичних системах цінностей, самоменеджмент тісно стикається із релігійним способом організації життя, особливо у плані пошуку нових можливостей, зміцнення духу і волі, спрощення неадекватних бажань, збагачення життєвих уявлень.

6. Самоменеджмент завжди ситуативний, руйнує будь-який стереотип. Це мистецтво відкриття себе у світі.

Концепція В.А. Андрєєва – ідея саморозвитку особистості;

Відповідно до концепції В.А. Андрєєва, самоменеджмент - це психологічний

механізм саморозвитку творчої особистості, здатної до безупинного саморозвитку і самореалізації в одному чи декількох видах професійної діяльності.

Він включає:

- Самопізнання;
- Самовизначення;
- Самоврядування;
- Самовдосконалення;
- Самоконтроль;
- Самостворення;
- Самооздоровлення.

Вихідною позицією для саморозвитку є визначення свого типу творчої особистості, виходячи з 18-ти характеристик різних типів творчих особистостей менеджерів.

Знання своїх індивідуальних особливостей і здібностей дуже важливо, тому що це, по суті, знання своїх достоїнств і недоліків. Визначення свого типу творчої особистості дозволяє побудувати «профіль творчої особистості», визначити її сильні і слабкі сторони. Далі пропонується ряд тестів і методик для оцінки і розвитку необхідних якостей особистості менеджера і методичні поради щодо розробки програм самоосвіти і саморозвитку

Концепція Олександра Хроленко – підвищення особистої культури ділового життя

Ця концепція самоменеджменту заснована на ідеї культури ділового життя, розуміння якого є метою самоменеджменту. Через визначення культури автор концепції розкриває структуру цільових орієнтирів самоменеджменту, які проявляються в умінні жити у злагоді з іншими, підтримувати бесіду, організовувати наради, писати особисті та ділові листи, слухати і чути людину, організовувати своє життя і відпочинок [17, с.21-35]. Відповідно до такого розуміння самоменеджмент — це набір корисних сентенцій, міркувань і практичних ділових порад із підвищення рівня ділової культури в її різних аспектах. Тобто, техніка особистої роботи, культура ділового листування, культура взаємин із людьми, мистецтво ділової бесіди, організація ділової наради, методики виступу та способи життя менеджера.

Зв'язок самоменеджменту із діловою культурою простежується в тім, що розширення професійних можливостей індивіда в результаті цілеспрямованого удосконалення ділових якостей формує основу службового росту.

Дана концепція самоменеджменту впливає на професійний успіх людини через підвищення її ділового потенціалу. Але відсутність блоку самооцінки робить запропоновані методичні поради придатними лише для «загального застосування» без врахування можливостей і цілеспрямованості конкретної особистості.

Ділова кар'єра в концепції самоменеджменту Бабеля і Хайнца Швальбе - ідея досягнення особистого ділового успіху

Автори концепції Бабель і Хайнц Швальбе розглядають, як центральну складову

самоменеджменту, — зв'язок кар'єри із успіхом [18, с.33-45]. Саме орієнтація на досягнення успіху, тобто результату діяльності, що відповідає очікуванням, системі цінностей, життєвим цілями індивіда, а також отримання позитивної суспільної і соціальної оцінки, служить головним мотивом саморозвитку і просування щаблями ділової кар'єри.

На думку авторів, люди орієнтовані на успіх, сподіваються насамперед на власні ділові якості. Тому шлях до успіху лежить через самопізнання і удосконалення їх. Але тренування здатностей, які дані від природи, вдосконалення особистих якостей - це лише частина справи. Важливо вміти трансформувати результати, добуті завзятою працею у самовдосконаленні в діловий та особистий успіх. Для цього необхідна особиста концепція ділового успіху, що об'єктивно враховує власні переваги і недоліки, орієнтована на власні уявлення про успіх. Вона може бути розроблена на основі формулювання і усвідомлення відповідей на запитання:

- які зусилля я готовий вкласти для досягнення успіху?
- чи готовий я працювати самостійно чи із наставником?
- у якій мірі я готовий ризикувати заради успіху?
- який шлях більше прийнятний - підприємницька чи службова кар'єра?

Дана концепція цінна, оскільки орієнтована на успіх, критерієм якого є ділова кар'єра.

Висновки

Кожна із вище описаних концепцій самоменеджменту пропонує чимало корисних методів, прийомів, порад і рекомендацій, які можна використати для побудови персональних самоорганізуючих систем і може бути використана як базова у створенні власної методики ефективного самокерування і саморозвитку.