

ВПЛИВ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ ТА РЕСУРСАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

БЛИК Вікторія¹, РОМАНЕНКО Євгеній²

¹Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
<https://orcid.org/0000-0002-1809-0804>

e-mail: bilyk_v@ukr.net

²Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

У статті розглядається вплив самоменеджменту на управління часом та ресурсами в організаціях, особливо в умовах військових конфліктів. На основі аналізу сучасної наукової літератури, стаття підкреслює, що самоменеджмент виходить за межі простого управління робочим часом і охоплює аспекти оптимізації ресурсів в організаціях. Вона зосереджується на функціях самоменеджменту, таких як планування, пріоритизація завдань, тайм-менеджмент, а також на управлінні ресурсами та комунікацією. Особливу увагу приділено проблемі розв'язання суперечності між зростанням виробничих завдань і обмеженими часовими ресурсами, де ефективний тайм-менеджмент є ключовим елементом загальної концепції ресурсного менеджменту. У контексті сучасних технологій самоменеджменту також розглядається питання їх оптимального використання і адаптації до специфічних потреб організації. В умовах війни, коли бізнес зіштовхується з численними перешкодами, стаття вказує на критичну важливість самоменеджменту для забезпечення адаптивності та стійкості організації, що дозволяє їм підтримувати продуктивність і досягати стратегічних цілей. Таким чином, стаття демонструє, що інтеграція самоменеджменту в управлінські практики організації є важливою для підвищення загальної ефективності та конкурентоспроможності, а також для системного підходу до управління часом і ресурсами в умовах постійних змін і викликів.

Ключові слова: самоменеджмент, тайм-менеджмент, ресурсний менеджмент, адаптивність, продуктивність, оптимізація ресурсів, професійний розвиток.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2024-12-23>

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У сучасному контексті, що характеризується прискоренням технологічного розвитку та значними трансформаціями у виробничих структурах і ринкових умовах, особливої актуальності набуває питання самоменеджменту як інструменту оптимізації управління часом та ресурсами в організаціях. Він є особливо важливим у контексті розгортання збройної агресії росії проти України, коли організації зіштовхуються з додатковими викликами, такими як забезпечення безпеки працівників, підтримка безперервності операційної діяльності та адаптація до змін у зовнішньому середовищі. Застосування професійного самоменеджменту передбачає систематичне планування, організацію, мотивацію та контроль за власною діяльністю, що дозволяє працівникам ефективно використовувати наявний час та ресурси. У даному контексті, розвиток компетенцій саморегуляції, прийняття рішень та постійне навчання є визначальними для досягнення високих рівнів продуктивності та ефективності в умовах нестабільного бізнес-середовища. Самоменеджмент також сприяє підвищенню внутрішньої мотивації працівників, розвитку лідерських якостей та відповідальності за власну продуктивність, що є важливим для створення ефективних команд та досягнення спільних організаційних цілей, а в умовах війни, це стає ще більш актуальним, оскільки організації потребують гнучкості та здатності швидко реагувати на зміни. Тому дослідження впливу самоменеджменту на управління часом та ресурсами в організаціях є важливим науковим завданням, що дозволить виявити найбільш ефективні стратегії та методи для забезпечення стійкого розвитку організації в умовах нестабільності та постійних викликів, спричинених зовнішніми та внутрішніми чинниками.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

У процесі формування теоретичного підґрунтя функціонування самоменеджменту у контексті ресурсного забезпечення та управління часом було проаналізовано праці провідних науковців, зокрема таких як З. Шильнікова, Л. Буяк, Ю. Семененко, К. Пришляк, Л. Федоришина, В. Камінський, А. Нікітіна, С. Потапова, Л. Сіверт. Крім того, у процесі виявлення функцій, завдань та ключових проблем самоменеджменту використовувались праці таких вчених як І. Седікова, Д. Седіков, С. Василик, С. Прохоровська, І. Агєєва, Т. Волотовська, зокрема для виявлення ключових аспектів управління для підвищення загальної ефективності організації. Для виявлення впливу самоменеджменту на управління часом та ресурсами в організаціях, зокрема в умовах війни, проаналізовано висновки таких вчених як К. Андрющенко, С. Алексєєва, Л. Базиль, В. Байдулін, І. Гриценко, В. Кавецький, О. Лесько, О. Ратушняк, А. Мураховська, що дозволило сформува-

ключові аспекти самоменеджменту, які сприяють підвищенню продуктивності організацій, покращенню планування і розподілу ресурсів, а також забезпеченню адаптації до мінливих умов, в яких функціонують сучасні організації.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою написання статті є дослідження впливу самоменеджменту на управління часом і ресурсами в організаціях з метою виявлення ключових чинників, що визначають ефективність цього процесу. Стаття має на меті проаналізувати роль самоменеджменту у плануванні і розподілі часу, а також у використанні фінансових, матеріальних та людських ресурсів. Крім того, стаття спрямована на виявлення переваг і можливих викликів, що виникають при впровадженні самоменеджменту.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У сучасних наукових дискусіях спостерігається різноманітність підходів до визначення концепції самоменеджменту. Традиційно самоменеджмент розглядається як технологія особистого управління робочим часом, що забезпечує підвищення продуктивності та ефективності індивідуальної діяльності. Однак, його значення виходить далеко за межі цієї вузької інтерпретації, охоплюючи також аспекти оптимізації використання ресурсів в організаціях. Наприклад, З. Шильнікова стверджує, що самоменеджмент – це процес управління часом, що спрямований на створення кар'єри за допомогою самооцінки, самовизначення та саморозвитку [1]. Водночас Л. Буяк, Ю. Семененко та К. Пришляк визначають самоменеджмент як здатність керувати собою, власним життям та часом, сприяючи кар'єрному та особистісному зростанню через процеси самооцінки, самовизначення та саморозвитку [2], що підтверджується думкою й інших науковців [3-5]. Проте Л. Сіверт визначає самоменеджмент як систематичне і цілеспрямоване використання перевірених практичних методів у щоденній діяльності, яке спрямоване на оптимізацію та ефективне використання часу [6]. Таке визначення підкреслює не лише важливість управління часом, але й необхідність комплексного підходу до управління ресурсами в організаціях. У даному контексті самоменеджмент стає важливим інструментом для організацій, оскільки він включає не тільки індивідуальну ефективність, але й системний підхід до управління ресурсами, а, отже, охоплює управління людськими, технологічними, природними та іншими ресурсами, що є ключовими для забезпечення стабільності та продуктивності організації в умовах постійних змін і викликів.

Самоменеджмент охоплює ряд функцій, що формують його суть. До цих функцій відносяться: визначення особистих цілей та завдань; планування часу та контроль за дотриманням термінів виконання; пріоритезація завдань у рамках організаційних проєктів; організація щоденного розпорядку; оптимізація необхідних для роботи ресурсів; самоконтроль та самоосвіта; а також забезпечення ефективної комунікації та отримання якісної інформації [7]. Центральним завданням самоменеджменту є оптимізація використання власних ресурсів, знань, навичок і компетенцій для досягнення максимальних результатів у діяльності, мінімізуючи вплив зовнішніх чинників. Таким чином, самоменеджмент стає критично важливим інструментом для підтримки високого рівня продуктивності та досягнення організаційних цілей, попри можливі зовнішні перешкоди та поточні проблеми.

Наразі основною проблемою сучасного професійного самоменеджменту є розв'язання суперечності між постійним зростанням кількості виробничих завдань та обмеженими часовими ресурсами. У даному контексті ефективний тайм-менеджмент набуває вирішального значення як частина загальної концепції ресурсного менеджменту, що сприяє підвищенню продуктивності та забезпечує досягнення стратегічних цілей організації, а також оптимізації роботи персоналу. В умовах активного розвитку сучасних технологій самоменеджменту постає питання їх оптимального використання та адаптації до специфічних потреб організації. Крім того, модель самоменеджменту зіштовхується з викликами, пов'язаними з забезпеченням ефективної комунікації та співпраці в команді, особливо у віртуальних або віддалених робочих середовищах [8].

Таким чином, впровадження ефективних практик самоменеджменту в організаціях є необхідною складовою процесу раціоналізації використання часу та ресурсів, що, як наслідок, сприяє підвищенню загальної продуктивності та конкурентоспроможності. Розвиток компетенцій самоменеджменту вимагає наявності відповідних засобів і ресурсів для забезпечення робочих процесів, а також навчання та підтримки персоналу. Ресурсний менеджмент, як ключова стратегічна складова управління організацією, спрямований на оптимізацію використання різних

видів ресурсів, включаючи фінанси, матеріальні активи, час, інформаційні технології та інші [9]. Оптимальне управління цими ресурсами є необхідним для досягнення поставлених цілей та підвищення загальної ефективності організації.

В умовах військового конфлікту бізнес стикається з численними перешкодами, що значно ускладнюють його функціонування. Воєнні дії призводять до руйнування інфраструктури, знищення виробничих потужностей і порушення логістичних ланцюгів, що суттєво впливає на ефективність управління ресурсами та забезпечення безперервності виробничих процесів. У даному контексті самоменеджмент, як системна функція, набуває особливої важливості для ефективного управління часом та ресурсами в організаціях.

Основні перешкоди для ведення бізнесу, що впливають на управління часом і ресурсами в умовах війни включають насамперед проблему з фінансовими та людськими ресурсами (рис. 1). Зокрема, падіння продажів (64,1%) є критично важким чинником, який веде до зменшення доходів і потребує перегляду ресурсного планування. Відсутність персоналу через мобілізацію (47%) обмежує можливості організації в управлінні робочими ресурсами та часом. Зростання витрат на виробництво (31,2%) ускладнює фінансове управління та оптимізацію ресурсів. Заборона закордонних відряджень для чоловіків (29%) і проблеми з логістикою (26,9%) створюють додаткові труднощі в управлінні проектами та матеріальними ресурсами.

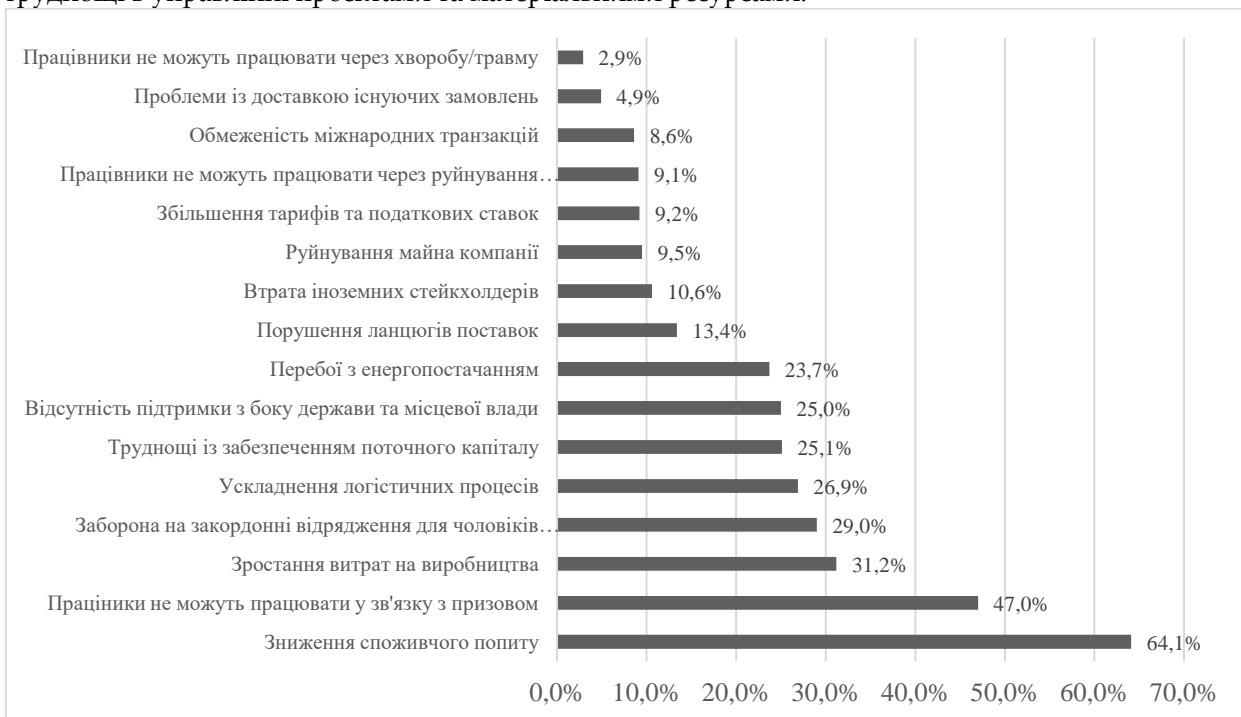


Рис. 1. Проблеми функціонування українських організацій під час війни

Джерело: складено на основі [10].

У період воєнного конфлікту потреба в ефективному управлінні ресурсами набуває критичного значення для забезпечення функціонування організацій. Бойові дії та негативні економічні процеси викликають значні руйнування інфраструктури, порушення постачання та зростання витрат, що підкреслює необхідність адаптивного підходу до управління ресурсами. Організації повинні забезпечити оптимальне використання наявних ресурсів, включаючи фінансові, матеріальні та людські ресурси, щоб підтримувати свою стабільність і ефективність в умовах підвищеної невизначеності та ризиків. Наразі велика кількість компаній вже відчують нестачу необхідних ресурсів та визначають повоєнні пріоритети їхнього відновлення (рис. 2), що зумовлює актуальність запровадження більш ефективної системи самоменеджменту у контексті ресурсного забезпечення та планування.

З огляду на вищезазначені проблеми функціонування українських організацій під час війни нагальна потреба у людських ресурсах (83,3%) обумовлена, головним чином, необхідністю збереження та нарощування кваліфікованих працівників, а також підтримки їхнього професійного потенціалу, зокрема для забезпечення операційної спроможності та конкурентоспроможності організації. Зі свого боку, забезпечення фінансових гарантій шляхом стабільності капітальних

ресурсів є суттєвим чинником для ефективності бізнесу та подолання економічних труднощів (32,3%), отже, інвестиції та фінансове планування відіграють ключову роль у відновленні інфраструктури та забезпеченні безперервності діяльності. Крім того, технологічні ресурси є не менш важливим аспектом (30,9%), зокрема для залучення іноземного капіталу і впровадження новітніх технологій, що сприяють модернізації виробничих процесів і підвищенню загальної ефективності організації. Також в умовах поширення кризових явищ є необхідним управління природними ресурсами для відновлення територій і їх раціонального використання (9,9%), що забезпечує довгострокову стійкість і сталий розвиток організацій.

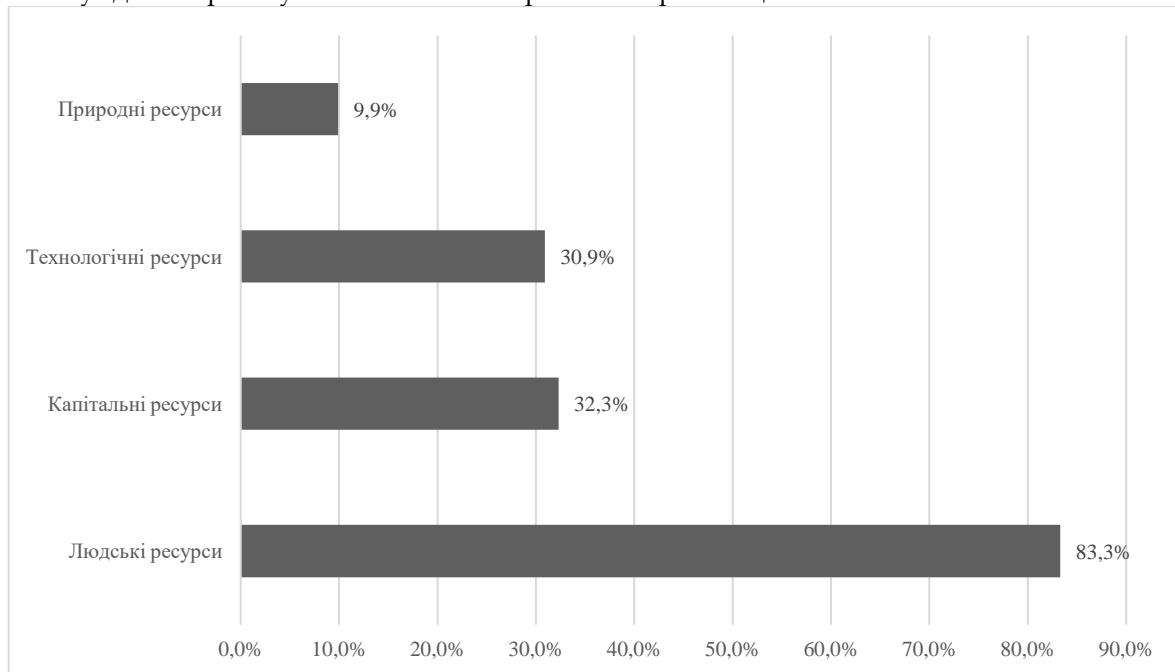


Рис. 2. Необхідність ресурсного забезпечення організацій в умовах війни

Джерело: складено на основі [10].

Таким чином, в умовах війни, що призвела до обмеженості доступу до ключових ресурсів та необхідності в оптимізації часу, відведеного на ключові виробничі процеси, самоменеджмент стає критично важливим для сучасних організацій, забезпечуючи адаптивність, стійкість та ефективність управління ресурсами. Самоменеджмент включає наступні пріоритетні напрямки розвитку, що мають на меті підтримку ефективності організації в умовах війни:

1. Забезпечення ефективного управління часом, що сприяє оптимізації використання часу шляхом впровадження структурованих методів планування та пріоритизації завдань. Такий підхід дозволяє працівникам чітко визначати важливі завдання та уникати марнотратства часу на другорядні справи, що є критично важливим в умовах обмежених ресурсів та нестабільності.

2. Підвищення гнучкості та адаптивності передбачає орієнтацію системи самоменеджменту на самостійність та відповідальність працівників, дозволяє швидко реагувати на зміни та адаптуватися до нових умов. Працівники, що самостійно планують та контролюють свої завдання, можуть ефективніше долати перешкоди та знаходити оптимальні рішення в складних ситуаціях.

3. Підтримка професійного розвитку та збереження кваліфікованих кадрів допомагає організаціям підтримувати професійний розвиток співробітників, забезпечуючи їхнє навчання та удосконалення навичок, що насамперед сприяє збереженню професійного потенціалу організації та підвищенню її конкурентоспроможності.

4. Самоменеджмент забезпечує раціональне використання наявних ресурсів через систематичне планування, моніторинг та контроль їхнього витрачання. З огляду на тривалий збройний конфлікт, що обмежує доступ до різних видів ресурсів, включаючи фінансові, матеріальні та людські, самоменеджмент дозволяє організаціям мінімізувати втрати та забезпечити стабільність діяльності в умовах ресурсного дефіциту.

5. Стимулювання внутрішньої мотивації призводить до зростання продуктивності праці, оскільки працівники відчувають особисту відповідальність за результати своєї роботи та внесок у досягнення організаційних цілей.

6. Модель самоменеджменту сприяє розвитку командного духу, оскільки підкреслює важливість спільних цілей та взаємної підтримки. В умовах війни, коли взаємодія та координація є критичними для успіху, самоменеджмент забезпечує ефективну комунікацію та співпрацю між членами команди, підвищуючи загальну результативність організації.

Крім того, сучасним організаціям, що прагнуть максимізувати використання інтелектуального капіталу, необхідно впроваджувати технології самоменеджменту, що, таким чином, створює умови для задоволення потреб як творчих працівників, так і самої організації. Формування індивідуального потенціалу самоменеджменту працівників включає технології самомотивації, навички використання явних та неявних знань, методи збереження здоров'я та інші важливі аспекти. Важливим аспектом впровадження самоменеджменту в організаціях є визнання інтелектуального капіталу як основного чинника їх життєздатності та ефективного управління соціально-економічним середовищем. Керівники повинні розглядати організацію як відкриту динамічну систему, зосереджуючись на самоорганізації та підтримці процесів розвитку. Головне завдання менеджменту полягає у виявленні та розвитку позитивних тенденцій, а також у зниженні впливу негативних [11].

Таким чином, сучасні організації зіштовхуються з необхідністю оптимізації внутрішніх процесів та максимально ефективного використання наявних ресурсів. Самоменеджмент, як систематичне та цілеспрямоване застосування методів саморегуляції та самоконтролю, дозволяє співробітникам ефективно планувати, розподіляти та використовувати свої ресурси, зокрема час, знання, навички та інші. Вплив самоменеджменту на управління часом та ресурсами в організаціях, головним чином, демонструє те, як ці підходи можуть сприяти підвищенню продуктивності та ефективності організаційних процесів (табл. 1).

Таблиця 1

Вплив самоменеджменту на управління часом та ресурсами в організаціях

Назва	Складові	Характеристика
Управління часом		
Планування завдань	Визначення пріоритетів	Самоменеджмент допомагає працівникам визначати пріоритети, зосереджуючись на найважливіших і термінових завданнях, що сприяє більш ефективному використанню часу і підвищенню продуктивності.
	Оптимальний розподіл часу	Чітке планування дозволяє уникати зайвих витрат часу на другорядні завдання, що підвищує загальну ефективність робочого процесу.
Організація робочого дня	Раціоналізація розпорядку	Самоменеджмент сприяє створенню збалансованого графіка роботи, що включає час для виконання завдань, перерви та відпочинку, що, як наслідок, допомагає уникнути перевантаження і вигорання.
	Чітке планування	Організація часу на різні активності дозволяє більш ефективно використовувати робочий день, підвищуючи продуктивність і якість виконання завдань.
Стрес-менеджмент	Уникнення дедлайнів	Ефективне управління часом допомагає уникати стресових ситуацій, пов'язаних з наближенням дедлайнів, що покращує загальний психологічний стан працівників.
	Підвищення продуктивності	Завдяки зниженню рівня стресу, працівники можуть зосередитися на своїх завданнях, що підвищує загальну продуктивність.
Управління ресурсами		
Оптимізація використання ресурсів	Зниження витрат	Самоменеджмент допомагає ефективно використовувати фінансові, людські, матеріальні та технологічні ресурси, що знижує витрати і збільшує віддачу від наявних ресурсів.
	Максимізація віддачі	Раціональне використання ресурсів дозволяє досягати максимальних результатів при мінімальних витратах, що підвищує загальну ефективність організації.
Професійний розвиток	Постійне вдосконалення	Самоменеджмент сприяє постійному розвитку працівників через самоосвіту і вдосконалення професійних навичок, що підвищує їхню кваліфікацію і компетенції.
	Загальна ефективність	Підвищення професійного рівня працівників безпосередньо впливає на загальну ефективність організації, забезпечуючи виконання складних завдань і досягнення стратегічних цілей.
Комунікація та інформаційний обмін	Покращення комунікацій	Самоменеджмент сприяє покращенню комунікаційних процесів в організації, забезпечуючи ефективний обмін інформацією та злагоджену роботу команди.
	Раціональне використання інформаційних ресурсів	Ефективне використання інформаційних ресурсів дозволяє швидко приймати рішення і реагувати на зміни, що підвищує загальну продуктивність і ефективність роботи.

Джерело: складено на основі [12-14].

Інтеграція самоменеджменту в управлінські практики організацій є стратегічно важливим чинником, який сприяє не лише підвищенню індивідуальної ефективності працівників, але й забезпеченню загальної конкурентоспроможності та стійкого розвитку організації, розвиває компетенції працівників, зокрема здатність до самостійного прийняття рішень, управління власними ресурсами та часом, що є невід'ємними складовими успішної професійної діяльності. Тому впровадження самоменеджменту є необхідним для забезпечення системного підходу до управління часом та ресурсами, що дозволяє досягати стратегічних цілей та підвищувати ефективність організаційних процесів у довгостроковій перспективі.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Впровадження самоменеджменту в організаціях є ключовим чинником, що сприяє оптимізації використання часу та ресурсів, підвищенню продуктивності й ефективності роботи. Самоменеджмент дозволяє працівникам чітко планувати завдання, визначати пріоритети та раціонально організувати робочий день, що сприяє ефективному використанню часу та зниженню рівня стресу. Ефективне управління ресурсами за допомогою самоменеджменту включає оптимальне використання фінансових, людських, матеріальних та технологічних ресурсів, що забезпечує зниження витрат та максимізацію віддачі. Розвиток компетенцій самоменеджменту сприяє постійному вдосконаленню навичок та підвищенню кваліфікації працівників, що безпосередньо впливає на загальну ефективність організації. Покращення комунікаційних процесів забезпечує більш ефективний обмін інформацією та злагоджену роботу команди, що є критичним чинником у сучасних віртуальних і віддалених робочих середовищах. В умовах військового конфлікту бізнес зіштовхується з численними викликами, що ускладнюють його функціонування, проте впровадження самоменеджменту як системної функції управління часом та ресурсами дозволяє організаціям забезпечити стійкість та гнучкість у відповідь на зовнішні виклики, підтримуючи безперервність операційної діяльності та адаптацію до змін у зовнішньому середовищі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Шильнікова З. М. Самоменеджмент: навчальний посібник. Видавництво ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка». 2022. 224 с. URL: <http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8936/1/2022.pdf>
2. Буяк Л. М., Семененко Ю. С., Пришляк К. М. Вплив інформаційних технологій самоменеджменту на ефективність діяльності компанії. Галицький економічний вісник. 2023. № 83(4). С. 7-16. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.04.007
3. Федоришина Л. М., Камінський В. І. Самоменеджмент як мистецтво управління індивідуальним людським капіталом. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. № 10. С. 535-538. URL: <http://www.global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf>
4. Нікітіна А. В. Роль самоорганізації в розвитку мовної особистості здобувача вищої освіти. Слобожанська бесіда – 16. Лінгвістика тексту і вивчення української ментальності: матеріали Всеукраїнська науково-практична конференція. 2023. № 16. С. 244-250. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/9997>
5. Потапова С. М. Співвідношення понять «саморегуляція» та «самоуправління особистості». Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: матеріали науково-практичної конференції. Харківський національний університет внутрішніх справ. 2016. С. 84-87. URL: <https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/102.pdf>
6. Siewert L. J. Time management based on the ALPEN method (by Lothar J. Siewert). Vienna Student Counselling. 2021. URL: https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/students/Student_Engagement_and_Counselling/Counselling_%40_home/Anleitung_ALPEN_E.pdf
7. Седікова І. О., Седіков Д. В. Нові парадигми менеджменту в умовах цифрової економіки. Економіка харчової промисловості. 2022. № 4(3). С. 37-43. URL: <https://journals.ontu.edu.ua/index.php/fie/article/download/2360/2555>
8. Василик С. К., Прохоровська С. А., Агеева І. В. Управління персоналом і самоменеджмент у системі управління організацією в умовах сучасних викликів. Scientific notes of

Lviv University of Business and Law. 2023. № 38. С. 16-23.
<https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/848>

9. Волотовська Т. Ресурс-менеджмент як необхідна складова самоменеджменту майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в умовах викликів сьогодення. Позиціонування закладів освіти на ринку освітніх послуг в умовах воєнного стану: Матеріали IV Всеукраїнського науково-методологічного семінару. ДЗВО «Університет менеджменту освіти». 2023. С. 22-31. URL: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

10. Дослідження стану та потреб бізнесу в умовах війни: результати опитування в грудні 2023 – січні 2024 року. Дія Бізнес. 2024. URL: <https://business.dia.gov.ua/cases/novini/doslidzenna-stanu-ta-potreb-biznesu-v-umovah-vijni-rezultati-opituvanna-v-grudni-2023-sicni-2024-roku>

11. Андрущенко К. А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку. Ефективна економіка. 2010. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258>

12. Алексеева С. В., Базиль Л. О., Байдулін В. Б., Гриценко І. А., Єршова Л. М., Орлов В. Ф., Сохацька Г. В. Підприємницька компетентність майбутніх фахівців: методичний посібник. Видавництво «Полісся». 2021. 266 с. DOI: <https://doi.org/10.32835/978-966-655-988-6/2021>

13. Ратушняк О. Г., Кавецький В. В., Лесько О. Й. Самоменеджмент як основна складова в роботі операційного менеджера. Ефективна економіка. 2022. № 1. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.1.76>

14. Ратушняк О. Г., Мураховська А. Ю. Самоменеджмент як одна із умов підвищення ефективності управління на підприємстві. Вінницький національний технічний університет. 2022. URL:

<https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/35982/113718.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

REFERENCES:

1. Shylnikova Z. M. Samomenedzhment: navchalnyi posibnyk. Vydavnytstvo DZ «LNU im. T. Shevchenka». 2022. 224 s. URL: <http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8936/1/2022.pdf>

2. Буайк Л. М., Семененко Ю. С., Прышлиак К. М. Вплив інформаційних технологій самоменеджменту на ефективність діяльності компанії. Галицький економічний вісник. 2023. № 83(4). С. 7-16. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.04.007

3. Fedoryshyna L. M., Kamynskyi V. I. Samomenedzhment yak mystetstvo upravlinnia indyvidualnym liudskym kapitalom. Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky. 2016. № 10. S. 535-538. URL: <http://www.global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf>

4. Nikitina A. V. Rol samoorganizatsii v rozvytku movnoi osobystosti zdobuvacha vyshchoi osvity. Slobozhanska beseda – 16. Lnhvistyka tekstu i vyvchennia ukrainskoi mentalnosti: materialy Vseukrainska naukovo-praktychna konferentsiia. 2023. № 16. S. 244-250. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/9997>

5. Potapova S. M. Spivvidnoshennia poniat «samorehuliatytsiia» ta «samoupravlinnia osobystosti». Psykholohichni ta pedahohichni problemy profesiinoi osvity ta patriotychnoho vykhovannia personalu systemy MVS Ukrainy: materialy naukovo-praktychnoi konferentsii. Kharkivskiy natsionalnyi universytet vnutrishnikh sprav. 2016. S. 84-87. URL: <https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/102.pdf>

6. Siewert L. J. Time management based on the ALPEN method (by Lothar J. Siewert). Vienna Student Counselling. 2021. URL: https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/students/Student_Engagement_and_Counselling/Counselling_%40_home/Anleitung_ALPEN_E.pdf

7. Sedikova I. O., Sedikov D. V. Novi paradyhmy menedzhmentu v umovakh tsyfrovoi ekonomiky. Ekonomika kharchovoi promyslovosti. 2022. № 4(3). S. 37-43. URL: <https://journals.ontu.edu.ua/index.php/fie/article/download/2360/2555>

8. Vasyluk S. K., Prokhorovska S. A., Ahieieva I. V. Upravlinnia personalom i samomenedzhment u systemi upravlinnia orhanizatsiieiu v umovakh suchasnykh vyklykiv. Scientific notes of Lviv University of Business and Law. 2023. № 38. S. 16-23. <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/848>

9. Volotovska T. Resurs-menedzhment yak neobkhdna skladova samomenedzhmentu maibutnikh kerivnykiv zakladiv zahalnoi serednoi osvity v umovakh vyklykiv sohodennia. Pozytsonuvannia zakladiv osvity na rynku osvitnikh posluh v umovakh voiennoho stanu: Materialy IV Vseukrainskoho naukovo-metodolohichnoho seminaru. DZVO «Universytet menedzhmentu osvity». 2023. S. 22-31. URL: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

10. Doslidzhennia stanu ta potreb biznesu v umovakh viiny: rezultaty opytuvannia v hrudni 2023 – sichni 2024 roku. Diia Biznes. 2024. URL: <https://business.dia.gov.ua/cases/novini/doslidzenna-stanu-ta-potreb-biznesu-v-umovah-vijni-rezultati-opituvanna-v-grudni-2023-sicni-2024-roku>

11. Andriushchenko K. A. Teoretychni aspekty samomenedzhmentu: umovy vynyknennia i rozvytku. Efektyvna ekonomika. 2010. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258>

12. Aliexsieieva S. V., Bazyl L. O., Baidulin V. B., Hrytsenok I. A., Yershova L. M., Orlov V. F., Sokhatska H. V. Pidpriemnytska kompetentnist maibutnikh fakhivtsiv: metodychni posibnyk. Vydavnytstvo «Polissia». 2021. 266 s. DOI: <https://doi.org/10.32835/978-966-655-988-6/2021>

13. Ratushniak O. H., Kavetskyi V. V., Lesko O. Y. Samomenedzhment yak osnovna skladova v roboti operatsiinoho menedzhera. Efektyvna ekonomika. 2022. № 1. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.1.76>

14. Ratushniak O. H., Murakhovska A. Yu. Samomenedzhment yak odna iz umov pidvyshchennia efektyvnosti upravlinnia na pidpriemstvi. Vinnytskyi natsionalnyi tekhnichniy universytet. 2022. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/35982/113718.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

THE EFFECT OF SELF-MANAGEMENT ON TIME AND RESOURCE MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

BILYK Viktoriya, ROMANENKO Yevhenii
Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

The article examines the influence of self-management on the management of time and resources in organizations, especially in the conditions of military conflicts. Based on the analysis of modern scientific literature, the article emphasizes that self-management goes beyond the simple management of working time and covers aspects of resource optimization in organizations. It focuses on self-management functions such as planning, task prioritization, time management, as well as resource management and communication. Particular attention is paid to the problem of solving the contradiction between the growth of production tasks and limited time resources, where effective time management is a key element of the general concept of resource management. In the context of modern self-management technologies, the question of their optimal use and adaptation to the specific needs of the organization is also considered. In a time of war, when business faces multiple obstacles, the article points to the critical importance of self-management in ensuring the adaptability and resilience of organizations, enabling them to maintain productivity and achieve strategic goals. Thus, the article demonstrates that the integration of self-management into the management practices of organizations is important for increasing overall efficiency and competitiveness, as well as for a systematic approach to managing time and resources in conditions of constant change and challenges.

Implementation of self-management in organizations is a key factor contributing to optimizing the use of time and resources, increasing productivity and work efficiency. Self-management allows employees to clearly plan tasks, determine priorities and rationally organize the working day, which contributes to the effective use of time and reducing the level of stress. Effective resource management through self-management includes optimal use of financial, human, material and technological resources, which ensures cost reduction and maximization of returns. The development of self-management competencies contributes to the constant improvement of skills and the improvement of the qualifications of employees, which directly affects the overall efficiency of the organization. Improving communication processes enables more effective information sharing and team coordination, which is a critical factor in today's virtual and remote work environments. In the conditions of a military conflict, business faces numerous challenges that complicate its functioning, however, the implementation of self-management as a systemic function of time and resource management allows organizations to ensure stability and flexibility in response to external challenges, maintaining the continuity of operational activities and adaptation to changes in the external environment.

Keywords: self-management, time management, resource management, adaptability, productivity, optimization of resources, professional development.