

Іван ІСКЕРСЬКИЙ,
кандидат технічних наук,
викладач кафедри машинознавства і транспорту
*Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка (м. Тернопіль)*

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ФАХІВЦЯ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сьогодні одним з аспектів управлінської діяльності, що стрімко розвивається, є самоменеджмент. Проблема ефективного використання людиною власних ресурсів завжди була актуальною, але в останні роки вона є об'єктом підвищеного інтересу. І це не дивно, оскільки з розвитком науки і техніки людство отримало безліч інструментів для роботи з інформацією, що підвищують можливості людини. Здатність до ефективного управління собою і власними ресурсами необхідна фахівцям соціономічного профілю, але для управлінців вона особливо важлива, тому що менеджер несе відповідальність не тільки за самого себе, а й за своїх підлеглих, усю організацію загалом.

Вітчизняні науковці наголошують, що «самоменеджмент – це сукупність загальних підходів, що забезпечують компетентне та професійне управління у кар'єрі інших людей як ефективну систему прийомів із методами пізнання, самооцінки, самореалізації та саморозвитку з метою досягнення життєвих цілей і завдань» [2, с. 9].

Деякі дослідники схильні ототожнювати поняття «самоменеджмент» із терміном «тайм-менеджмент», як здатності ефективно управляти часовими ресурсами. На нашу думку, «самоменеджмент» вміщує «тайм-менеджмент», тому що він є своєрідною здатністю, яка визначає вміння керівника досягати поставлених цілей, що завжди пов'язано з певними часовими інтервалами.

Перш ніж починати формування самоменеджменту, керівнику необхідно визначити основу власної майбутньої системи. Під час реалізації процесу управління виникають різноманітні інформаційні потоки, що впливають на об'єкт і суб'єкт самоменеджменту. Система функціонує на основі інформації про стан об'єкта самоменеджменту – інформації, що надходить як із внутрішнього середовища (психологічний, емоційний,

інтелектуальний стан людини), так і із зовнішнього середовища, факторами якого виступають чинники зовнішнього середовища (політичні, економічні, екологічні, соціальні, технологічні тощо). Інформація впливає на всі процеси, що відбуваються в зовнішньому і внутрішньому середовищах. На її основі суб'єктом самоменеджменту (менеджером) виробляються рішення, що впливають на ефективність діяльності об'єкта самоменеджменту. Відповідно, інформаційний процес управління, що протікає у системі самоменеджменту, є основою, яка визначає її функціонування.

Відправною точкою у побудові системи самоменеджменту є постановка цілей. Це основоположний і першочерговий процес, тому що саме від розробленої системи цілей залежать ефективність роботи менеджера в організації, а отже, і система самоменеджменту, що є фактором її ефективності. Оскільки самоменеджмент є одним із напрямів менеджменту, то в основу побудови його системи покладено основні функції менеджменту [5], які ми розглядаємо через призму підвищення ефективності повсякденної діяльності керівника.

Планування – акцентовано на підготовці до реалізації цілей через ефективну декомпозицію поставленої мети на окремі завдання та впорядкування часу. Як і в класичному менеджменті, функція планування визначає ефективність системи самоменеджменту, тому що від того, наскільки правильно сформовані та пов'язані з часовими ресурсами конкретні завдання, залежить те, наскільки ефективно менеджер буде здатний досягти поставленої мети. На думку О. Світового, «для управлінця, який прагне кар'єрного зростання, важливо зосередитися на досягненні мети, дбаючи про свою професійну репутацію та розвиваючись як особистість» [3, с. 55].

Організація – передбачає правильне делегування завдань і передачу відповідальності підлеглим, створення такої організаційної структури, що визначає порядок підпорядкування підрозділів, які виконують різні завдання. У самоменеджменті функція організації також реалізується повною мірою, з тими лише відмінностями, що у підлеглих, яким делегуються завдання, є чотири фази активності протягом дня.

Так, фаза «ранок» відповідає за найскладніші завдання, що вимагають високої зосередженості менеджера. Для неї необхідні найбільш оптимальні фізичні, емоційні та інтелектуальні ресурси. Зазвичай, на

ранкові години керівник призначає складні й відповідальні справи. Йдеться про підписання важливих контрактів, угод, проведення переговорів із потенційними партнерами тощо.

Фаза «день». Під час переходу до цієї фази «свіжих» сил, як правило, стає менше, людський організм готовий до виконання планової роботи, яка не потребує високої напруженості. До цієї фази можна віднести планове підписання документів, звітів, роботу з електронною поштою тощо. Важливим пунктом цієї фази є перерва на обід, під час якої відбувається «очищення» свідомості від ранкових завдань і налаштування на планомірне розв'язання подальших завдань протягом дня.

Фаза «вечір». Відповідає за «перемикання» свідомості з робочої обстановки на неробочу. Саме у цей час відбувається спілкування з сім'єю, друзями, прогулянки, відволікання на домашні справи, фізичний, психологічний та емоційний відпочинок. Окрім цього, під час цієї фази також можуть делегуватися завдання, що характеризуються рутинністю, наприклад, набір тексту статті, відповідь на неважливі інформаційні повідомлення електронною поштою (або іншими засобами зв'язку) та інші завдання.

Фаза «ніч» відповідає за нічний сон, повне абстрагування від цілей і завдань, підготовку керівника як об'єкта і суб'єкта самоменеджменту до виконання поставлених завдань.

Функція *координації* в контексті самоменеджменту, як і в класичному менеджменті, безпосередньо пов'язана з функцією організації. Завдання координації – досягнення узгодженості в роботі всіх фаз активності, розглянутих на етапі функції організації. Для того, щоб кожна фаза активності була максимально ефективною, необхідно розподіляти завдання фази за пріоритетами. Для цього можуть бути використані різні методики, зокрема, методика Ейзенхауера або АВС-аналіз.

Функція *контролю* визначається в контексті самоконтролю, оскільки менеджер виступає одночасно об'єктом і суб'єктом контролю. На цьому етапі визначається, які важливі критерії ефективності, задані на етапі планування, були досягнуті, які існують труднощі, які ключові чинники стали причиною отриманих труднощів і яким чином труднощі можна скоригувати й усунути, щоб не створювати перешкод до досягнення цілей.

Доволі важливим пунктом цього етапу є також аналіз фізичного, психологічного та емоційного стану, що визначає здібності менеджера до досягнення поставлених цілей. Нерозподілені навантаження шкодять ефективному використанню людиною власних ресурсів. Ми підтримуємо В. Шкраб'юк, Д. Білик у тому, що навантаження спричиняють появу професійного вигорання, що являє собою «синдром емоційного, розумового та фізичного виснаження через тривале емоційне перевантаження» [4, с. 295]. Л. П'янківська наголошує на одній із характеристик професійного вигорання. Йдеться про те, що «у всіх тлумаченнях поняття «вигорання» невід'ємним і найбільш значимим компонентом є виснаження та акцентується увага на негативному впливі професійної діяльності, яка є фундаментом феномену «вигорання» [1, с. 311].

Ми переконані, що вигорання характеризується сукупністю стійких симптомів, які проявляються в негативних емоційних переживаннях і установках щодо своєї роботи (професії) і суб'єктів ділового спілкування, і виражаються в довготривалому емоційному, психологічному та інтелектуальному виснаженні, втраті інтересу до роботи, що руйнує систему управління власними ресурсами людини.

Отже, раціональне управління власними ресурсами – цілями, фазами активності, показниками результативності, часом та інформацією є запорукою ефективності професійної діяльності менеджера. Завдання керівника як суб'єкта управління полягає в такій організації своєї роботи, щоб ефективність об'єкта управління була максимальною. Технології і методи самоменеджменту є інструментом, що дає змогу менеджеру побудувати ефективну систему управління собою як найважливішим ресурсом у сучасних організаціях.

Список використаних джерел:

1. П'янківська Л. В. Історико-етимологічний аспект поняття синдрому «емоційного вигорання». *Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання*. 2015. С. 306–313.
2. Самоменеджмент: навчальний посібник / Василик С. К. та ін. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 150 с.

3. Світовий О. М. Самоменеджмент як ефективний інструмент кар'єрного зростання управлінця. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2021. № 2-2 (104). С. 54–60.
4. Шкраб'юк В. С., Білик Д. І. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*. 2020. № 10 (86). С. 293–296.
5. Meskon M. H., Albert M., Hedouri F. Management. New York City : Harper & Row, 1988. 777 p.