

ОСОБЛИВОСТІ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТА САМОРОЗВИТКУ КЕРІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

ФЕДОРИШИНА Лариса¹, ДЕКАЛЮК Олена², ЧАБАН Сергій³

¹Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
<https://orcid.org/0000-0001-8852-0649>

²Університет економіки та підприємництва
<https://orcid.org/0009-0000-7100-5288>

³Університет економіки і підприємництва

Стаття присвячена висвітленню особливостей самоменеджменту та саморозвитку керівників державних підприємств. Наведено трактування поняття «самоменеджмент» різними авторами, а також у вузькому та широкому розумінні в авторському баченні. Окреслено основні напрями самоменеджменту. Охарактеризовано етапи розробки стратегії самоменеджменту керівника. Сформовано ключові навички керівника, необхідні для досягнення особистої і професійної ефективності.

Ключові слова: самоменеджмент, саморозвиток, тайм-менеджмент, керівник, державне підприємство, планування, ефективність.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2024-14-23>

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

У сучасному світі управлінська роль керівників державних підприємств є однією з найскладніших та відповідальних. Вони повинні не лише ефективно організовувати робочі процеси, а й бути здатними до постійного самовдосконалення. Самоменеджмент та саморозвиток стають важливими аспектами професійного зростання керівника, оскільки в умовах швидко змінюваного середовища та високих вимог до ефективності діяльності підприємств важливо не лише мати управлінські навички, а й вміти постійно вдосконалювати свої компетенції.

Так, вміння управляти власним часом, розставляти пріоритети та уникати перевантаження сприяє швидкому прийняттю зважених рішень і забезпеченню стабільної роботи підприємства в умовах постійних змін і підвищеної відповідальності перед суспільством. Це також дозволяє керівникам краще адаптуватися до змін і бути прикладом для підлеглих у подоланні викликів. Завдяки самоменеджменту вони здатні ефективно організовувати комунікацію, оптимізувати робочі процеси та впроваджувати інновації. Актуальність самоменеджменту зростає через необхідність підвищення конкурентоспроможності державних підприємств у ринкових умовах. Це допомагає не лише покращувати особисту продуктивність, а й сприяти досягненню стратегічних цілей підприємства.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретичні аспекти самоменеджменту розкрито в наукових працях І. Агеєвої [1], К. Андрищенко [2], В. Биби [3]; його роль та особливості в управлінні підприємством – в працях О. Сяської [4], М. Тарнавського, Р. Бали, О. Бали [5], І. Якимчук [6], С. Василик, С. Прохоровської, І. Агеєвої [7]. Вплив самоменеджменту на розвиток персоналу підприємства досліджено у працях [8-9]; варто відмітити, що його також розглядають як основу лідерства [10-11], інструмент кар'єрного зростання [12], шлях ефективного використання робочого часу [13] тощо. Оскільки самоменеджмент охоплює багато напрямів, то й вивчення їхніх особливостей, аналізування впливу на ефективність роботи керівників різних рівнів управління та підприємств/установ/організацій, в яких вони працюють/очолюють, завжди буде актуальним предметом наукових досліджень.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета статті – розкрити особливості самоменеджменту та саморозвитку керівників державних підприємств в сучасних умовах.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

В науковій літературі останніх років наявні різні підходи до визначення поняття «самоменеджмент». Так, під самоменеджментом розуміють процес організації власної діяльності керівником, який включає послідовне та цілеспрямоване застосування методів, що допомагають раціонально використовувати час та досягати поставлених цілей [11]; самостійне управління своєю

діяльністю та своїм життям, управління за допомогою пізнання себе, набутих знань, самомотивації та самоконтролю [10].

Вважаємо, що це поняття можна розглядати у широкому та вузькому трактуванні (рис. 1).

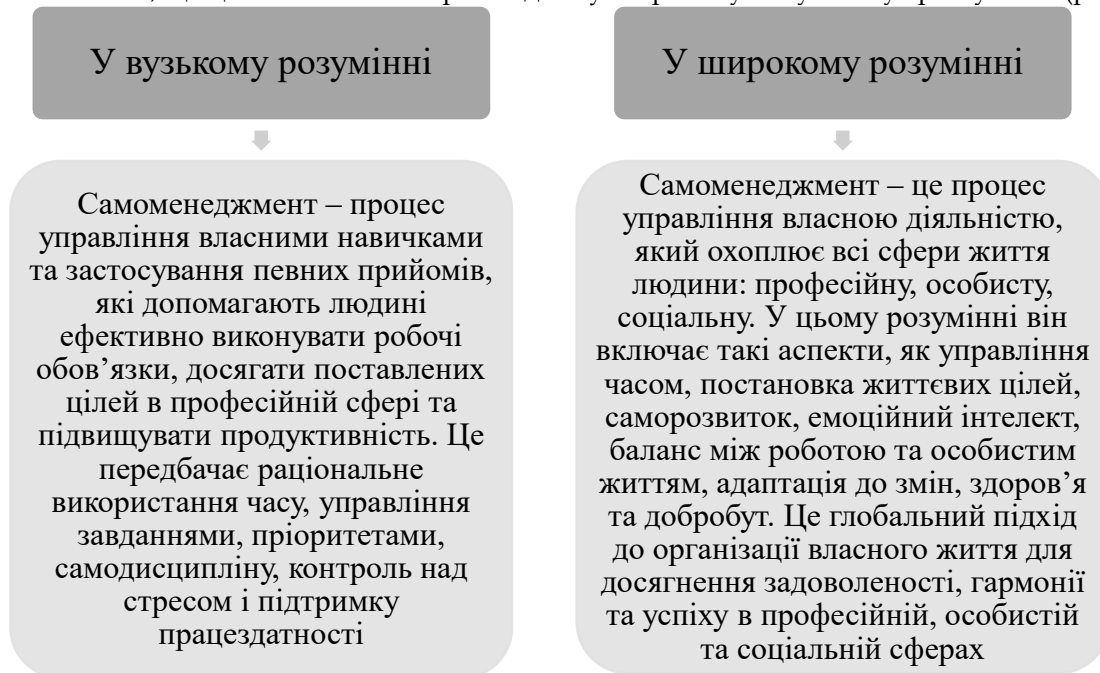


Рис. 1. Вузьке та широке тлумачення поняття «самоменеджмент»

Джерело: побудовано авторами

Таким чином, широке трактування, на нашу думку, охоплює всі аспекти життя людини, тоді як вузьке зосереджується на ефективності в роботі/професійній сфері.

У контексті управління державними підприємствами самоменеджмент стає надзвичайно важливим через постійну необхідність балансувати між великою кількістю завдань, які часто включають законодавчі вимоги, економічні проблеми та соціальну відповідальність. Керівники державних підприємств часто стикаються з великою кількістю термінових завдань, які вимагають розподілу ресурсів і часу, що, своєю чергою, потребує чіткої організації особистого графіку. Сучасний керівник має бути здатний ефективно розставляти пріоритети, делегувати завдання та знаходити час для стратегічного планування, яке буде відповідати інтересам держави та суспільства. Основними елементами самоменеджменту керівника державного підприємства є:

- планування та організація часу для виконання адміністративних, стратегічних і оперативних завдань;
- прийняття рішень в умовах бюрократичних процедур і обмежених ресурсів;
- управління стресом та розвиток емоційного інтелекту для ефективної взаємодії з підлеглими, партнерами, клієнтами/споживачами та органами державної влади;
- підвищення кваліфікації та саморозвиток відповідно до вимог державного управління та сучасних тенденцій;
- мотивація та залучення підлеглих до досягнення цілей підприємства з підтримкою прозорості й підзвітності у своїй діяльності.

Самоменеджмент для керівника державного підприємства є важливим інструментом для забезпечення стабільності, відповідності діяльності очікуванням суспільства і виконання ключових функцій у межах державного сектору.

Щодо основних напрямів самоменеджменту, то вони були розкриті нами в [14], але умови сьогодення диктують необхідність їх доповнення новими напрямками (рис. 2).



Рис. 2. Напрями самоменеджменту

Джерело: побудовано авторами

Так, управління цілями передбачає вмiлу постановку цiлей, планування завдань та прiоритизацiю їх виконання; управління часом – вмiння ефективно розподiляти та використовувати час; управління командою – вмiння самостiйно обирати роль в групi та ефективно її виконувати, вмiння ефективно працювати в командi; управління ресурсами – вмiння ефективно управляти власними ресурсами, саморозвитком; управління стресом – вмiння попереджати або долати стресовi ситуацiї завдяки власнiй психологiчнiй компетентностi; управління враженням – вмiння людини справляти на оточуючих позитивне враження; управління кар'єрним зростанням – вмiння побудувати кар'єру, зважаючи на власнi задатки й навички; управління фiнансами – вмiння правильно визначити необхідну суму коштів та вiрно нею розпоряджатися для досягнення поставлених цiлей; управління простором – вмiння рацiонально організувати власний робочий простiр, робоче мiсце згiдно встановлених вимог; управління комунікацiями – вмiння комунікувати з суб'єктами рiзних рiвнiв управління, налагоджувати й здiйснювати ефективнi комунікацiї у внутрiшньому та зовнiшньому середовищi пiдприємства; управління власною мотивацiєю – вмiння мотивувати себе у досягненнi цiлей, пiдтримувати зацiкавленiсть у досягненнi успiху в професiйнiй, особистiй та соцiальнiй сферах.

Безперечно, всi цi напрями формують в комплексi систему самоменеджменту, а їхнiй розвиток у конкретнiй людини (керiвника) потребує розробки певнiй стратегiї дiй. Актуальнiсть розробки стратегiй керiвника в процесi самоменеджменту полягає в тому, що ефективне управління власною дiяльнiстю є основою успiху не тiльки на особистiсному рiвнi, а й на рiвнi пiдприємства в цiлому. У сучасних умовах, коли керiвники постiйно стикаються з великим обсягом завдань i високими вимогами до результатiв, стратегiчне планування та самоменеджмент стають необхідними для досягнення поставлених цiлей.

Розробка стратегій самоменеджменту дозволяє керівнику:

1. Оптимізувати використання часу – чітке планування та розставлення пріоритетів дозволяють ефективно організувати свій робочий день і зменшити стрес від невиконаних завдань.

2. Підвищити продуктивність – стратегічний підхід до управління допомагає зосередитися на важливих та довгострокових завданнях, що веде до кращих результатів.

3. Розвивати лідерські якості – стратегічний самоменеджмент включає розвиток навичок делегування, мотивації команди та ефективної комунікації, що важливо для успішного управління підприємством.

4. Адаптуватися до змін – стратегічне мислення дозволяє швидко реагувати на зміни в зовнішньому середовищі, що є важливим для утримання/підвищення конкурентоспроможності підприємства.

5. Забезпечити стійкість та довгостроковий розвиток – стратегічне управління власним часом і ресурсами допомагає керівникам не тільки досягати поточних цілей, а й планувати розвиток на майбутнє.

Стратегії керівника в процесі самоменеджменту досліджувала О. Пищик [10]. Етапи розробки стратегій в нашому розумінні подано на рис. 3. Спочатку керівник має зайнятися цілепокладанням – встановити як особисті цілі, так і колективу на коротко-, середньо- та довгострокову перспективу; далі – планування, яке включає розробку планів, завдань, вмілу їх пріоритизацію, а також вироблення певних стандартів поведінки, норм і правил в колективі. Планування завдань (на основі принципу Парето, методу «Альпи») завжди тягне за собою необхідність прив'язки їх виконання до конкретних дат, використання дієвих методів тайм-менеджменту (метод Помодоро, «з'їсти жабу», «швейцарського сиру» тощо), а також детальний аналіз витрат часу, щоб ефективно управляти поглиначами часу. Оскільки частина завдань може бути делегована (за використання матриці Ейзенхауера), то потрібно ефективно взаємодіяти в команді, практично використовувати різні методи, спрямовані на командування. Далі постає питання із пошуком дієвих інструментів мотивації як членів команди, так і власної та, безперечно, налагодження ефективної взаємодії та найбільшої віддачі кожного працівника в умовах як звичайних, так і стресових.

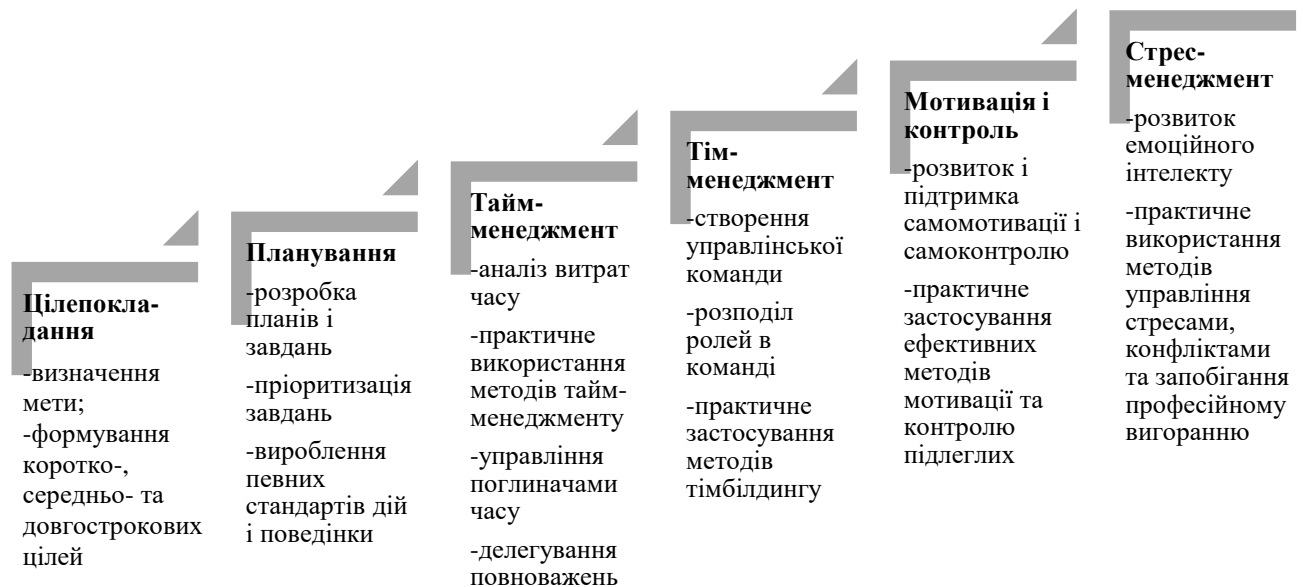


Рис. 3. Стратегії керівника в процесі самоменеджменту

Джерело: доповнено за [10]

С. Василик, С. Прохоровська, І. Агеєва у своєму дослідженні [7] акцентували увагу на тому, що будь-яке підприємство забезпечує ефективне функціонування персоналу завдяки успішному управлінню. Ключовою умовою особистісного розвитку та професійної діяльності є вміння самоорганізовуватися.

Також важливим є управління емоціями та стресом. Керівники державних підприємств часто перебувають під великим тиском через необхідність виконання державних завдань, дотримання законодавчих вимог та координацію діяльності з іншими державними органами.

Вміння зберігати спокій у критичних ситуаціях та ухвалювати виважені рішення є необхідним для ефективного управління.

Інструментом професійного зростання керівника підприємства є його безперервний саморозвиток. Саморозвиток є процесом постійного вдосконалення своїх знань, навичок та особистісних якостей, що дозволяє керівникам бути більш ефективними в їхній діяльності. Для керівників державних підприємств саморозвиток стає не лише професійною потребою, а й моральною відповідальністю перед суспільством. Розвиток не лише управлінських навичок, а й здатності до аналізу змін у соціально-економічному середовищі та врахування нових викликів є основою для забезпечення сталого розвитку державних підприємств.

Як зазначає О. Сяська, сучасне уявлення про керівника полягає в тому, що він повинен мати творчі здібності, бути носієм інноваційної організаційної культури, здатним вести команду та створювати й підтримувати в ній сприятливу атмосферу. Для забезпечення ефективної діяльності організації керівник має вміти застосовувати різні інструменти впливу на підлеглих і мати чітке уявлення про майбутні перспективи розвитку підприємства [4].

Однією з ключових складових саморозвитку є здобуття нових знань в галузі управління, економіки, права та інших сферах, що безпосередньо впливають на діяльність підприємства. Постійне навчання через курси, тренінги, участь у конференціях дозволяє керівникам бути в курсі нових тенденцій та змін у законодавстві, що може мати безпосередній вплив на функціонування підприємства. Важливим є також розвиток комунікативних та лідерських якостей, які сприяють ефективному керівництву колективом.

Керівники державних підприємств повинні вміти адаптуватися до змін та бути відкритими до нових ідей. Саморозвиток, таким чином, не є лише особистісною практикою, а й стратегічним інструментом для успішного керівництва в умовах змінюваного політичного та економічного середовища. Вміння бачити перспективи, розуміти потреби команди та орієнтуватися на довгострокові цілі допомагає керівникам розвивати підприємство та забезпечувати стабільність його роботи.

Ключові навички ефективного керівника, що визначають рівень його самоменеджменту, можна представити на рис. 4. Самоменеджмент та саморозвиток нерозривно пов'язані між собою. Ефективний самоменеджмент дозволяє керівникові бути більш продуктивним у саморозвитку, а регулярне вдосконалення своїх знань і навичок сприяє покращенню організації власної діяльності. Саморозвиток стає основою для ефективного управління, в той час як самоменеджмент дозволяє використовувати здобуті знання та навички для досягнення поставлених цілей.

Проблеми самоменеджменту у керівника державного підприємства можуть бути різноманітними і складними через специфіку роботи в державному секторі. Основними труднощами, які стоять на заваді ефективного самоменеджменту керівника державного підприємства, є низька гнучкість управлінських рішень. Керівники державних підприємств часто стикаються з обмеженнями, пов'язаними з державними нормами, законами та регламентами. Це ускладнює прийняття оперативних рішень, що, своєю чергою, може затримувати процеси планування та ефективного використання часу. Нерідко вони змушені балансувати між швидкістю прийняття рішень і дотриманням бюрократичних процедур. Також, завадою займатись саморозвитком є перевантаження завданнями та відсутність чітких пріоритетів. Керівник державного підприємства часто стикається з численними завданнями і вимогами з боку державних органів, що можуть бути неузгодженими або навіть суперечливими. При цьому виникає ситуація перевантаження, яка й ускладнює процес пріоритизації. В результаті, важливі стратегічні завдання можуть відходити на другий план.

Високий рівень бюрократії та складні адміністративні процедури можуть заважати ефективному самоменеджменту керівника. Часто це призводить до витрат часу на документальну роботу або інші формальні завдання, які не завжди сприяють розвитку підприємства.

Керівники державних підприємств часто мають схильність до концентрації всіх процесів на собі, що ускладнює ефективне делегування завдань. Відсутність довіри до підлеглих або неефективна комунікація можуть призвести до перевантаження керівника, а також до зниження загальної продуктивності роботи підприємства. На наш погляд, найбільш значимою є проблема недостатнього розвитку особистих лідерських якостей. Багато керівників державних підприємств стикаються з труднощами в розвитку своїх лідерських якостей через обмеження, накладені бюрократичною системою, або через недостатню увагу до саморозвитку, що обмежує їхню здатність мотивувати команду та ефективно управляти підприємством.

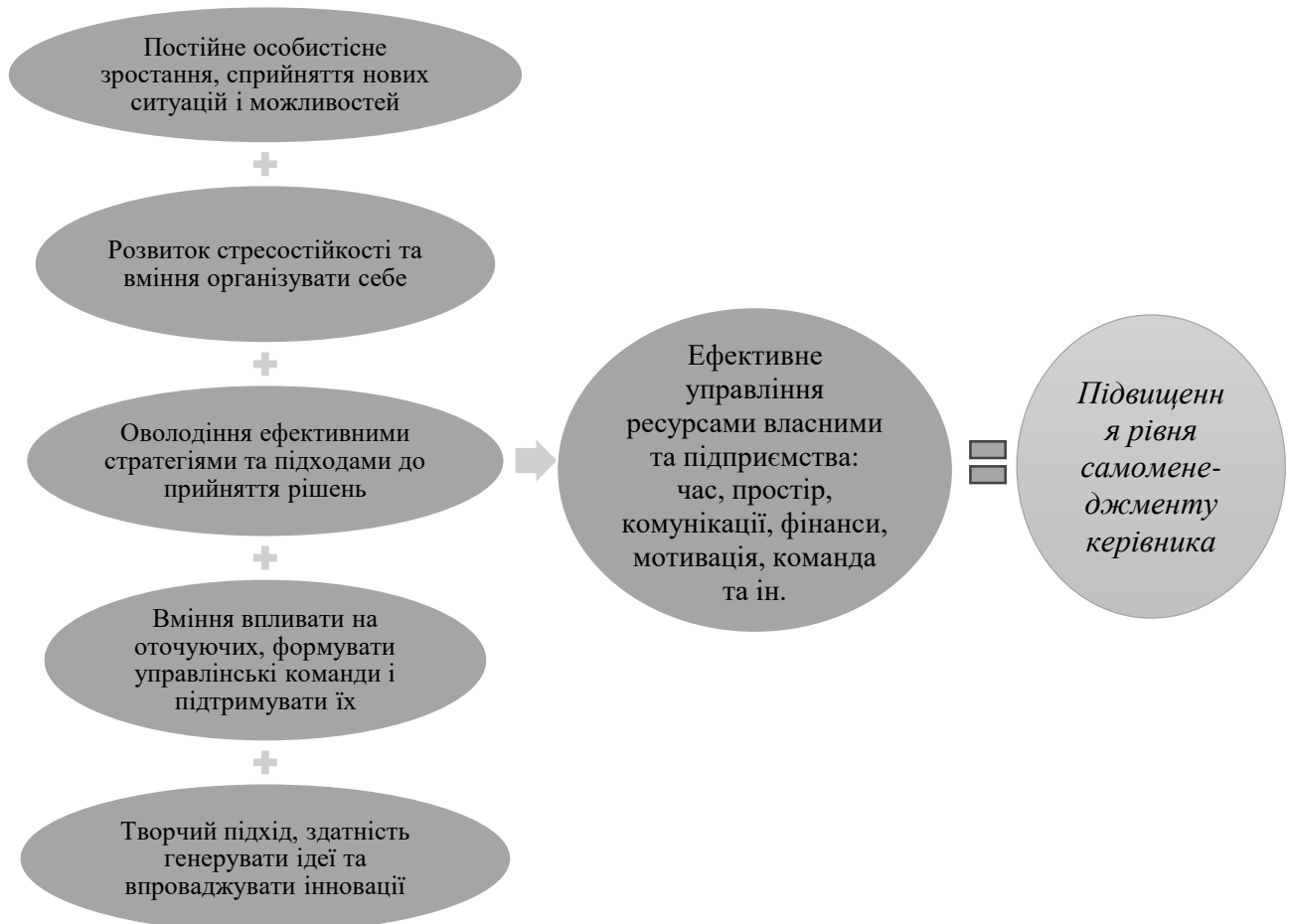


Рис. 4. Ключові навички керівника, необхідні для досягнення особистої і професійної ефективності
Джерело: сформовано авторами з урахуванням [4]

У державному секторі часто зустрічається низький рівень інноваційної активності, оскільки керівники звикли діяти відповідно до затверджених норм і процедур. Дана тенденція пов'язана з обмеженнями в бюджетах, політичними чи адміністративними факторами, що знижує ініціативу керівника в розвитку нових підходів до управління.

Керівники державних підприємств можуть перебувати під постійним тиском з боку політичних структур та змінюваних урядів, що впливає на їхні можливості для стратегічного планування та саморозвитку. При цьому обмежуються їхні можливості для реалізації довгострокових планів і спричиняє необхідність швидко адаптуватися до змін у політичному середовищі.

Таким чином, проблеми самоменеджменту керівників державних підприємств часто пов'язані з поєднанням внутрішніх та зовнішніх факторів, які ускладнюють ефективну організацію особистої та професійної діяльності. Вони потребують комплексного підходу до вирішення, що включає вдосконалення управлінських навичок, розвиток лідерських якостей та ефективні механізми делегування й мотивації. Для керівників державних підприємств важливо розуміти, що розвиток особистих і професійних якостей має безпосередній вплив на успіхи підприємства в цілому. Тому їхній самоменеджмент та саморозвиток повинні бути спрямовані не лише на покращення власної ефективності, але й на розвиток підприємства.

Виходячи з вищевикладеного, серед особливостей самоменеджменту керівника державного підприємства, на нашу думку, можна зазначити такі, як:

1. Орієнтація на публічний інтерес. Державні підприємства працюють у рамках соціально значущих завдань, тому керівник повинен враховувати потреби громадськості та відповідати високим стандартам прозорості й етики. Самоменеджмент має бути спрямований на ефективне поєднання власних цілей із суспільними інтересами.

2. Дотримання нормативно-правових обмежень. Керівник державного підприємства має враховувати численні нормативно-правові акти та обмеження, що впливають на його діяльність. Це

вимагає чіткого управління часом, уваги до деталей і здатності організувати роботу відповідно до регуляторної політики.

3. Акцент на ефективність. Через обмеженість бюджетних ресурсів і підвищену підзвітність керівник повинен приділяти особливу увагу оптимізації роботи, раціональному використанню ресурсів і підвищенню продуктивності.

4. Робота в умовах бюрократії. Керівник повинен уміти долати складності бюрократичних процедур, що вимагає розвитку стресостійкості, навичок переговорів і планування.

5. Збалансування інтересів. Управління державним підприємством часто передбачає балансування між інтересами держави, громадськості, працівників і клієнтів. Самоменеджмент має забезпечувати здатність знаходити компроміси та зберігати нейтралітет.

6. Мотивація персоналу в умовах обмежених ресурсів. В умовах обмежених можливостей для матеріального стимулювання керівник повинен використовувати креативні способи мотивації та підтримання корпоративного духу, що вимагає розвитку лідерських якостей.

7. Саморозвиток і професійне навчання. Враховуючи постійні зміни в законодавстві та специфіку галузі, керівник повинен активно оновлювати свої знання та вдосконалювати управлінські компетенції.

8. Підвищена увага до репутації (персонального та організаційного іміджу). Як представник державного сектору, керівник має бути прикладом високих етичних стандартів і професійності, що вимагає чіткого управління власним іміджем і публічною поведінкою.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Отже, самоменеджмент керівника державного підприємства спрямований на забезпечення ефективного його функціонування в умовах підвищеної відповідальності, регуляторного тиску та необхідності вирішення складних соціально-економічних завдань.

Безперечно, самоменеджмент та саморозвиток є ключовими компонентами успіху керівників державних підприємств. Вміння ефективно організувати свою діяльність та постійно вдосконалювати свої професійні та особистісні якості є необхідними умовами для забезпечення стабільності та розвитку підприємства в умовах постійних змін. Керівники повинні не лише володіти технічними навичками управління, а й бути здатними до постійного самовдосконалення, щоб адекватно реагувати на виклики сучасного світу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Агєєва І. В. Теоретичні аспекти самоменеджменту в сучасних умовах. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2018. № 2(37). С. 162-167. URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/7823/1/%d0%97%d0%b1%d1%96%d1%80%d0%bd%d0%b8%d0%ba%20%d0%a2%d0%94%d0%90%d0%a2%d0%a3%202%2837%292018-162-167.pdf>
2. Андрющенко К. А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку. *Ефективна економіка*. 2010. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258>
3. Биба В. Теоретичні засади розвитку самоменеджменту організації. *Економіка та держава*. 2021. № 2. С. 58-61. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/2_2021/12.pdf
4. Сяська О. В. Роль самоменеджменту в управлінні підприємством. URL: <http://volyn.maup.com.ua/assets/files/materiali-konferencii-1.pdf#page=212>
5. Тарнавський М. І., Бала Р. Д., Бала О. І. Самоменеджмент в системі розвитку управління підприємством. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/75.pdf
6. Якимчук І. Особливості самоменеджменту в діяльності сучасної організації. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2022. Випуск 35. С. 197-202. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7760028>.
7. Василик С. К., Прохоровська С. А., Агєєва І. В. Управління персоналом і самоменеджмент у системі управління організацією в умовах сучасних викликів. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2023. Випуск 38. С. 16-23. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/848>
8. Лисенко В., Приходько І. Вплив функцій та технологій самоменеджменту на розвиток персоналу підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 19. С. 251-256. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/19_2018_ukr/43.pdf

9. Лугова В., Мартіянова М. Роль методів і технологій самоменеджменту у забезпеченні розвитку персоналу. *European journal of economics and management*. 2019. Vol. 5. Iss. 2. P. 164-173. URL: https://eujem.cz/wp-content/uploads/2019/eujem_2019_5_2/23.pdf
10. Пищик О. Зміцнення лідерства через самоменеджмент та розвиток комунікативної культури в управлінні закладом освіти. *Український педагогічний журнал*. 2024. № 2. С. 224-231. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2024-2-224-231>
11. Слободянюк К. В. Самоменеджмент як основа особистості керівника для ефективної управлінської діяльності. *Актуальні проблеми менеджменту, фінансів та публічного управління в сучасних глобалізаційних процесах* : збірник матеріалів VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (19 березня 2020 р.). Ірпінь : Університет ДФС України, 2020. С. 209-211.
12. 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. DOI: <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2021-2-2-8>
13. Данилевич Н., Лопух В. Самоменеджмент як шлях до ефективного використання робочого часу. *Економічний простір*. 2018. № 129. С. 164-173. URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/176>
14. Федоришина Л. М., Камінський В. І. Самоменеджмент як мистецтво управління індивідуальним людським капіталом. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Випуск 10. С. 535-538. URL: <http://global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf>

REFERENCES:

- Ahieieva I.V. Teoretychni aspekty samomenedzhmentu v suchasnykh umovakh. Zbirnyk naukovykh prats Tavriiskoho derzhavnogo ahrotekhnolohichnogo universytetu (ekonomichni nauky). 2018. # 2(37). S. 162-167. URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/7823/1/%d0%97%d0%b1%d1%96%d1%80%d0%bd%d0%b8%d0%ba%20%d0%a2%d0%94%d0%90%d0%a2%d0%a3%20%2837%292018-162-167.pdf>
- Andriushchenko K.A. Teoretychni aspekty samomenedzhmentu: umovy vynykennia i rozvytku. *Efektivna ekonomika*. 2010. # 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258>
- Byba V. Teoretychni zasady rozvytku samomenedzhmentu orhanizatsii. *Ekonomika ta derzhava*. 2021. # 2. S. 58-61. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/2_2021/12.pdf
- Siaska O.V. Rol samomenedzhmentu v upravlinni pidpriemstvom. URL: <http://volyn.maup.com.ua/assets/files/materiali-konferencii-1.pdf#page=212>
- Tarnavskiy M.I., Bala R.D., Bala O.I. Samomenedzhment v systemi rozvytku upravlinnia pidpriemstvom. *Efektivna ekonomika*. 2019. # 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/75.pdf
- Yakymchuk I. Osoblyvosti samomenedzhmentu v diialnosti suchasnoi orhanizatsii. *Naukovi zapysky Lvivskoho universytetu biznesu ta prava. Serii ekonomichna. Serii yurydychna*. 2022. Vypusk 35. S. 197-202. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7760028>
- Vasylyk S.K., Prokhorovska S.A., Ahieieva I.V. Upravlinnia personalom i samomenedzhment u systemi upravlinnia orhanizatsiieiu v umovakh suchasnykh vyklykiv. *Naukovi zapysky Lvivskoho universytetu biznesu ta prava. Serii ekonomichna. Serii yurydychna*. 2023. Vypusk 38. S. 16-23. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/848>
- Lysenko V., Prykhodko I. Vplyv funksii ta tekhnolohii samomenedzhmentu na rozvytok personalu pidpriemstva. *Infrastruktura rynku*. 2018. Vyp. 19. S. 251-256. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/19_2018_ukr/43.pdf
- Luhova V., Martianova M. Rol metodiv i tekhnolohii samomenedzhmentu u zabezpechenni rozvytku personalu. *European journal of economics and management*. 2019. Vol. 5. Iss. 2. P. 164-173. URL: https://eujem.cz/wp-content/uploads/2019/eujem_2019_5_2/23.pdf
- Pyshchuk O. Zmitsnennia liderstva cherez samomenedzhment ta rozvytok komunikatyvnoi kultury v upravlinni zakladom osvity. *Ukrainskyi pedahohichnyi zhurnal*. 2024. # 2. S. 224-231. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2024-2-224-231>
- Slobodianiuk K.V. Samomenedzhment yak osnova osobystosti kerivnyka dlia efektyvnoi upravlinskoj diialnosti. *Aktualni problemy menedzhmentu, finansiv ta publichnogo upravlinnia v suchasnykh hlobalizatsiinykh protsesakh* : zbirnyk materialiv VII Mizhnarodnoi nauково-praktychnoi internet-konferentsii (19 bereznia 2020 r.). Irpin : Universytet DFS Ukrainy, 2020. S. 209-211.
- Svitovyi O.M. Samomenedzhment yak efektyvnyi instrument kariernoho zrostannia upravlintsia. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Serii «Ekonomichni nauky»*. 2021. # 2-2(104). S. 54-60. DOI: <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2021-2-2-8>
- Danylevych N., Lopukh V. Samomenedzhment yak shliakh do efektyvnoho vykorystannia robochoho часу. *Ekonomichnyi prostir*. 2018. # 129. S. 164-173. URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/176>
- Fedoryshyna L.M., Kaminskyi V.I. Samomenedzhment yak mystetstvo upravlinnia indyvidualnym liudskym kapitalom. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*. 2016. Vypusk 10. S. 535-538. URL: <http://global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf>

FEATURES OF SELF-MANAGEMENT AND SELF-DEVELOPMENT OF HEADS OF STATE
ENTERPRISES

FEDORYSHYNA Larysa¹, DEKALIUK Olena², CHABAN Serhii³

¹Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law

^{2,3}University of Economics and Entrepreneurship

The purpose of the article is to reveal the features of self-management and self-development of managers of state-owned enterprises in modern conditions. To achieve this purpose, a systematic approach to examining phenomena was used; as well as monographic, bibliographic analysis – to identify approaches to interpreting the concept of "self-management"; abstract-logical – to formulate one's own vision of the essence of this concept and conclusions from the conducted research; graphic – to clearly display the results of the research.

The article is devoted to highlighting the features of self-management and self-development of managers of state-owned enterprises. The interpretation of the concept of "self-management" by various authors is presented, as well as in a narrow and broad sense in the author's vision.

In a narrow sense, self-management is the process of managing one's own skills and applying certain techniques that help a person effectively perform work duties, achieve set goals in the professional sphere and increase productivity. This involves the rational use of time, management of tasks, priorities, self-discipline, stress control and maintaining work capacity. In a broad sense, self-management is the process of managing one's own activities, which covers all areas of a person's life: professional, personal, social. In this sense, it includes such aspects as time management, setting life goals, self-development, emotional intelligence, work-life balance, adaptation to change, health and well-being. This is a global approach to organizing one's own life to achieve satisfaction, harmony and success in the professional, personal and social spheres.

The main areas of self-management are outlined (time management, goals, team, resources, impressions, motivation, space, etc.).

The stages of developing self-management strategies for a manager are characterized.

The key skills of a manager necessary for achieving personal and professional effectiveness are formed.

It has been established that the features of self-management of a state-owned enterprise manager include: orientation to the public interest; the need to comply with regulatory and legal restrictions; emphasis on efficiency; work in a bureaucratic environment; the need to balance interests; staff motivation in a context of limited resources; self-development and professional training; increased attention to reputation (personal and organizational image).

Keywords: self-management, self-development, time management, manager, state-owned enterprise, planning, efficiency.