

**Економіка, менеджмент, фінанси**

Секція:

УДК 338

Лібусь Т. – ст. гр. БМс - 41

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

**НЕОБХІДНІСТЬ РОЗВИТКУ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ**

Науковий керівник: к.е.н., доцент Юрик Н.Є.

Libus T.

*Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University*

**NEED TO DEVELOP SELF-MANAGEMENT IN UKRAINE**

Supervisor: Yuryk N.

Ключові слова: самоменеджмент, можливості

Keywords: self-management, opportunities

В наш час ефективність роботи менеджера, значною мірою залежить від організації його особистої роботи. Керівнику, перш ніж організувати інших, потрібно бути самому організованою людиною. Нині більшість українських менеджерів не розуміє значення самоменеджменту, що негативно впливає не лише на його роботу, а колективу взагалі. Тому дана тема є актуальною для вітчизняних управлінців.

Термін «самоменеджмент» складається з двох частин. Перша складова частина «само» – означає: спрямованість дії (названого в другій частині слова - управління) на самого себе; здійснення дії самостійно або автоматично. Менеджмент означає сукупність принципів, методів, прийомів і форм, які визначають мистецтво управління діяльністю та інтелектуальними ресурсами особистості.

Поняття самоменеджменту в сучасній науці розглядають у різних контекстах і його визначення зводяться до того, що самоменеджмент, в першу чергу, це техніка правильного використання часу. Самоменеджмент припускає саморозвиток особистості, засноване на самопізнанні, самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролі і, як підсумок, самореалізації в обраній сфері діяльності. Така робота над собою дозволяє розкрити весь свій творчий потенціал і максимально використати свої можливості і здібності.

Сучасним виробничим організаціям, які орієнтовані на формування використання інтелектуального капіталу, слід опанувати технології самоменеджменту, оскільки він створює можливості, як для задоволення потреб творчої особистості, так і на задоволення потреб організації. Процесом впровадження самоменеджменту необхідно управляти, звертаючи увагу на діагностику підфункцій особистості (самотивація, самоорганізація, самоконтроль), організаційних умов такого впровадження (менеджмент інформації, знань, комунікацій). До механізму формування індивідуального потенціалу самоменеджменту працівника повинні входити технології самотивації, вміння використовувати явні і неявні знання, опанування технікою збереження здоров'я тощо. Отже, самоменеджмент направлений на максимальне використання працівником власних можливостей і усвідомлене управління своїм робочим часом. Використання досягнень самоменеджменту у наш час має дуже велике значення для ефективної роботи не лише керівника, а й організації, тому його застосування є перспективою у покращенні управління.