1. **Зміст, складові самоменеджменту.**

Самоменеджмент як важливий напрям у розвитку управлінської науки має на меті впроваджувати головні управлінські процеси, управління собою й управління власною діяльністю, управління персоналом, командами.

Еволюція самоменеджменту найліпше відображена в управлінських концепціях, які розробили вчені та фахівці, а потім реалізували на практиці, щоб вирішити назрілі проблеми, висунуті реальними потребами суспільного поступу. Під час керування діяльністю менеджера ці потреби зумовлені закономірностями та принципами самоуправління. Зі змістовного погляду розвиток самоменеджменту – це процес формування і трансформації сукупності поглядів на систему управління відповідно до об’єктивних умов і потреб економіки протягом тривалого періоду.

Самоменеджмент варто розглядати як оптимальне управління власними можливостями, сучасними техніками та методами, щоб досягнути комфортного життєвого та робочого ритму. Водночас самоменеджмент для менеджера виявляється у процесі самопізнання, праці над собою для досягнення особистого, професійного розвитку.

Самоменеджмент дає змогу вирішувати питання самовдосконалення менеджера, виконувати завдання з меншими витратами, ефективніше організувати працю, одержувати ліпші результати, зменшити завантаженість роботою, зменшити поспіх і стреси, виробити практику самоконтролю над життєвими ситуаціями.

Самоменеджмент виявляється у продуманих особистих цінностях, чіткому формуванні цілей, пізнанні меж своїх можливостей, ефективному використанні енергії і знань, здатності створювати належний організаційний клімат і корпоративну культуру, особистому творчому розвитку, ефективному управлінні кар’єрним просуванням, здатності створювати та розвивати команди.

Важливою складовою практичної підготовки майбутніх менеджерів є робота над формуванням умінь у напрямі ефективної організації часу та планування діяльності, які вони повинні набути після вивчення дисципліни самоменеджмент.

Навчальний посібник «Самоменеджмент» подає сучасні погляди на суть стійкості, пояснює, як можна розвинути власну стійкість. Формуючи адаптивність і стійкість до змін, вміле управління опором змін, менеджери можуть не тільки пройти через зміни, а й розвинути власні здібності й здібності працівників і врешті досягти успіху.

Стійкість, яка потрібна на керівних посадах, допомагає лідерам

впоратися з тиском і сумнівами. Пропонуємо навчальний посібник, в якому у стислій формі подано теоретичні засади, концепції, методологію й практичні

рекомендації з основ самоменеджменту, особливості формування якостей, компетенцій і здібностей менеджера, вибору ролей і стилів ефективного керівника в системі управління організацією, створення сприятливого клімату, дослідження та вимірювання результатів діяльності менеджера. Приділено чимало уваги таким актуальним управлінським проблемам: визначення цінностей і формування цілей, створення ефективної команди, тайм-менеджмент у процесі організації особистої праці менеджера. Діяльність керівника в процесі управління змінами, зокрема види реакцій працівників на зміни, модель поведінки керівника, вироблення адаптивності та стійкості до змін. Потрібно опановувати питання наставництва та навчання як об’єкта самоменеджменту, засобів підвищення інтелектуальної здатності менеджера, тренування емоційної компетентності інтелекту, планування кар’єри керівника, гендерного співіснування менеджерів у процесі формування кар’єри, усунення стресу в процесі саморозвитку.

Посібник можна використовувати під час вивчення дисциплін управлінського спрямування на будь-якій іншій спеціальності, в системі підвищення кваліфікації, для удосконалення професійної майстерності менеджерів-практиків і викладачів. Навчальний посібник сприятиме формуванню у студентів наукового світогляду та глибоких практичних знань з дисципліни самоменеджмент, допоможе набути уміння та навички для проведення управлінської діяльності.

*Зміст, складові самоменеджменту*

Виникнення самоменеджменту як нового напряму у традиційному менеджменті пов’язують із суспільною потребою у використанні та розвитку творчого потенціалу менеджерів і працівників.

Самоменеджмент – це послідовне та цілеспрямоване використання ефективних методів роботи у повсякденній практиці з оптимальним використанням власних ресурсів для досягнення власних і професійних цілей.

Самоменеджмент–оптимальне управління власними можливостями, технологіями, засобами та методами для досягнення збалансованого робочого ритму і ритму життя.

Самоменеджмент – самопізнання, робота особи над собою для професійного розвитку.

Самоменеджмент – вироблення вмінь у напрямі ефективної організації, планування діяльності та часу особистості.

З боку менеджера важливо знати й ефективно впроваджувати

головні управлінські процеси, які поділені на рівні.

- Перший рівень – управління собою та управління власною діяльністю.

- На другому рівні менеджер переходить до управління персоналом, командами та комунікаціями.

Рівні управлінських процесів

- Управління персоналом, командами та комунікаціями

- Управління собою та управління власною діяльністю

Самоменеджмент сприяє формуванню умінь і навичок менеджера та виявляється в:

1) продуманих особистих цінностях;

2) правильному, чіткому формулюванню та розумінню цілей;

3) пізнанні своїх можливостей та їхніх меж;

4) ефективному використанні часу, енергії, знань;

5) організації власної роботи та роботи персоналу;

6) умілому управлінні працівниками;

7) здатності справлятися зі стресами;

8) умілому вирішенні управлінських проблем;

9) здатності управляти конфліктами;

10) здатності створювати належний організаційний клімат, корпоративну культуру;

11) особистому творчому розвитку та управлінні талантами працівників;

12) здатності адаптації, стійкості до змін;

13) ефективному управлінні кар’єрним просуванням;

14) організації комунікаційного процесу;

15) умілому створенні власного іміджу;

16) можливості ефективного ухвалення рішень;

17) здатності створення, розвитку команд.

На рівні щоденної практики здатність до самоменеджменту – це уміння людини забезпечити та підтримувати: здорове тіло;

енергійність, оптимізм, життєстійкість; спокійний і збалансований підхід до життя, роботи; відпочинок для тіла, розуму.

Самоменеджмент – це новий напрям у сучасному менеджменті, який виник у відповідь на зміни в управлінській ситуації:

1) зростання масштабів, динамізм змін у підприємництві та бізнесі жадають від менеджерів освоєння нових підходів і навичок керування, боротьби з можливістю власного відставання, безперервності саморозвитку;

2) невизначеність та напруженість у різних формах життєдіяльності організацій і пов’язаних із цим стресів потребують від менеджерів уміння керувати собою;

3) перетворення творчого потенціалу працівника в коштовний капітал організації висуває вимогу зберігати та розвивати цей потенціал, у тім числі й самих працівниках;

4) традиційні школи вичерпали можливі методи керування, тому

менеджери повинні опановувати сучасні управлінські способи переоцінки свого потенціалу та працювати над його розвитком.

Головне завдання самоменеджменту – забезпечити належну організаційну культуру та соціальну гармонію з боку не тільки керівника, менеджера, а й за участі кожного працівника організації.

Ефективний самоменеджмент неможливий без прийняття на себе певних зобов’язань і відповідальності керівників, менеджерів, окремих працівників. І це робота насамперед в інтересах організації, а не своїх особистих.

Причини неефективного самоменеджменту керівників полягає у тому, що професійним менеджерам бракує чіткої і зрозумілої перспективи; менеджери не ідентифікують себе з тим, що робить їхня організація, не виявляють достатньої зацікавленості до своїх співробітників; вищі керівники та їхній апарат управління замкнулися на аналітичних питаннях, недооцінюють вплив зовнішнього середовища.

Самоменеджмент керівника з погляду управлінської ефективності можна розглядати як інтеграцію складових: бажання, цінностей, контексту та технологій. Це ті чинники, які варто враховувати під час визначення управлінської діяльності менеджера і його реалізації як керівника.

Цінності – позитивна чи негативна значимість об’єктів навколишнього світу для людини (соціальної групи, суспільства загалом), визначається не їх властивостями, а залученістю в сферу людської життєдіяльності, інтересів і потреб, соціальних відносин;

критерій і способи оцінки цієї значимості, виражені в моральних принципах і нормах, ідеалах, установках, цілях.

Цінності – це те, що потрібно людині для задоволення потреб та інтересів, а також ідеї й їх спонукання як норми, цілі та ідеалу.

У самоменеджменті усі цінності розділяють на професійні та особисті. Професійні цінності менеджера залежать від специфіки роботи і повинні співпадати із особистими цінності.

Бажання – це прагнення, потяг до здійснення певних дій, ступінь прояву волі між звичайним «хочу» та виваженим рішенням чи вибором. Бажання разом з ініціативою для менеджера – розвиток свого управлінського потенціалу, самостійна постановка собі завдань та завдань для працівників. Ініціатива полягає у творчому використанні умов, високій активності дій, готовності узяти на себе відповідальність за самостійно ухвалене рішення.

Технології самоменеджменту – комплекс засобів, операцій, процедур, алгоритмів, які потрібні для підтримки стану чи трансформації особистості в інший стан, отримання очікуваних результатів.

Технології – це конкретні дії, які необхідні для забезпечення передбаченого менеджером результату. Умови застосування технологій: відповідність технології контексту застосування; перетворення управлінських рішень у робочі інструкції та методики, простота й зрозумілість викладу.

Контекст – це розуміння власного «входження» у зовнішній світ і того, що без урахування оточення менеджеру важко керувати та управляти організацією.

Як найпростіший спосіб розуміння бізнес-контексту розглядають зворотну піраміду, де серед головних фільтрів виділяють:

1) знання, розуміння основних географічних та інших фізичних

умов, які визначають роботу менеджера;

2) знання та розуміння специфіки галузі;

3) знання та розуміння специфіки організації;

4) знання та розуміння робочих функцій менеджера, завдань на

робочому місці.

Ефективність роботи менеджера визначають через результативність і ефективність управління його особистої роботи, діяльності працівників, внутрішнім і зовнішнім світом менеджера.

Керівнику, перед тим як управляти іншими, треба самому стати ефективним управлінцем, організованою людиною.