

ТЕМА 1. Самоменеджмент як складова професійної діяльності менеджера.

1. Сутність, функції та цілі самоменеджменту.
2. Основні складові системи самоуправління.
3. Роль самоменеджменту в особистій і професійній ефективності менеджера.
4. Сучасні концепції самоменеджменту.

1. Сутність, функції та цілі самоменеджменту.

Термін «самоменеджмент» широко використовується в науковій практиці відносно нещодавно – лише з середини 1990-х років почалося його активне вивчення та концептуалізація. Попри порівняно коротку історію становлення, ця галузь управлінської науки швидко здобула актуальність і широку популярність. Підвищений інтерес до самоменеджменту зумовлений не випадково: його значення зростає в контексті динамічного розвитку суспільства, зростання вимог до особистої відповідальності, самоорганізації та здатності ефективно планувати індивідуальну діяльність. У сучасних умовах швидких змін і високої конкуренції саме здатність людини керувати власним часом, ресурсами та професійною траєкторією є запорукою особистої ефективності й професійного успіху.

Самоменеджмент можна визначити як цілеспрямовану діяльність особистості, спрямовану на ефективне управління власним життям, часом та професійною траєкторією. Це не лише система прийомів і методів організації індивідуальної праці, а й мистецтво самокерування, що включає в себе усвідомлене планування кар'єри через механізми самооцінки, самовизначення, саморефлексії та постійного саморозвитку. У сучасному контексті самоменеджмент постає як ключова компетентність для досягнення життєвого балансу, підвищення особистої ефективності та реалізації індивідуального потенціалу.

В умовах сучасного динамічного середовища одним із ключових завдань кожного ефективного менеджера виступає неперервне індивідуальне самовдосконалення, оскільки саме ця сфера особистісного зростання не підлягає повному зовнішньому контролю з боку організацій. Потреба в самостійній роботі над собою зумовлена тим, що жодна інституція не може повною мірою забезпечити розвиток професійних і особистісних якостей працівника, тому відповідальність за прогрес і адаптацію до змін лягає на самого фахівця.

Останніми роками спостерігається посилення наукового та практичного інтересу до проблематики самоменеджменту в Україні. Цей інтерес проявляється не лише у зростанні кількості академічних досліджень, а й у розробці авторських навчальних курсів, присвячених питанням ефективного самоуправління. Актуальність вивчення самоменеджменту значною мірою зумовлена нестабільністю економічної ситуації та відсутністю сталих

управлінських традицій у вітчизняній практиці, що відкриває можливості для формування нових підходів до управління особистістю.

На сучасному етапі самоменеджмент розглядається як універсальна стратегія життєдіяльності, яка стосується не лише управлінців, а й усіх соціально активних осіб. Досягнення особистісних і професійних цілей в умовах високої конкуренції потребує здатності до самоорганізації, планування, рефлексії та відповідальності. Нездатність до самоуправління призводить до домінування зовнішніх впливів і, зрештою, до втрати суб'єктності. Тому процеси самовдосконалення поступово трансформуються в критично важливу умову адаптації до вимог ринку праці та соціального середовища.

У передових організаціях все більше уваги приділяється розвитку індивідуального творчого потенціалу працівників, що, в свою чергу, сприяє зростанню значущості психологічного та соціологічного підґрунтя менеджменту. Відповідно, самоменеджмент розвивається як окремий напрям наукових досліджень та освітніх практик.

Ретроспективне дослідження становлення концепції самоменеджменту дозволяє виокремити три ключові етапи (рис. 1.1):



Рис. 1.1. Етапи розвитку теорії і практики самоменеджменту

У методологічному аспекті самоменеджмент набув статусу сучасної міждисциплінарної наукової галузі, що поєднує фундаментальні теоретичні засади з практичною спрямованістю. Як новітня форма наукового знання він тісно взаємодіє з акмеологією, що досліджує внутрішні та зовнішні чинники

досягнення особистісної зрілості й професійної майстерності, та праксеологією – наукою про загальні закономірності ефективної діяльності людини. Самоменеджмент відіграє роль інтеграційного механізму, що поєднує філософські, соціологічні, психологічні, біологічні та кібернетичні знання, необхідні для формування ефективної системи особистісного самоуправління.

Розвиток теорії та практики самоменеджменту зумовлений низкою соціально-політичних і науково-технологічних передумов:

Зміна парадигми соціального розвитку, у межах якої людина розглядається як центральний суб'єкт організаційних процесів і систем управління, що вимагає перегляду підходів до менеджменту персоналу на всіх рівнях.

Зростання уваги до особистості як до активного суб'єкта саморозвитку, який, будучи менш схильним до маніпуляцій, водночас здатен ефективно управляти іншими, що набуває вагомого значення в контексті формування державної кадрової політики.

Відповідно до принципу Вільям Росс Ешбі, складність системи управління має відповідати складності об'єкта, яким вона управляє. У цьому контексті людина розглядається як мікрокосм, здатний до саморегуляції в умовах глобальних змін, що вимагає побудови адекватних соціальних механізмів.

Технологічний прогрес, прискорення ритмів життя, поява нових типів діяльності та зростаючі екологічні виклики обумовлюють необхідність розвитку адаптивних ресурсів особистості, що досягається шляхом засвоєння методик і стратегій самоуправління.

Соціальні трансформації, зокрема індивідуалізація та автономізація життєвих практик, вимагають створення рекомендацій для ефективної адаптації до нових умов існування.

У сучасних умовах самоменеджмент виконує функцію інструменту особистісного самозбереження, самореалізації й досягнення успіху в різних сферах життя.

Серед ключових переваг самоменеджменту вирізняються: раціоналізація витрат часу і ресурсів; оптимізація організації праці; підвищення її результативності; зниження рівня стресових ситуацій; посилення мотиваційної складової; формування внутрішньої задоволеності від роботи; можливість професійного зростання; зменшення ризиків перевантаження та помилок; а також прискорення досягнення життєвих і професійних цілей.

У самоменеджменті активно застосовуються різноманітні управлінські технології, які забезпечують ефективне самостійне регулювання діяльності. Зокрема, технологія управління за ситуацією передбачає прийняття оперативних рішень на основі безперервного аналізу та моніторингу результатів власної діяльності. У свою чергу, технологія управління за результатами орієнтована на коригування майбутньої поведінки індивіда на

основі рівня досягнення цілей у попередні періоди. Близькою до неї є технологія управління за цілями, однак акцент у цьому випадку робиться не на офіційних показниках, а на персональних цілях, що формуються у взаємодії працівника з керівником, з урахуванням індивідуальних здібностей і потенціалу.

Технологія управління за відхиленнями ґрунтується на припущенні, що не всі відхилення вимагають зовнішнього втручання. Багато з них можуть бути усунені безпосередньо самотійно, а лише у випадках значного відхилення доцільною є участь керівника.

Окрему роль у самоменеджменті відіграє врахування біологічних ритмів особистості. Біоритмологічний підхід визнає, що працездатність людини змінюється відповідно до індивідуальних добових циклів. Наприклад, типологічні особливості таких людей як «жайворонки» і «сови» вказують на різні піки активності протягом дня. Усвідомлення цих циклічних змін і їх врахування при плануванні діяльності сприяє підвищенню ефективності.

У життєдіяльності кожної особистості діють три основні енергетичні ритми: фізіологічний (відповідає за силу та витривалість), емоційний (впливає на настрій і креативність), та інтелектуальний (визначає здатність до аналізу, логіки, навчання). Через різну тривалість кожного з них (23, 28 і 33 дні відповідно), комбінації їхнього впливу постійно змінюються. Відповідно, оптимізація діяльності можлива лише за умови уважного спостереження за своїм індивідуальним біоритмічним станом.

Проте справжнє самоуправління виходить за межі лише зовнішніх дій. Внутрішній шлях самовдосконалення, який вимагає глибокого самоусвідомлення, значно складніший, проте має набагато більшу віддачу. Його результативність стає очевидною, коли особа діє відповідно до власної природи, цінностей та цілей, а не соціальних стереотипів чи нав'язаних очікувань.

Нерідко люди прагнуть до досягнення не власних цілей, а тих, що сформовані під впливом оточення: родини, колег, соціуму. Така поведінка позбавляє людину внутрішнього балансу, викликає втрату мотивації, а згодом – виникнення психологічних бар'єрів. Саме тому для успішного самоменеджменту особливо важливо виявити межі власного «Я», зрозуміти свої сильні та вразливі сторони, віднайти власну внутрішню волю – як волю до дії, мислення та духовного зростання.

Людина, що оволоділа навичками самоуправління, здатна не лише ефективно вирішувати особисті завдання, а й підтримувати психологічну рівновагу, вчасно адаптуватися до змін, приймати відповідальні рішення та досягати поставлених цілей. Таким чином, самоменеджмент стає ключовим чинником у досягненні гармонії між внутрішнім розвитком особистості та зовнішніми викликами середовища.

Основна мета та переваги самоменеджменту. Цільове призначення самоменеджменту полягає у свідомому керуванні особистим розвитком, життям і професійною діяльністю. Основна мета цієї концепції – забезпечити максимальне використання індивідуального потенціалу, сформувати здатність до самовизначення та самореалізації, а також розвинути уміння ефективно протистояти впливу зовнішніх факторів як у трудовій сфері, так і в особистому житті.

Серед ключових переваг самоменеджменту варто виділити:

- ⇒ оптимізацію витрат на виконання професійних обов'язків;
- ⇒ підвищення результативності та ефективності праці;
- ⇒ раціональну організацію робочого процесу;
- ⇒ зниження рівня стресу та поспішності;
- ⇒ зростання особистої мотивації та задоволеності результатами праці;
- ⇒ розвиток професійних компетенцій і підвищення кваліфікації;
- ⇒ зменшення навантаження та кількості помилок у роботі;
- ⇒ досягнення поставлених життєвих і кар'єрних цілей з мінімальними затратами часу та ресурсів.

Функціональні компоненти самоменеджменту забезпечують ефективну реалізацію повсякденних завдань, які стоять перед особою, що прагне досягти високої професійної ефективності. Згідно з підходом Лотара Зайверта, самоменеджмент охоплює систему взаємопов'язаних функцій, які виконуються в логічній послідовності та відображаються у вигляді циклічної моделі – так званого «кола самоменеджменту» (рис.1.2.).

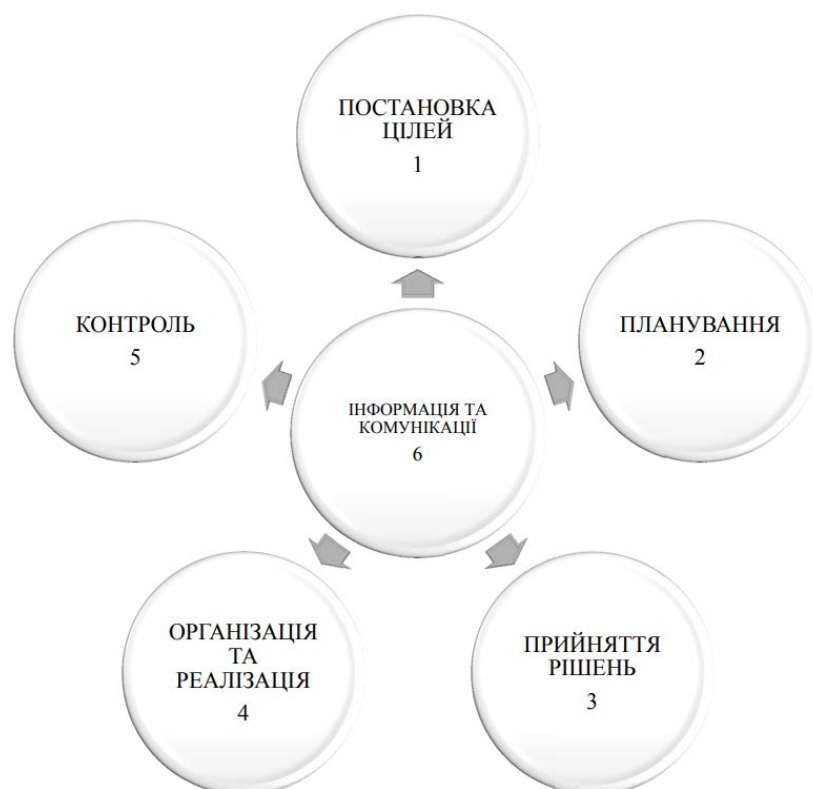


Рис. 1.2. Функції самоменеджменту

До зовнішнього кола цієї моделі належать п'ять основних функцій:

1. Постановка цілей – передбачає аналіз і постановку особистісно значущих цілей.

2. Планування – включає розроблення стратегічних і тактичних планів, а також альтернативних сценаріїв діяльності.

3. Прийняття рішень – стосується вибору оптимальних варіантів дій щодо досягнення поставлених завдань.

4. Організація та реалізація – охоплює складання індивідуального графіка та раціоналізацію особистої трудової діяльності

5. Контроль та самоконтроль – передбачає здійснення постійного самоконтролю, оцінку досягнутих результатів і, за потреби, коригування раніше встановлених цілей.

У внутрішньому колі циклу знаходиться ще одна ключова функція – «Інформація та комунікація». Вона виступає системоутворюючим елементом усього процесу, оскільки збір, аналіз і обмін інформацією є необхідними на всіх етапах самоуправління.

Для кожної функції самоменеджменту розроблено відповідні практичні інструменти та методи реалізації, які в сукупності формують техніку самоменеджменту. Її основним результатом є ефективне використання особистого часу, що в умовах динамічного суспільного розвитку набуває особливої цінності.

2. Основні складові системи самоуправління.

Процес навчання і набуття досвіду в управлінні собою потребує суттєвих затрат зусиль і часу. Психолог Кейт Кінан пропонує перелік основних складових ефективного самоменеджменту, що доречно розглядати при формуванні персональної моделі саморозвитку

1) Самооцінка. Складіть список того, що Вам подобається у собі як людині, а що ні. Безумовно, усвідомлення власних переваг додасть Вам впевненості у собі. А недоліки сприймайте як щось неминуче (як частину себе самого), але їх можна спробувати позбутися.

Якщо у людини занижена самооцінка, то вона навіть не спроможна подумати про необхідність навчання управляти собою. Але якщо людина сама себе не цінує, то чому її повинні цінувати інші?

Необхідно навчитися цінувати себе. Ніхто не зможе змусити людину цінувати саму себе, якщо вона сама цього не захоче. Крім того, вона не буде всерйоз сприймати похвалу навколишніх, тому що не буде впевнена у тім, що заслужила її.

Тільки особисті досягнення можуть підвищити самооцінку. Підвищення самооцінки К.Кінан рекомендує почати з малого:

- приходити на роботу вчасно;
- своєчасно виконувати завдання;
- виконувати обіцянки;

- виконувати протягом дня хоча б одне завдання, яке ви зовсім не бажаєте робити;

- закінчити те, що колись почали і ніяк не можете закінчити.

Упевненість у собі з'явиться із виникненням власних стандартів, яких необхідно дотримуватися. Досягши певних результатів, людина почне сприймати визнання навколишніми як винагороду за виконання навіть незначних завдань і при цьому буде впевнена, що похвала заслужена. Варто пам'ятати, що ніхто не зможе принизити людину без її негласного дозволу на те. Висока самооцінка дає людині впевненість у собі та сприяє досягати успіхів.

2) Уміння відстояти власну позицію, власне «Я». Часто людям дуже важко зробити дві речі – настояти на своєму і сказати «ні», оскільки думають, що вони нав'язують свою точку зору навколишнім.

а) уміння настояти на своєму. У людини, що не звикла наполягати на своєму, може виникнути хибне почуття провини. Особливо, якщо все вдається саме так, як вона хотіла. Потрібно уникати такого почуття. Для цього необхідно сприймати свої права як належне і не більше.

Якщо людина всіма силами намагається досягти бажаного, то звичайно вона відчуває почуття деякого занепокоєння, викликане передчуттям невдачі. Ризик невдачі завжди можливий, але потрібно бути до цього готовими, щоб потім не розчаровуватись.

Від того, як людина висловлює свої бажання, залежить багато чого. Висловлена думка «Це непогана ідея, але...» звучить краще, ніж фраза «Я хочу, щоб...». Ймовірність успішного розвитку подій зростає, якщо сказати «Я знаю, що Ви зайняті, але я прошу Вас...», а не «Чому Ви не виконали завдання, про яке я Вас просив?»

б) уміння сказати «ні». Основна проблема більшості людей часто пов'язана із її невмінням відмовляти. Щоб не бути змушеною дуже часто говорити «ні», людині потрібно замислитися, чому саме до неї звертаються із проханнями. Можливо тому, що вона хороша людина, або просто м'яка особистість, що завжди допоможе кожному впоратися із будь-якими ускладненнями. Можливо, дана людина надмірно відповідальна і всі завдання виконує вчасно. Інколи навіть завдаючи шкоди собі. А можливо, інші люди просто більш наполегливі або егоїстичні та використовують здібності іншої людини у власних інтересах.

Варто проаналізувати, чи часто Ви надаєте допомогу іншим. Виконуючи додаткове завдання, людина витрачає свій дорогоцінний час. Потрібно спробувати пояснити людям, де можна знайти необхідну інформацію, і розповісти, як виконати це «складне» завдання. Ця стратегія має дві переваги:

- ви не будете примушувати себе виконувати чужі завдання;

- інші навчатись виконувати завдання власними силами і більше не будуть обмежувати Вас своїми проханнями.

Звичайно, людині дуже важко сказати «ні». Вона почуває себе ніяково, або ж її просто змушують це робити, не даючи права вибору. Кейт Кінан радить не боятися говорити «ні», але робити це конструктивно. При цьому, рекомендує намагатися допомагати слухною порадою, що полегшить рішення проблеми. Завжди варто пам'ятати: якщо до людини звертаються із проханням і вона говорить твердим голосом: «Ні, я не можу допомогти, але я можу запропонувати...», то її ніколи інші не змусять робити того, що не входить у коло її обов'язків.

Якщо людина не повинна чогось робити і говорить «ні», а у відповідь прохач робить вигляд, що він не розуміє, то не треба боятися знову сказати: «Це не входить у мої обов'язки. Робити цього я не буду». Якщо дозволити «сісти собі на голову», то люди будуть постійно звертатися до Вас із проханнями. Цього можна уникнути, навчившись говорити «ні», що дозволить позбутися від непотрібних турбот. Необхідно вміти твердо сказати «ні», і люди будуть звертатися із проханнями рідше, зрозумівши, що Ви цінуєте себе і свій час.

3) Уміння бути наполегливим. Прийняття рішення вимагає термінової дії. Тільки так можна домогтися високих результатів. Досягають життєвого успіху не тільки розумні і щасливі люди. Домогтися успіху спроможний кожен, хто постійно працює і наполегливо прагне досягти поставлених цілей. Безумовно, людина повинна бути на сто відсотків упевнена в необхідності виконання того або іншого завдання. Вона повинна домагатися бажаного, переборюючи виникаючі перешкоди. При цьому, звичайно, можна почути і негативні відгуки щодо своїх дій. Оточуючі спроможні відшукати безліч аргументів, щоб продемонструвати нездійсненність Ваших планів і задумів. Але якщо людина твердо переконана у правильності свого рішення, то це не повинно їй перешкодити. Необхідно покладатися на себе і завзято домагатися поставлених цілей. Наполегливість - якість, яку необхідно постійно розвивати і виховувати. Можна не досягти приголомшливих результатів, але повіривши в успіх Ви звершите розпочату справу і отримаєте безцінний досвід, отримаєте новий зміст компетентності. Раніше Ви лишень «знали і розуміли», а зараз вмієте самостійно «оцінити і зробити». Потрібно пам'ятати, що «вода і камінь точить».

4) Уміння керувати стресом. Первісні люди були мисливцями. Вони забезпечували себе всім необхідним, полюючи на диких тварин, постійно борючись з іншими племенами за виживання. Життя в постійному страху, гніві і дотепер є складовою частиною людського буття. Але людина може керувати цими почуттями.

Під час небезпеки людський організм демонструє два види захисної реакції:

- до боротьби,

- смілива і рішуча людина впорається із ситуацією або ж у неї просто не буде іншого вибору;
- до втечі,
- якщо доречно уникнути небезпеки, що загрожує.

Боротьба гартує характер людини, робить її більш впевненою та вмілою. Успішний досвід боротьби у сукупності із знаннями створюють нові шляхи пізнання істини життя.

Втеча, як механізм реагування, призводить до виникнення стресу, сприяє нагромадженню негативної енергії, якій не завжди можна дати вихід. Людина потрапляє у стресову залежність від оточення.

Панацея від стресу існує. Звичайне захоплення будь-якою діяльністю допомагає його позбутися. Існує три способи виходу із стресового стану:

1) фізичні навантаження знімають напругу і допомагають повернутися до нормального стану;

2) спілкування із навколишніми, дружня бесіда і сміх дають вихід негативній енергії;

3) складання різних планів допомагає відволіктися, змушує задуматися і у такий спосіб направити енергію в інше русло (це є не найефективніший спосіб позбутися стресу).

Можна використовувати кожен метод окремо, але їхнє комбінування сприяє досягненню кращих результатів.

Пропозиція щодо знімання стресу через витрату фізичної енергії може здатися дивною. На перший погляд так. Але зробивши свої будні більше активними, ви позбавитеся від надлишку енергії. В тому числі і від негативної, що породжена стресовим станом. Психолог рекомендує пройтися пішки, сходити в басейн, відвідати тренажерний зал або просто зробити зарядку. Це поліпшить загальний фізичний стан, сприятиме підняттю життєвого тону.

Зняти напругу можуть також інші види фізичних навантажень. Важливо, щоб вони були для Вас приємними, до душі. Навіть при невеликих зусиллях позитивний результат не змусить себе довго очікувати.

4) Уміння знаходити спільну мову із навколишніми, витримка і самовладання.

Чим би ми не займалися у повсякденному житті, нам постійно доводиться спілкуватися із людьми. Перший крок на шляху до розвитку здатності знаходити взаєморозуміння із навколишніми – це навчитися адекватно сприймати їх.

Можна по-різному ставитися до людей, з якими доводиться спілкуватися, але потрібно враховувати, що кожна людина знає собі ціну. І це безпосередньо впливає на взаємини. Іншими словами, ви можете оцінювати себе, як:

√ порядна, чесна людина, яка намагається робити все на вищому рівні. (У мене все в порядку);

√ невдаха, якому просто не пощастило у житті. (У мене постійно виникають проблеми). А також, ви можете оцінювати навколишніх, як:

√ порядних, чесних людей, які намагаються робити все, як ви. (У них усе в порядку);

√ людей, яким не можна довіряти, які, як правило, не оправдовують ваших очікувань і сподівань, розчаровують Вас. (У них постійно виникають проблеми).

На підставі вище переліченого можна зробити висновок про існування чотирьох позицій у стосунках із навколишніми.

1.«У мене постійно виникають проблеми – у них усе в порядку» (Такі люди не відрізняються винятковими здібностями і вважають навколишніх успішнішими і розумнішими за себе. Вони самі себе руйнують, відчуваючи заздрість).

2. «У мене постійно виникають проблеми – у них постійно виникають проблеми» (Люди, які так думають про себе і про інших, є насправді не особливо здібними людьми. Вони не опікуються собою, їх не хвилює думка інших. Подібну тактику вони застосовують і у стосунках із навколишніми).

3. «Зі мною все в порядку – у них постійно виникають проблеми». (Такі люди цілком переконані, що у їхньому житті все контролюване і кероване персонально ними. Навколишніх вважають недосконалими і ставляться до них із презирством. Вони зарозумілі і легко можуть принизити іншого).

4. «Зі мною все в порядку – із ними все в порядку» (Такі люди гарної думки як про себе, так і про навколишніх. Вони сприймають інших людей, як приємних і щирих, які легко справляються із поставленими завданнями).

Очевидно, що найбільш конструктивним у стосунках із іншими є підхід у контексті: «Зі мною все в порядку – із ними все в порядку». Така позиція сприяє встановленню взаєморозуміння, продуктивного співробітництва. Чи завжди ми використовуємо даний підхід у контактах із іншими?... Як не дивно, але часто для встановлення контакту люди дотримуються інших, менш ефективних перелічених підходів.

Знаючи і свідомо застосовуючи вибір у побудові стосунків із іншими, ви зможете управляти собою і своїм життям, розширювати можливості власного вибору шляхів саморозвитку. Завдяки цьому Ви не дозволите випадковим обставинам спонукати вас до небажаних дій.

5) Позитивна життєва позиція Дотримуйтеся позитивної життєвої позиції. Це допоможе Вам керувати собою без особливих ускладнень. Якщо людина позитивно налаштована, то вона без особливих зусиль зможе уникнути прояву небажаних емоцій, що перешкоджають повній реалізації власного потенціалу. Для підтримки позитивної життєвої позиції доречно дотримуватися такого переліку рекомендацій.

√ Зберігати спокій. Якщо хтось зумів зруйнувати Вашу психологічну рівновагу, то це означає, що він досяг своєї мети. Перед тим як висловлювати

реакцію, краще порахуйте до десяти. Це вбереже вас від необдуманого відповіді, яка може значно ускладнити непривабливу ситуацію.

✓ Забувати образи і прикrostі. Помста людині, яка раніше не виправдала Ваших очікувань, принесе тільки неприємності. Якщо у Вас виникає подібна думка, негайно забудьте про неї і постарайтеся надалі не засмічувати собі голову подібним.

✓ Знайти риси, що підкреслюють людську гідність. Якщо Вам хтось не подобається або Вас дратує окрема риса характеру в конкретній людині, постарайтеся не зациклюватися на цьому, а знайти щось позитивне і сконцентруватися на цьому.

✓ Бути енергійним. Якщо Ви зіштовхнулися із проблемою, то долайте її. Така поведінка дозволить Вам швидко зрозуміти, що все це не так уже і складно.

✓ Сприймати проблеми як додаткові можливості діяти для досягнення відповідних позитивних результатів. Якщо Ви розвиваєте здатність до стійкості, подібно рослині, яка намагається вижити на морозі, то Ви краще будете долати різні ускладнення в життєвих ситуаціях. Почавши будь-що позитивне, Ви досягнете успіху.

Якщо у Вас поганий настрій, Ви невдоволені станом справ, то почитайте книгу, пограйте на музичному інструменті, зателефонуйте друзям. Займіться справою, що допоможе відволіктися. І посміхайтесь. Посмішка викликає позитивну прихильність оточуючих. Вона додасть Вам сил, а також активує відновлювальні функції організму. Ви почуватимете себе краще.

Підвищення самооцінки, розвиток умінь досягати поставленої мети, вміння проявляти наполегливість і долати стреси, підтримувати позитивну життєву позицію - це основні складові моделі самоуправління, що спрямована на досягнення бажаних результатів життєдіяльності.

3. Роль самоменеджменту в особистій і професійній ефективності менеджера.

Сутність самоменеджменту та його значення в діяльності менеджера

Самоменеджмент – це цілеспрямований процес управління власною діяльністю, часом, ресурсами, поведінкою та особистісним розвитком з метою досягнення поставлених цілей і підвищення ефективності праці.

Для менеджера самоменеджмент є важливою складовою управлінської діяльності, оскільки його робота пов'язана з необхідністю постійно приймати рішення, організовувати діяльність інших людей, розподіляти ресурси, контролювати виконання завдань і нести відповідальність за результати роботи колективу.

Ефективність управління організацією значною мірою залежить від здатності керівника організовувати власну діяльність. Менеджер, який уміє правильно визначати пріоритети, планувати робочий час, контролювати емоції

та підтримувати власну працездатність, створює сприятливі умови для ефективної роботи всієї команди.

Головна мета самоменеджменту менеджера — максимально ефективно використовувати власний потенціал, раціонально розподіляти наявні ресурси та забезпечувати досягнення особистих і професійних цілей.

Роль самоменеджменту в особистій ефективності менеджера

Особиста ефективність менеджера характеризує його здатність досягати власних цілей, раціонально використовувати час і ресурси, підтримувати працездатність та забезпечувати гармонійний розвиток особистості.

Самоменеджмент впливає на особисту ефективність за кількома основними напрямками.

Раціональне використання часу

Час є одним із найважливіших ресурсів менеджера, оскільки його неможливо накопичити або відновити.

Самоменеджмент допомагає:

- планувати робочий день, тиждень і довгострокову діяльність;
- визначати першочергові та другорядні завдання;
- уникати непродуктивних витрат часу;
- своєчасно виконувати поставлені завдання;
- зменшувати кількість незапланованих і неефективних дій.

Наприклад, використання матриці Ейзенхауера дає змогу розподілити завдання за критеріями важливості та терміновості, що допомагає менеджеру зосередитися на пріоритетних питаннях.

Підвищення особистої продуктивності

Самоменеджмент сприяє збільшенню результативності праці завдяки раціональній організації діяльності.

Менеджер навчається концентрувати увагу на важливих завданнях, уникати зайвих відволікань, оптимізувати робочі процеси та використовувати власні сильні сторони.

Важливим результатом є не просто збільшення кількості виконаних завдань, а досягнення якісних результатів за оптимальних витрат часу й зусиль.

Розвиток самодисципліни та відповідальності

Самодисципліна передбачає здатність людини свідомо організовувати власну поведінку та дотримуватися прийнятих рішень.

Завдяки самоменеджменту менеджер розвиває вміння:

- виконувати завдання у встановлені терміни;
- дотримуватися визначених планів;
- контролювати власні дії;
- відповідально ставитися до професійних обов'язків;
- долати прокрастинацію, тобто постійне відкладання важливих справ.

Самодисципліна формує надійність керівника та сприяє зміцненню довіри до нього з боку працівників і партнерів.

Управління емоціями та стресом

Управлінська діяльність часто супроводжується значним психологічним навантаженням, конфліктними ситуаціями, необхідністю швидко приймати рішення та працювати в умовах невизначеності.

Самоменеджмент допомагає менеджеру розвивати емоційну саморегуляцію, зберігати самоконтроль у складних ситуаціях, конструктивно реагувати на критику та запобігати надмірному перевантаженню.

Важливим аспектом є вміння своєчасно відновлювати сили, організовувати відпочинок і підтримувати баланс між професійною діяльністю та особистим життям.

Особистісний розвиток і самореалізація

Самоменеджмент передбачає постійне вдосконалення особистих якостей, знань і навичок.

Менеджер визначає власні сильні та слабкі сторони, формує цілі розвитку, займається самоосвітою, аналізує помилки та використовує отриманий досвід для подальшого вдосконалення.

У результаті формується здатність адаптуватися до змін, розвивати творчий потенціал і реалізовувати власні можливості.

3. Роль самоменеджменту в професійній ефективності менеджера

Професійна ефективність менеджера — це здатність забезпечувати досягнення цілей організації шляхом результативного використання управлінських методів, людських, матеріальних, інформаційних і часових ресурсів.

Самоменеджмент є основою професійної ефективності, оскільки якість управління іншими людьми значною мірою залежить від уміння керівника управляти собою.

Підвищення якості управлінських рішень

Менеджер постійно приймає рішення щодо організації роботи, розподілу ресурсів, мотивації персоналу та розв'язання проблем.

Самоменеджмент забезпечує системний підхід до цього процесу, оскільки допомагає:

- своєчасно збирати й аналізувати необхідну інформацію;
- визначати цілі та критерії прийняття рішень;
- порівнювати можливі альтернативи;
- оцінювати ризики та наслідки;
- контролювати виконання прийнятих рішень.

Завдяки раціональній організації власної діяльності менеджер може приділяти більше уваги стратегічно важливим питанням і зменшувати вплив поспішних або недостатньо обґрунтованих рішень.

Ефективне планування та організація роботи

Самоменеджмент формує в керівника навички планування, які використовуються не лише в особистій діяльності, а й під час організації роботи підлеглих.

Менеджер, який володіє методами самопланування, здатний чіткіше визначати завдання, встановлювати реалістичні терміни, розподіляти ресурси та узгоджувати діяльність працівників.

Це сприяє зменшенню організаційних помилок, уникненню дублювання функцій і підвищенню узгодженості роботи колективу.

Удосконалення делегування повноважень

Делегування — це передавання підлеглим певних завдань і необхідних повноважень для їх виконання зі збереженням загальної управлінської відповідальності керівника.

Самоменеджмент допомагає менеджеру визначати, які завдання необхідно виконувати особисто, а які доцільно передавати працівникам.

Ефективне делегування забезпечує:

- зменшення надмірного навантаження на керівника;
- раціональний розподіл обов'язків;
- розвиток професійних навичок працівників;
- підвищення самостійності персоналу;
- звільнення часу менеджера для стратегічних завдань.

Водночас делегування потребує чіткого визначення очікуваних результатів, повноважень, термінів і способів контролю.

Розвиток лідерських якостей

Менеджер виконує не лише адміністративні функції, а й впливає на поведінку, мотивацію та професійний розвиток працівників.

Самоменеджмент сприяє формуванню таких лідерських якостей, як відповідальність, ініціативність, організованість, послідовність, емоційна стійкість і здатність до самовдосконалення.

Керівник, який дотримується власних зобов'язань, раціонально організовує роботу та демонструє відповідальне ставлення до професійних обов'язків, може бути позитивним прикладом для підлеглих.

Підвищення ефективності комунікацій

Значну частину робочого часу менеджер витрачає на спілкування з працівниками, керівництвом, клієнтами та партнерами.

Самоменеджмент допомагає організовувати комунікаційні процеси, чітко формулювати думки, контролювати емоційні реакції, проводити результативні наради та забезпечувати своєчасний обмін інформацією.

Важливими навичками є активне слухання, конструктивне надання зворотного зв'язку та здатність розв'язувати конфлікти.

Розвиток цих умінь сприяє покращенню взаєморозуміння в колективі та зменшенню кількості комунікаційних помилок.

Підвищення адаптивності до змін

Сучасне управлінське середовище характеризується швидкими технологічними змінами, конкуренцією, нестабільністю та необхідністю постійного оновлення професійних знань.

Самоменеджмент формує готовність менеджера до змін завдяки розвитку гнучкості мислення, самоосвіти, критичного аналізу власних дій і здатності переглядати попередні плани.

Це допомагає керівнику своєчасно реагувати на нові обставини та підтримувати ефективність роботи організації.

Основні інструменти самоменеджменту для підвищення ефективності менеджера

Для практичної реалізації самоменеджменту використовуються спеціальні методи та інструменти, які допомагають організовувати діяльність, визначати пріоритети й контролювати результати.

Інструмент		Призначення
SMART		Формулювання конкретних, вимірюваних, досяжних, релевантних і обмежених у часі цілей.
Матриця Ейзенхауера		Розподіл завдань за важливістю та терміновістю.
Принцип (80/20)	Парето	Пошук невеликої частини дій, що забезпечують значну частку результатів; співвідношення 80/20 є орієнтиром, а не універсальним законом.
Метод аналізу	ABC-	Ранжування завдань за їхньою значущістю.
Тайм-блокінг		Виділення конкретних проміжків часу для виконання певних завдань.
Метод Pomodoro		Організація роботи через чергування періодів зосередженої діяльності та коротких перерв.
SWOT-аналіз особистості		Визначення сильних і слабких сторін, можливостей і загроз для професійного розвитку.
Самоконтроль і рефлексія	і	Аналіз виконаних завдань, оцінювання результатів і визначення напрямів удосконалення.

Використання цих інструментів дає можливість менеджеру систематизувати робочі процеси, підвищувати організованість і зменшувати непродуктивні витрати часу.

Взаємозв'язок особистої та професійної ефективності менеджера

Особиста та професійна ефективність є взаємопов'язаними характеристиками управлінської діяльності.

Особиста ефективність створює внутрішні передумови для результативної професійної діяльності, а професійні досягнення сприяють розвитку компетентності, впевненості у власних можливостях і мотивації до подальшого вдосконалення.

Цей взаємозв'язок можна представити у вигляді послідовності:

- ефективний самоменеджмент
- управління часом, цілями, поведінкою та ресурсами
- підвищення особистої ефективності
- самодисципліна, продуктивність, розвиток, саморегуляція
- підвищення професійної ефективності
- якісні рішення, планування, делегування, лідерство
- підвищення результативності колективу
- узгоджена робота, раціональне використання ресурсів, досягнення цілей
- досягнення цілей організації

Таким чином, самоменеджмент забезпечує перехід від ефективного управління власною діяльністю до ефективного управління іншими людьми та організаційними процесами. Водночас кінцеві результати залежать також від ресурсів, зовнішніх умов, компетентності працівників та інших чинників.

Наслідки недостатнього розвитку навичок самоменеджменту

Відсутність системного підходу до управління власною діяльністю може негативно впливати як на самого менеджера, так і на результати роботи колективу.

Основними можливими наслідками є:

1. Неефективне використання часу – постійне відкладання завдань, порушення термінів і надмірна зайнятість другорядними справами.
2. Зниження якості управлінських рішень – недостатній аналіз інформації, поспішність і відсутність чітких пріоритетів.
3. Професійне перевантаження – накопичення завдань, надмірний стрес і ризик професійного вигорання.
4. Погіршення роботи колективу – нечіткий розподіл обов'язків, неузгодженість дій і недостатній контроль результатів.
5. Зниження мотивації – втрата зацікавленості в роботі через відсутність зрозумілих цілей і видимих результатів.
6. Уповільнення професійного розвитку – недостатня увага до самоосвіти, підвищення кваліфікації та вдосконалення управлінських навичок.
7. Порушення балансу між роботою та особистим життям – недостатній час для відпочинку, відновлення сил і задоволення особистих потреб.

Отже, недостатній рівень самоменеджменту може знижувати не лише індивідуальну продуктивність керівника, а й загальну результативність управлінської діяльності.

Практичний приклад застосування самоменеджменту

Розглянемо ситуацію, коли менеджер керує командою, що працює над реалізацією проєкту з обмеженими термінами виконання.

Без використання самоменеджменту керівник може намагатися самотійно контролювати всі процеси, виконувати надмірну кількість завдань,

постійно перемикається між різними видами діяльності та витратити значну частину часу на розв'язання поточних проблем.

Це може призвести до перевантаження, порушення термінів і зниження якості роботи.

У разі застосування самоменеджменту керівник:

- визначає головну мету проєкту та проміжні результати;
- складає план виконання робіт;
- встановлює пріоритетність завдань;
- делегує частину обов'язків працівникам;
- резервує час для стратегічних питань;
- контролює виконання ключових етапів;
- аналізує результати та своєчасно коригує план.

У результаті створюються умови для раціональнішого використання робочого часу, зменшення перевантаження керівника та підвищення узгодженості діяльності команди.

Цей приклад демонструє, що самоменеджмент має практичне значення не лише для особистої організованості, а й для забезпечення ефективного управління колективом.

Самоменеджмент є однією з важливих передумов особистої та професійної ефективності менеджера. Він забезпечує свідоме управління власним часом, ресурсами, поведінкою та розвитком, сприяє формуванню самодисципліни, відповідальності й здатності досягати поставлених цілей.

На особистому рівні самоменеджмент допомагає підвищувати продуктивність, підтримувати працездатність, розвивати професійні компетентності та зберігати баланс між роботою й особистим життям.

На професійному рівні він сприяє покращенню якості управлінських рішень, ефективному плануванню, делегуванню повноважень, розвитку лідерських якостей та організації злагодженої роботи колективу.

Отже, здатність менеджера ефективно управляти собою є важливою основою його здатності управляти іншими людьми та досягати цілей організації. Самоменеджмент слід розглядати не як окремий набір прийомів організації часу, а як комплексну систему особистісного й професійного самовдосконалення керівника.

4. Сучасні концепції самоменеджменту.

Концепція Лотара Зайверта

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 Л.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 практична 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.

Концепція обмежень Майка Вудкока і Дейва Френсіса

Концепція самоменеджменту М. Вудкока і Д. 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.).

Вимоги до особи, яка працює на посаді менеджера

Фактори	Вимоги до особи, яка працює на посаді менеджера
- Стреси, тиск та невизначеність у більшості форм життя організації. - Ерозія традиційних цінностей призвела до розмивання особистих переконань і цінностей. - Наявність широкої можливості вибору - Організаційні системи не можуть забезпечити всі можливості для необхідного навчання менеджера.	- Здатність ефективно управляти собою і своїм часом. - Здатність пояснити і уточнити свої особисті цінності. - Чітко встановити цілі роботи, що виконується і власні цілі. - Кожний менеджер повинен сам постійно турбуватись і підтримувати власний розвиток
- Проблем стає все більше і вони все складніші, тоді як засоби їх рішення – часто більш обмежені	- Здібність вирішувати проблеми швидко і ефективно стає складовою управлінських навичок
Постійна конкуренція за ринки збуту та прибутковість викликає необхідність висування 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.	- Необхідно використовувати навички впливу на оточуючих, не використовуючи прямих наказів - Використовувати нові, сучасніші управлінські методи, освоювати інші підходи до підлеглих.
- Великі витрати і труднощі пов'язані із використанням найманих працівників.	- 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 зупиненим 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 невмінням 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 Володимира Карпичова

В. 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 Анатолія Хроленко

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, культуруа 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 Йорга Бабеля і Хайнца Швальбе

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 шаблями 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.

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.