

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

БЛИК Вікторія¹, ШПИЛЬОВА Віра², ОЗЕРАН Владислав³

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
<https://orcid.org/0000-0003-3210-5459>

vera_bsh.21@ukr.net

³Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Стаття присвячена аналізу ефективності самоменеджменту в умовах віддаленої роботи в організаціях. Метою дослідження є дослідження впливу самоменеджменту на продуктивність працівників в умовах дистанційної роботи, а також вивчення основних теоретичних підходів до організації ефективного самоменеджменту. В умовах зростаючої популярності віддаленої роботи особлива увага приділяється впливу особистої організації часу, управління ресурсами та підтримки мотивації на ефективність працівників. Методологічною основою дослідження стали класичні теорії менеджменту, зокрема теорії управління часом, стрес-менеджменту та мотивації, які були адаптовані до контексту віддаленої роботи. В дослідженні використовувалися такі методи: контент-аналіз наукових публікацій, порівняльний аналіз існуючих моделей самоменеджменту та синтез результатів попередніх досліджень у цій галузі. Дослідження спирається на аналіз сучасних наукових джерел, що розкривають проблематику самоменеджменту та його впливу на ефективність працівників в умовах дистанційної роботи. Результати дослідження показали, що ефективний самоменеджмент є ключовим чинником успіху в умовах віддаленої роботи. Зокрема, було виявлено, що працівники, які застосовують ефективні стратегії управління часом та ресурсами, демонструють вищий рівень продуктивності та задоволеності роботою. Крім того, дослідження показало, що здатність працівників до саморегуляції, включаючи управління стресом та підтримання мотивації, значно впливає на їхню можливість досягати поставлених цілей в умовах віддаленої роботи. Подальші дослідження мають зосередитися на емпіричній перевірці розроблених теоретичних моделей, а також на вивченні специфіки самоменеджменту в різних галузях та культурних контекстах. Особливу увагу слід приділити розробці рекомендацій для організації щодо оптимізації віддаленої роботи з урахуванням індивідуальних потреб працівників. Отримані результати можуть бути використані для розробки рекомендацій з управління працівниками, які працюють дистанційно, а також для впровадження програм розвитку навичок самоменеджменту в організаціях. Це може сприяти підвищенню продуктивності праці, зниженню рівня стресу серед працівників та підвищенню їхнього задоволення роботою в умовах віддаленої роботи.

Ключові слова: самоменеджмент, віддалена робота, ефективність, управління часом, дистанційна робота, продуктивність, організаційні навички.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2024-13-1>

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

Надзвичайні обставини, пов'язані зі спалахом коронавірусу, змусили значну частину установ та багатьох людей відмовитися від традиційної форми організації праці та перейти на дистанційну роботу [1, с. 337]. Хоча на початку повсюдного впровадження практики віддаленої роботи висловлювалися обґрунтовані побоювання щодо падіння ефективності всіх видів активності, як виробничої, освітньої, так і творчої, за два роки перебування світу в стані протистояння новому пандемічному виклику виявилися не тільки очевидні, але й незаперечні переваги віддаленої праці. Головна з них полягає в запуску механізмів самоменеджменту. Під такою формою самоврядування та самоорганізації, як правило, розуміється використання ефективного комплексу методів поточної роботи, що дозволяє людині найраціональніше облаштовувати повсякденне життя та плідно використовувати свій час [2, с. 8]. До основних цілей самоменеджменту належить досягнення здатності максимально реалізувати всі наявні можливості, як для протистояння несприятливим обставинам у трудовому та особистому житті, так і для отримання задоволення від свідомого управління власною долею [3, с. 525].

Дистанційна робота, безсумнівно, має багато переваг для переходу до більш усвідомленого процесу організації праці та відпочинку, при цьому вона не виходить за межі традиційних трудових відносин з правового погляду, а тому всі сторони, залучені до такої форми організації праці, зобов'язані дотримуватися положень трудового законодавства [4, с. 350]. У зв'язку з тим, що формат віддаленої роботи та гібридний формат стають все більш затребуваними, вони потребують відповідного правового регулювання, повинні бути прописані в контрактах і трудових договорах. Крім того, бажано роз'яснення положень, що стосуються: специфіки оформлення взаємовідносин між працівником і роботодавцем в дистанційному режимі; надання додаткових гарантій віддаленим працівникам; порядку надання віддаленим співробітникам робочої техніки або компенсації витрат на неї; використання гнучких режимів робочого часу з урахуванням тих змін,

що відображені в законодавстві [1, с. 441; 4, с. 358]. Поки що це розвинено не повсюдно, але впроваджується активними темпами. Крім того, у процесі дистанційної роботи можливе виникнення зазначених вище ризиків, попередити частину яких може знайомство з відповідними законодавчими положеннями.

Ефективність самоменеджменту в умовах віддаленої роботи є важливою для забезпечення продуктивності та досягнення організаційних цілей. В умовах віддаленої роботи працівники зіштовхуються з багатьма викликами, такими як збереження балансу між роботою та особистим життям, управління часом та підтримання мотивації. Відсутність фізичного контролю з боку керівництва робить самоменеджмент ключовим чинником успішної діяльності. Дослідження цієї проблеми дозволить виявити найефективніші стратегії та методи самоменеджменту, що сприяють підвищенню продуктивності та задоволеності працівників, а також адаптації організацій до нових умов роботи.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Останні дослідження та публікації у сфері самоменеджменту в умовах віддаленої роботи свідчать про значний вплив цього підходу на продуктивність працівників та ефективність організацій. Білик В., Буяк Л., Дерев'яно Д., Крувель С., Лікарчук Н., Луїн А., Нессен С., Пришляк К., Семененко Ю., Цвекхорст М. показують, що працівники, які ефективно застосовують навички самоменеджменту, краще справляються з викликами віддаленої роботи, зокрема з організацією робочого часу, дотриманням дедлайнів і збереженням балансу між роботою та особистим життям. Антрейні Ф., Вілер Дж., Газіт Л., Зайдман Н., Закер Х., Дейк Д., Тернер С., Хірші А., Шоклі К. вказують на зростання уваги до розвитку самоменеджменту як ключової компетенції в умовах сучасної дистанційної роботи, що обумовлюється потребою адаптації до нових форматів роботи та підтримки високої продуктивності.

Водночас дослідження також підкреслюють виклики, пов'язані з самоменеджментом під час віддаленої роботи. Вільгельм Ф., Хірші А., Чандрасекаран С., Чень І-С. відзначають, що серед негативних аспектів виділяються проблеми із самоорганізацією, що призводять до перевтоми, зниження мотивації та продуктивності. Дас К., Хауелл Д., Шлепфер Д. наголошують на важливості впровадження корпоративних програм, спрямованих на підтримку самоменеджменту працівників, оскільки це значно покращить результати їхньої діяльності та загальну ефективність організацій в умовах дистанційної роботи.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є дослідити та оцінити ефективність самоменеджменту працівників в умовах віддаленої роботи в організаціях.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У сучасному світі, коли ринкові відносини між організаціями та співробітниками викликають сильну конкуренцію, персоналу організацій важливо відповідати вимогам зовнішнього та внутрішнього середовища. Найбільше це стосується управлінських кадрів, тобто фахівців, які займають керівні посади: начальників, керівників відділів і підрозділів. Вимоги до професійної компетентності управлінських кадрів значно вищі, ніж у звичайних співробітників [5, с. 119]. Це стосується не тільки рівня освіти, досвіду роботи, професійних знань, знань у сфері управління, але й додаткових параметрів: прагнення до саморозвитку, застосування інноваційних методів управління, взаємодії тощо. Безумовно, перш ніж використовувати методи в роботі з підлеглими, хороший керівник повинен сам їх опанувати [6, с. 621]. У сучасних реаліях ефективний самоменеджмент стає ключовим чинником для утримання та застосування великої кількості важливої інформації. Відповідно, поняття «самоменеджмент» на сьогодні не має загальноприйнятого визначення, різні автори характеризують його з погляду свого наукового напрямку. Як правило, виокремлюють такі цілі самоврядування:

- максимальне використання часу (грамотне розподілення завдань, що передбачає мінімізацію втрат часу);
- усвідомлене виконання та управління своїм часом (не можна змусити людину розпоряджатися часом без її бажання);
- подолання зовнішніх обставин на роботі (уміння розмежовувати роботу й особисті справи або проблеми) [7, с. 512].

В умовах віддаленої роботи самоменеджмент стає важливим навиком для ефективної роботи співробітників. Самоменеджмент включає планування свого часу, пріоритетність завдань, підтримку мотивації та самодисципліни, а також управління фізичним та емоційним станом. Дослідники виокремлюють такі моделі до самоменеджменту в умовах віддаленої роботи:

– модель SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) використовується для встановлення цілей, адже SMART-цілі допомагають співробітникам ясно розуміти, що саме потрібно досягти, як це можна виміряти, наскільки це реалістично, як це відповідає їхнім довгостроковим цілям та в які терміни це потрібно зробити;

– модель Eisenhower Matrix допомагає пріоритизувати завдання на основі їх важливості та терміновості;

– модель Pomodoro управління часом, яка передбачає розподіл роботи на інтервали по 25 хвилин, розділених короткими перервами;

– модель GTD (Getting Things Done) продуктивності, розроблена Девідом Алленом, базується на ідеї, що для досягнення ефективності потрібно звільнити розум від нагальних задач, записавши їх у зовнішню систему (список справ), та виконувати їх згідно з певним планом;

– модель OKR (Objectives and Key Results) використовується для встановлення та відстеження цілей у масштабі всієї організації. OKR дозволяє співробітникам зосередитися на найважливіших цілях та регулярно перевіряти їх досягнення;

– модель Kanban – управління завданнями, яке передбачає використання дощок й карток для відстеження прогресу роботи. Завдання рухаються через різні етапи роботи (наприклад, «заплановано», «в роботі», «завершено»);

– модель ROWE (Results-Only Work Environment) концентрується на результатах роботи, а не на процесі, тобто співробітникам надається повна свобода вибору, коли й як вони працюють, якщо вони досягають запланованих результатів;

– модель Agile частіше використовується в IT та проєктному менеджменті, її принципи є корисними для віддалених команд. Вона включає гнучке планування, постійний зворотній зв'язок та адаптацію до змін [5, с. 127; 6, с. 628; 8, с. 126-130; 9, с. 3651].

У сучасних умовах віддаленої роботи впровадження ефективних механізмів самоменеджменту стає вагомим для підтримки високої продуктивності та мотивації співробітників [10, с. 523]. У таблиці 1 розглянуто ключові механізми самоменеджменту, які допомагають організаціям та їхнім працівникам успішно адаптуватися до дистанційної роботи, забезпечуючи структуру, підтримку та розвиток професійних навичок. Механізми охоплюють планування робочого часу, встановлення цілей, управління завданнями, самоконтроль і звітність, розвиток професійних навичок, а також підтримку психоемоційного стану працівників.

Таблиця 1

Механізми впровадження самоменеджменту в умовах віддаленої роботи в організаціях

Механізм	Характеристика	Інструменти/Ресурси	Очікувані результати
Планування робочого часу	Організація та структурування робочого часу для підвищення ефективності	Календарі (Google Calendar, Outlook), To-do листи (Trello, Asana)	Підвищення продуктивності та ефективності
Встановлення цілей	Визначення короткострокових і довгострокових цілей для кращого фокусування	SMART-цілі, OKR (Objectives and Key Results)	Чітке розуміння напрямку роботи
Управління завданнями	Розподіл завдань за пріоритетом та контроль виконання	Проектні менеджери (Trello, Asana, Jira)	Зменшення навантаження та краща організація
Самоконтроль і звітність	Регулярна оцінка прогресу та надання звітів про виконану роботу	Онлайн-звіти, програмне забезпечення для аналітики	Підвищення відповідальності та прозорості
Розвиток професійних навичок	Підвищення кваліфікації через онлайн-курси, тренінги та вебінари	Платформи для онлайн-навчання (Coursera, Udemy)	Зростання професійного рівня
Підтримка психоемоційного стану	Забезпечення балансу між роботою та особистим життям, надання психологічної підтримки	Програми підтримки працівників (EAP), додатки для медитації	Зменшення стресу та підвищення мотивації

Джерело: розроблено на основі [10; 11; 12; 13].

Віддалена робота стала звичною практикою для багатьох організацій у країнах Європейського Союзу й така зміна робочого середовища суттєво вплинула на ключові аспекти самоменеджменту, такі як продуктивність праці, задоволеність працівників, рівень стресу та баланс між роботою і особистим життям [14, с. 791]. Дослідження, що було проведене в рамках діяльності European Institute of Business Administration, European Centre for Research in Public Management та European Institute of Innovation and Technology (2022-2023), базується на порівнянні чотирьох основних показників до й після переходу на віддалену роботу:

- рівень продуктивності – оцінка того, як змінилася продуктивність працівників після переходу на дистанційний режим роботи;
- задоволеність працівників – дослідження зміни рівня задоволеності умовами праці;
- рівень стресу – аналіз змін у рівні стресу серед працівників;
- баланс між роботою і особистим життям – оцінка впливу віддаленої роботи на здатність працівників підтримувати баланс між професійними і особистими зобов'язаннями [12, с. 373].

Згідно з отриманими даними European Institute of Business Administration, European Centre for Research in Public Management та European Institute of Innovation and Technology (2022-2023), перехід на віддалену роботу спричинив значні зміни в основних аспектах самоменеджменту, а саме:

- продуктивність зросла на 15% – це є результатом гнучкості графіку роботи та зменшення часу на дорогу до офісу, що дозволило працівникам краще розподіляти свої ресурси;
- задоволеність працівників підвищилася на 10%, що свідчить про те, що дистанційна робота краще відповідає їхнім потребам й очікуванням щодо робочих умов;
- рівень стресу знизився на 5% – зменшення тиску від робочого середовища та можливістю організувати робочий процес у більш комфортних умовах;
- баланс між роботою та особистим життям значно покращився, збільшившись на 20%, що демонструє, що дистанційна робота сприяє кращій інтеграції професійного та особистого життя [15].

Регіонально самоменеджмент в умовах віддаленої роботи показав різні результати ефективності в країнах ЄС. Згідно з дослідженнями European Institute of Business Administration, European Centre for Research in Public Management та European Institute of Innovation and Technology (2022-2023), в Нідерландах та Німеччині продуктивність працівників зросла на 22% й 20% відповідно, завдяки впровадженню ефективних практик самоменеджменту. У цих країнах 70% опитаних працівників відзначили покращення управління часом та зменшення стресу. У Швеції, яка також має високий рівень самоменеджменту, продуктивність збільшилася на 18%, що пояснюється широким використанням цифрових інструментів та гнучкими робочими графіками [15].

У південних країнах ЄС, таких як Італія та Іспанія, показники дещо нижчі. В Іспанії продуктивність зросла лише на 12%, а в Італії – на 10%. Це зумовлено тим, що лише близько 50% працівників у цих країнах мали досвід віддаленої роботи до пандемії, й багатьом знадобилося більше часу для адаптації. Крім того, культурні відмінності та менш розвинена інфраструктура цифрових інструментів вплинули на меншу ефективність самоменеджменту в цих країнах. Проте навіть тут відзначають позитивні зрушення у впровадженні кращих практик для підвищення продуктивності [15].

Отримані результати свідчать про позитивний вплив віддаленої роботи на ключові аспекти самоменеджменту. Підвищення продуктивності, покращення задоволеності працівників та зниження рівня стресу демонструють, що дистанційна робота може бути ефективною альтернативою традиційному офісному режиму. Особливу увагу слід приділити покращенню балансу між роботою та особистим життям, що є важливим чинником для підтримання довгострокової ефективності та задоволення працівників.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Віддалена робота вимагає високого рівня самоменеджменту, оскільки працівники змушені самостійно організувати свій робочий день, контролювати виконання завдань й підтримувати баланс між роботою та особистим життям. Ефективний самоменеджмент дозволяє зменшити стрес, підвищити продуктивність і уникнути вигорання. Одним із ключових аспектів є встановлення чітких цілей і пріоритетів, що допомагає фокусуватися на важливих завданнях та мінімізує прокрастинацію.

Застосування інструментів планування, таких як календарі та списки завдань, є вагомим елементом у само менеджменті. Такі інструменти допомагають структурувати робочий час та ефективніше розподіляти ресурси. Крім того, використання технологій для організації комунікацій та співпраці також сприяє збереженню ефективності роботи. З іншого боку, необхідно вміти обмежувати кількість відволікань, таких як соціальні мережі, щоб не втрачати концентрацію.

Нарешті, значна увага повинна приділятися особистій мотивації та самодисципліні, оскільки відсутність фізичного контролю з боку керівництва може призводити до зниження відповідальності. Важливо регулярно проводити самооцінку та аналіз власної продуктивності, щоб коригувати підходи до роботи і покращувати навички самоменеджменту. Таким чином, ефективний самоменеджмент є ключовим чинником успішної роботи в умовах віддаленої зайнятості.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Likarchuk N., Andrieieva O., Kutepova M., Dzvinchuk D., Buriak E. Improvement of mechanisms of public management of the ukrainian economy in the context of the COVID-19 pandemic: foreign experience, ukrainian realities. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2022. № 6(41). P. 437-447.
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.
3. Howell D., Mayer D. K., Fielding R., Eicher M., Verdonck-de Leeuw I. M., Johansen C., Soto-Perez-de-Celis E., Foster C., Chan R., Alfano C. M., Hudson S. V., Jefford M., Lam W. W. T., Loerzel V., Pravettoni G., Rammant E., Schapira L., Stein K. D., Koczwara B. Management of cancer and health after the clinic visit: a call to action for self-management in cancer care. *JNCI: Journal of the National Cancer Institute*. 2021. № 113.5. P. 523-531.
4. Hirschi A., Zacher H., Shockley K. Whole-life career self-management: A conceptual framework. *Journal of Career Development*. 2022. № 49.2. P. 344-362.
5. Krouwel S., Luijn A., Zweekhorst M. Developing a processual employability model to provide education for career self-management. *Education+ Training*. 2020. № 62.2. P. 116-128.
6. Turner S. L., Lee H., Jackson A. P., Smith S., Mason-Chagil G., Jacobs S. C. Examining the career self-management model among native American students with STEM career goals. *Journal of Career Development*. 2022. № 49.3. P. 616-631.
7. Wheeler J. V., Carr A. S., Cady S. H., Schumacher L. Self-management and work performance: an exploratory cross-cultural study. *International Journal of Indian Culture and Business Management*. 2020. № 20.4. P. 510-533.
8. БЛІИК, В., & ДЕРЕВ'ЯНКО, Д. (2024). РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 332(4), 125-131. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-332-18>
9. Chen I-S. Turning home boredom during the outbreak of COVID-19 into thriving at home and career self-management: The role of online leisure crafting. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2020. № 32.11. P. 3645-3663.
10. Лікарчук Н., Ярвіс М., Вареник О., Малихіна С., Коноплянникова М. Сучасні тенденції та актуальні проблеми підготовки менеджера маркетингових комунікацій. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2022. № 1(42). С. 522-528
11. Das C., Chandrasekaran S. Comprehending Contemporary Career Success-Linking Career Self-Management, Career Competencies & Career Equality. *Educational Administration: Theory and Practice*. 2024. № 30.5. P. 388-404.
12. Wilhelm F., Hirschi A., Schläpfer D. The multidimensional nature of career self-management behaviours and their relation to facets of employability. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2024. № 97.1. P. 342-375.
13. Nessen S. *Workbook Self-Confidence, Self-Leadership, Self-Management*. Sabrina von Nessen. 2022. 152 p.
14. Gazit L., Zaidman N., Dijk D. Career self-management perceptions reflected in the psychological contract of virtual employees: a qualitative and quantitative analysis. *Career Development International*. 2021. № 26(6). P. 786-805.
15. Anggraini F. Self, Management, and Organizational Social Perspectives. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*. 2022. № 1.1. P. 1-9.

16. Self-management in organizations. Statista. 2024. URL: <https://www.statista.com/search/?q=self-management+in+organizations&p=1>

REFERENCES:

1. Likarchuk, N., Andrieieva, O., Kutepova, M., Dzvinchuk, D., Buriak, E. (2022). Improvement of mechanisms of public management of the ukrainian economy in the context of the COVID-19 pandemic: foreign experience, ukrainian realities. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 6(41), 437-447 [in English]
2. Buiak, L. M., Semenenko, Yu. S., Pryshliak, K. M. (2023). Vplyv informatsiinykh tekhnolohii samomenedzhmentu na efektyvnist diialnosti kompanii [Influence of information technologies of self-management on the efficiency of the company]. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk – Galician Economic Herald*, 83(4), 7-16 [in Ukrainian]
3. Howell, D., Mayer, D. K., Fielding, R., Eicher, M., Verdonck-de Leeuw, I. M., Johansen, C., Soto-Perez-de-Celis, E., Foster, C., Chan, R., Alfano, C. M., Hudson, S. V., Jefford, M., Lam, W. W. T., Loerzel, V., Pravettoni, G., Rammant, E., Schapira, L., Stein, K. D., Koczwara, B. (2021). Management of cancer and health after the clinic visit: a call to action for self-management in cancer care. *JNCI: Journal of the National Cancer Institute*, 113.5, 523-531 [in English]
4. Hirschi, A., Zacher, H., Shockley, K. (2022). Whole-life career self-management: A conceptual framework. *Journal of Career Development*, 49.2, 344-362 [in English]
5. Krouwel, S., Luijn, A., Zweckhorst, M. (2020). Developing a processual employability model to provide education for career self-management. *Education+ Training*, 62.2, 116-128 [in English]
6. Turner, S. L., Lee, H., Jackson, A. P., Smith, S., Mason-Chagil, G., Jacobs, S. C. (2022). Examining the career self-management model among native American students with STEM career goals. *Journal of Career Development*, 49.3, 616-631 [in English]
7. Wheeler, J. V., Carr, A. S., Cady, S. H., Schumacher, L. (2020). Self-management and work performance: an exploratory cross-cultural study. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 20.4, 510-533 [in English]
8. BILYK, V., & DEREVIANKO, D. (2024). THE ROLE OF SELF-MANAGEMENT IN THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE PROJECTS IN THE ORGANIZATION. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 332(4), 125-131. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-332-18>
9. Chen, I-S. (2020). Turning home boredom during the outbreak of COVID-19 into thriving at home and career self-management: The role of online leisure crafting. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32.11, 3645-3663 [in English]
10. Likarchuk, N., Yarvis, M., Varenyk, O., Malykhina, S., Konopliannykova, M. (2022). Suchasni tendentsii ta aktualni problemy pidhotovky menedzhera marketynhovykh komunikatsii [Modern trends and current problems of training a marketing communications manager]. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 1(42), 522-528 [in Ukrainian]
11. Das, C., Chandrasekaran, S. (2024). Comprehending Contemporary Career Success-Linking Career Self-Management, Career Competencies & Career Equality. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30.5, 388-404 [in English]
12. Wilhelm, F., Hirschi, A., Schläpfer, D. (2024). The multidimensional nature of career self-management behaviours and their relation to facets of employability. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97.1, 342-375 [in English]
13. Nessen, S. (2022). *Workbook Self-Confidence, Self-Leadership, Self-Management*. Sabrina von Nessen [in English]
14. Gazit, L., Zaidman, N., Dijk, D. (2021). Career self-management perceptions reflected in the psychological contract of virtual employees: a qualitative and quantitative analysis. *Career Development International*, 26(6), 786-805 [in English]
15. Anggraini, F. (2022). Self, Management, and Organizational Social Perspectives. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 1.1, 1-9 [in English]
16. Statista (2024). Self-management in organizations. URL: <https://www.statista.com/search/?q=self-management+in+organizations&p=1> [in English]

ANALYSIS OF THE EFFICIENCY OF SELF-MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF REMOTE WORK IN ORGANIZATIONS

BILYK Victoriia, SHPILEVA Vira, OZERAN Vladyslav
Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

The article is devoted to the analysis of the effectiveness of self-management in the conditions of remote work in organizations. The purpose of the study is to study the impact of self-management on the productivity of employees in the conditions of remote work, as well as to study the main theoretical approaches to the organization of effective self-management. In the context of the growing popularity of remote work, special attention is paid to the influence of personal time management, resource management and support of motivation on employee efficiency. The methodological basis of the study was classical management theories, in particular the theories of time management, stress management and motivation, which were adapted to the context of remote work. The research used the following methods: content analysis of scientific publications, comparative analysis of existing models of self-management, and synthesis of the results of previous research in this field. The study is based on the analysis of modern scientific sources that reveal the problems of self-management and its impact on the effectiveness of employees in remote work conditions. The results of the study showed that effective self-management is a key success factor in remote work conditions. In particular, it has been found that employees who apply effective time and resource management strategies demonstrate higher levels of productivity and job satisfaction. In addition, research has shown that employees' ability to self-regulate, including managing stress and maintaining motivation, significantly affects their ability to achieve goals in a remote work environment. Further research should focus on empirical testing of the developed theoretical models, as well as on studying the specifics of self-management in different industries and cultural contexts. Particular attention should be paid to the development of recommendations for organizations to optimize remote work taking into account the individual needs of employees. The obtained results can be used for the development of recommendations for the management of employees who work remotely, as well as for the implementation of programs for the development of self-management skills in organizations. This can help increase productivity, reduce stress levels among employees, and increase their job satisfaction in remote work environments.

Key words: self-management, remote work, efficiency, time management, remote work, productivity, organizational skills.