УДК 005. 32: 316. 46 (043.2)

Вахнован Д. С.
Національний авіаційний університет, Київ

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ СУЧАСНИХ КЕРІВНИКІВ

Актуальною проблемою є недостатнє виявлення у керівників, різних сфер діяльності, проявів відповідальності, вміння організовувати свій робочий час, першочерговості у виконанні завдань. Сучасний світ вимагає від керівників безперервного саморозвитку, уміння управляти собою та володіти ситуацією, використовувати свій творчий потенціал, постійно самовдосконалюватися.

Крім того, у керівників відсутній досвід управляти колективом та прагнення створювати комфортний клімат для працівників. Проявляється знижена працездатність керівників від якої залежить: хід роботи самої організації і підлеглих, якісне та вчасне виконання поставлених задач. Вміння самоорганізації, вміння керувати не тільки собою, а й підлеглими. Для досягнення успіхів в управлінні найактуальнішим методом самоорганізації є самоменеджмент – вміння своїм прикладом мобілізувати колектив на продуктивність праці.

Від самоменеджменту залежить успіх не лише у кар'єрі керівника, а й успіх усіх працівників в організації, про що наголошують у своїх працях О. Бабчинська, В. Лисенко, М. Лукашевич, А. Мідляр, Д. Френсіс та інші.

Існує декілька основних теорій самоменеджменту. Так, Л. Зайверт стверджував, що самоменеджмент – це цілеспрямоване застосування випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для оптимального, осмисленого використання свого часу [2]. Найголовнішою метою самоменеджменту, за його теорією, було максимальне використання своїх можливостей, вміння самовизначатися, долати зовнішні обставини, які можуть виникнути у процесі трудової діяльності. У свою чергу, Карпичев В. говорив про те, що самоменеджмент являє собою саморозвиток індивіда, який організовує управління над собою. На думку К. І. Варламова, самоменеджмент – цілеспрямоване використання керівником практичних методів в повсякденному житті для досягнення успіху.

Особливість погляду на сучасного керівника, лідера колективу, полягає у тому, що він розглядається як носій інноваційної організаційної культури, основний ініціатор послідовних змін в організації. Найважливіші риси сучасного керівника: професіоналізм, здатність вести за собою колектив, прагнення створювати і підтримувати хороший психологічний клімат, неможливі без роботи над собою, без самоменеджменту. Для забезпечення складних, скоординованих, ефективних дій потрібні компетентні, високоорганізовані, наполегливі і сміливі керівники. Вони повинні мислити глобально, діяти, орієнтуючись на міжнародні стандарти.

Самоменеджмент полягає у тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо управляти перебігом свого життя (тобто самовизначатися) і долати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті [3]. Сучасний

керівник змушений переходити від технологій, орієнтованих на нівелювання характеристик підлеглих, до максимального використання їх індивідуальності,

делегування виконавцям повноважень та відповідальності. Сьогодні активізація трудової діяльності персоналу виробничої організації, в багатьох випадках, забезпечується демократизацією менеджменту, організацією участі працівників у прийнятті рішень, створенням їм можливостей для поповнення знань і розвитку навичок. В цих умовах особливо необхідним є опанування керівниками підприємств таким сучасним інструментом активізації поведінки творчих працівників і творчих колективів, як самоменеджмент [1]. Саме потреба в мотивації творчого потенціалу кожного працівника і неможливість задоволеності в рамках традиційного менеджменту викликали до життя процес соціологізування і психологізації менеджменту, на хвилі якого і виник напрям самоменеджменту [2].

Разом із цим, Р. Фітс та М. Познер стверджують, що працездатність керівника завжди залежить від рівня мотивації і поставленої мети. Поняття мотивації вжито у широкому сенсі слова, що включає ступінь активності, готовність до виконання роботи, стомлюваність та інші фактори [4].

Отже, самоменеджмент суттєво впливає на працездатність сучасних керівників підприємств. Найголовнішою складовою самоменеджменту є саморозвиток, у процесі якого сучасний керівник вчиться управляти та планувати подіями, формувати стосунки, долати перешкоди, розвивати особисті якості, які є важливими для успіху поставлених цілей і завдань, такі як: воля, наполегливість, стресостійкість, уміння позитивно впливати на колектив. Успішна діяльність підприємства залежить від уміння сучасного керівника налаштовувати працівників на самовдосконалення, саморозвиток, самореалізацію та вміння якісно і продуктивно організовувати свій робочий процес, використовувати власні можливості, свідомо самовизначатися, знаходити швидкий вихід з проблем у професійному житті тощо.

Список літератури

1. Бабчинська О. І. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу [Електронний ресурс]. / О. І. Бабчинська, А. К. Мідляр –Режим доступу до сайту: http: //www. economy. nayka. com. ua/?op=1&z=5151

2. Гичан И. С. Психология труда: конспект лекций. / И. С. Гичан – К.: КМУ- ГА, 2016. – 92 с.

3. Психология труда // пер. со словац. Г. В. Матвеевой-Муниповой. – М.: Профиздат, 2016. – 216 с.

4. Fitts P. Human performance / P. Fitts M. Posner California,: Brooks / Cole, 2007. – 162 p.

Науковий керівник: Подкопаєва Ю. В., канд. психол. наук, доцент