

УДК 005.95

SELF-MANAGEMENT OF THE MANAGER: METHODOLOGICAL DISCOURSE

САМОМЕНЕДЖМЕНТ КЕРІВНИКА: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ДИСКУРС

Lukashevich O.M. /Лукашевич О.М.

s. psychol..s, as.prof. / к. психол.н., доц.

ORCID: 0000-0002-6261-5065

Drahomanov National Pedagogical University, Kyiv, Saratovska, 20, 04111

Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, м. Київ,

Саратовська, 20, 04111

Анотація. В роботі визначено актуальність дослідження проблематики самоменеджменту керівника. Обґрунтовано сутнісні ознаки самоменеджменту. Здійснено методологічний дискурс сучасних підходів до виокремлення основних складових самоменеджменту керівника.

Ключові слова: керівник, самоменеджмент, концептуальний підхід Л. Зайверта, теорія обмежень М. Вудкока і Д. Френсіса.

Abstract. The article identifies the relevance of the study of the problems of self-management of the head. Significant features of self-management are substantiated. The methodological discourse of modern approaches to the choice of the main components of self-management by the head is carried out.

Key words: leader, self-management, L. Seivert's conceptual approach, M. Woodcock's and D. Francis's constraint theory.

Вступ. Сучасні зміни, що відбулися у світі, підвищують вимоги до управлінського персоналу, його професіоналізму, навчання та перепідготовки. Однак, як зазначають М. Вудкок та Д. Френсіс, «організації не можуть взяти на себе розвиток усіх навичок у всіх менеджерів, що призвело б до вичерпання ресурсів організації й підриву її стабільності» [1, с. 26]. Тому підтримка свого постійного зростання й розвитку стає необхідністю для кожного керівника.

Зауважимо, що в Україні та інших країнах колишнього СНД ситуація ускладнюється ще й кризовим станом економіки і практичною відсутністю сталих традицій менеджменту. За цих умов самоуправління і саморозвиток менеджерів є вирішальною умовою виживання в ринкових умовах, а також зміцнення позицій менеджменту в нашій країні і виникнення сталого класу професійних менеджерів [4]. Іншими словами, тричі праві німецькі дослідники проблем практичного менеджменту і ділової кар'єри *Бербель* і *Хайнц Швальбе*, які стверджують: «Щоб домогтися успіху, треба вміти керувати собою» [7].

Саме потреба в мотивації творчого потенціалу кожного менеджера й неможливість її задовольнити в рамках традиційного менеджменту за рахунок

самих організацій й викликали до життя процес соціологізації і психологізації менеджменту, на хвилі якого і виник такий напрямок в теорії управління, як самоменеджмент, що відкриває широкі перспективи для дослідження і практичної реалізації індивідуальної ділової кар'єри кожного менеджера. Уміння самоорганізувати себе є нагальною потребою керівника, основою його успішної професійної діяльності, запорукою особистісного зростання.

Метою статті є аналіз сучасних методологічних підходів до виокремлення основних складових самоменеджменту керівника.

Виклад основного матеріалу. Самоменеджмент, як сучасний напрямок управлінських наук, виник у процесі пошуку ефективних шляхів реалізації творчих можливостей людини, всій сукупності людських ресурсів (HR) як найпотужнішої рушійної сили соціального прогресу [3]. Виникнення самоменеджменту не випадково співпало з появою менеджменту людських ресурсів, в самій назві якого міститься його безпосередній зв'язок зі створенням та розвитком творчого потенціалу людських ресурсів та його ефективним використанням. Закономірність появи обох видів менеджменту зумовлена новими тенденціями, які притаманні сучасному менеджменту [6].

Розглянемо концептуальний підхід до самоменеджменту Л. Зайверта [2, с. 7-10]. У його визначенні самоменеджмент - це послідовне і цілеспрямоване застосування випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для оптимального, осмисленого використання свого часу. Відповідно основна мета самоменеджменту - максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати перебігом свого життя (самовизначатися) і переборювати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті. На самоменеджмент покладається виконання певних функцій, у вигляді яких представлено щоденне рішення різного роду завдань і проблем. Функції знаходяться в певній взаємозалежності і, як правило, реалізуються у певній послідовності. Подібний процес самоменеджменту представлений як свого роду коло правил, які наочно демонструють зв'язок між окремими функціями самоменеджменту (Схема 1.).



Схема 1. Коло правил.

Для кожної функції розроблені робочі прийоми і методи її реалізації, а також очікуваний результат у вигляді виграшу в часі. Всі вони складають техніку самоменеджменту. Створені методичні рекомендації щодо використання цих прийомів і методів для ефективного реалізації кожної з функцій - оцінки реального стану справ, інвентаризації втрат часу, дані практичні поради щодо зменшення цих втрат; пропонуються психологічні тести для самооцінки особистісного потенціалу самоменеджменту.

До переваг самоменеджменту Л. Зайверт [2, с. 20-21] відносить: 1) виконання роботи з меншими витратами; 2) краща організація роботи; 3) кращі результати праці; 4) менше поспіху і стресів; 5) більше задоволення від роботи; 6) велика мотивація роботи; 7) підвищення кваліфікації; 8) менша завантаженість роботою; 9) менше помилок при виконанні своїх функцій; 10) досягнення професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом. Головною перевагою Л.

Зайверт вважає раціональне використання і збереження найбільш бракуючого і важливого особистого ресурсу - власного часу.

Наступна концепція самоменеджменту (зауважимо, що самі автори - М. Вудкок і Д. Френсіс - цей термін не вживають) побудована на ідеї обмежень [1, с. 7-28]. Під обмеженням розуміють фактор, який стримує потенціал і результати роботи «системи» організації в цілому, групи або індивіда. Теорії обмежень пропонують в якості якнайшвидшого і найбільш практичного способу здійснення прискореного саморозвитку вивчення, усвідомлення і подолання обмежень, які перешкоджають успіху і особистому росту.

Автори вважають, що увагу потрібно зосереджувати на тому, що перешкоджає повній реалізації всіх особистих можливостей. Працюючи таким чином можна забезпечити швидкий прогрес і цей успіх дозволяє повірити в реальність змін в самому собі. Дійсно, більшість менеджерів досить проникливі і мають певне уявлення про те, що їм потрібно для вдосконалення, але у них відсутні як система для точного визначення цих потреб, так і кошти для їх реалізації. Концепція обмежень надає управлінню спосіб всебічної перевірки наявних здібностей і пошуку реальних шляхів розвитку особистих і ділових якостей.

Орієнтиром в саморозвитку слугують критерії ефективного управління, яке вимагає наявності у менеджера: здатності керувати собою; розумних особистих цінностей; чітких особистих цілей; опори на постійний особистий ріст; навичок вирішувати проблеми; винахідливості і здатності до інновацій; високої здатності впливати на оточуючих; знання сучасних управлінських підходів; здатності керувати; вміння навчати і розвивати підлеглих; здатності формувати і розвивати ефективні робочі групи.

Перераховані критерії складаються у певну систему і забезпечують підґрунтя для оцінки кожним працівником своїх можливостей у стосунку до вимог їх роботи. Якщо будь-які із зазначених навичок і здібностей відсутні у менеджера, виникає обмеження. У зв'язку з цим авторами визначені наступні обмеження:

1. Обмеження нездатністю управляти собою.
2. Обмеження розмитістю особистих цінностей.
3. Обмеження нечіткістю особистих цілей.
4. Обмеження зупиненим саморозвитком.
5. Обмеження недостатністю навичку вирішувати проблеми.
6. Обмеження нестачею творчого підходу.
7. Обмеження невмінням впливати на оточуючих.
8. Обмеження недостатнім розумінням суті управлінської роботи.
9. Обмеження недоліком здатності керувати.
10. Обмеження невмінням навчати.
11. Обмеження низьким умінням сформувати групу.

Як бачимо, кожне з обмежень, будучи подоланим в результаті самоменеджменту, сприяє підвищенню професійного управлінського і творчого потенціалу керівника [5]. За допомогою методики «Аналіз своїх обмежень», можна уточнити в чому вони полягають і як працювати у напрямку їх усунення, погляд на свої обмеження очима оточуючих (тест) і з позицій вимог безпосередньої роботи і, звісно, практичне керівництво «Як подолати обмеження».

Отже, цю концепцію і техніку самоменеджменту цілком можна застосувати для самовдосконалення ділових якостей керівника, підвищення його творчого потенціалу, що сприяє зростанню можливостей для успішної кар'єри.

Висновки. Таким чином, розглянуті концепції самоменеджменту пропонують чимало корисних методів, прийомів, порад і рекомендацій, які можна використовувати в самоменеджменті керівника. Використання системного підходу дозволить зрозуміти сутність процесу самоменеджменту, пізнати його соціально-психологічні механізми, щоб на їх основі розробити систему ефективних прийомів і методів самопізнання, самооцінки, самореалізації та саморозвитку в ім'я успіху, що буде нами досліджено у наступній статті.

Використані джерела:

1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика/ М.Вудкок, Д.Френсис. Пер. с англ. – М.: Дело, 2006. – 320 с.
2. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках/ Л.Зайвер. Пер. с нем. М.: ИНФРА_М, 2005. – 268 с.
3. Карпичев В. Самоменеджмент: Введение в проблему // Пробл.теории и практики управления. – 1994. - № 3.
4. Корсікова Н. М. Системний підхід до підвищення особистої ефективності сучасного керівника / Н. М. Корсікова, В. М. Череватий // Економіка харчової промисловості. - 2019. - Т. 11, Вип. 1. - С. 80-88. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echp_2019_11_1_11.
5. Лукашевич М.П., Лукашевич О.М., Шандор Ф.Ф. Самоменеджмент в соціальній сфері : Підручник – Ужгород: ви-давництво ПП «АУТДОР-ШАРК», 2019 – 280 с.
6. Станфорд Л. Системный анализ для решения деловых и промышленных проблем / Л. Станфорд, С. Оптнер //Перев. с англ. С.П. Никанорова, 1967. – 213 с.].
7. Hall A.D. A methodology for systems engineering / A.D. Hall. – Princeton. 1962. – 346 p.

Стаття відправлена: 13.05.2020

©Лукашевич О.М.