

Список використаних джерел:

1. Sparrow, P.R. *Integrating people, process and context issues in the field of IHRM*. In: Sparrow, P.R. (ed.). *Handbook of international human resource management: integrating people, process and context*. London: Wiley. 2009. pp. 3-40.
2. Кравченко В. О. *Організаційна культура як стратегічна конкурентна перевага підприємства*. Вісник Хмельницького національного університету. 2011. № 3. Т. 1. URL: <http://archive.nbuv.gov.ua/portal....127.pdf>.
3. Ланіна Т. А. *Організаційна культура: навчально-методичний посібник* URL: <http://www.aup.ru/files/m528/m528.pdf>.

УДК 331.101.6

Й.П. ЗВОНАР

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри менеджменту та управління економічними процесами,
Мукачівський державний університет,
м. Мукачево, Україна

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА ЗА ДОПОМОГОЮ ПРИЙОМІВ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

З початком виникнення та розвитку теорії та практики самоменеджменту у 80-их роках минулого століття його основні підходи, положення та постулати все частіше застосовуються у процесі пошуку шляхів підвищення ефективності та продуктивності праці керівників різних рівнів та сфер діяльності. Самоменеджмент як новий напрям в сучасному менеджменті набуває все більшого поширення в умовах ускладнення управлінських процесів, наростання невизначеності при прийнятті управлінських рішень, інтенсифікації інформаційних потоків, з якими щоденно працює керівник, зростання вимог до професійних здібностей самих менеджерів та під впливом багатьох інших чинників.

На сьогоднішній день існує багато підходів до трактування сутності самоменеджменту, однак в основі кожного з них лежить проблема підвищення ефективності використання та розвитку власного потенціалу – професійного, управлінського, інтелектуального, творчого. Також самоменеджмент можна визначити як здатність до ефективного управління власними ресурсами (соціально-трудоим потенціалом), тобто уміння їх набувати, зберігати, розвивати та раціонально використовувати.

За визначенням Буняк Н.М. «самоменеджмент – це визначальна технологія, яка дає змогу правильно ставити перед собою цілі, організувати роботу з використанням сучасних методик ефективного використання часу, а також взаємодіяти з колегами, долати обмеження, розвивати організаторські здібності» [1, с. 186].

Розглядаючи техніку самоменеджменту варто зазначити, що його відправною точкою є самомотивація та самопізнання менеджера. Адже насамперед самоменеджмент – це бажання та вміння самовдосконалюватися. Керівник повинен критично оцінити свої можливості та потенціал, з'ясувати чого йому не вистачає в роботі – комунікабельності, знань, сміливості тощо, і лише після цього вибудувувати свою власну, унікальну техніку самоменеджменту [2, с. 128].

Сучасні керівники майже завжди стикаються із рядом типових проблем, об'єктивно пов'язаних із динамічністю змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі функціонування організації; наростанням невизначеності, напруженості, тиску і пов'язаних з цим стресів; зростанням вимог до конфліктологічної компетентності менеджера тощо. У таких умовах чимало менеджерів занадто зорієнтовані на процес

діяльності, а не на його результати; на виконання власних посадових обов'язків та дотримання бюрократичних за своєю сутністю процедур, а не на досягнення стратегічної мети організації. При такому підході керівники помилково віддають перевагу тому, щоб правильно робити справи замість того, щоб робити правильні справи. Мається на увазі відсутність концептуального мислення та адекватного сприйняття ситуації керівниками, що є надзвичайно негативним явищем.

Виходячи із зазначеного вище, основними напрямками удосконалення управлінської праці сучасного керівника за допомогою прийомів самоменеджменту можна назвати наступні :

1. Формування здатності до концептуального мислення, уміння абстрагуватися від формальної сторони виконання завдань, правильно визначати пріоритети при розподілі завдань між підлеглими та плануванні власного робочого часу. Керівник, який акцентує увагу на процедурних аспектах діяльності, який розглядає діяльність як самоціль та спосіб утвердження власної влади над підлеглими, а не як шлях до досягнення організаційних цілей, в сучасних умовах не може бути ефективним лідером та провідником нововведень.

2. Підвищення рівня мотивації до професійного та особистісного саморозвитку та самовдосконалення, що є необхідною умовою підвищення якості людських ресурсів. Саморозвиток менеджера включає самостійне вдосконалення своїх знань, умінь, особових і функціональних якостей, компетенції в цілому, що забезпечує ефективність професійної діяльності. Важливо також зазначити, що мотивація до саморозвитку повинна бути внутрішнього походження, тобто являти собою усвідомлену потребу в безперервному самовдосконаленню, а не визначатися впливом зовнішніх чинників (наприклад, вимогами вищого керівництва, формальною необхідністю підвищення кваліфікації тощо).

3. Удосконалення конфліктологічної компетентності менеджера. Менеджер завжди, у будь-якій ситуації, знаходиться в епіцентрі конфлікту, який виникає в організації чи в її структурному підрозділі. Одне з важливих завдань роботи менеджера – вирішення конфліктних ситуацій. Конфліктологічна компетентність передбачає не стільки уміння конструктивно регулювати суперечності й конфлікти, скільки здатність до розробки та впровадження заходів по недопущенню таких ситуацій. Такими заходами є чіткий розподіл повноважень, обов'язків та відповідальності в організаціях, цілеспрямована діяльність по створенню сприятливого психологічного клімату в колективі, справедливість та об'єктивність в оцінюванні роботи кожного підлеглого і т.д.

4. Підвищення здатності формувати колектив. Людський ресурс будь-якої організації є не тільки найціннішим, але й унікальним ресурсом, його унікальність визначається можливістю безконечно удосконалювати, розвивати професійні здібності персоналу та підвищувати продуктивність його праці. Однак на сьогоднішній день у практиці управління недостатня увага приділяється саме формуванню колективу як єдиного цілого. Прогнозуємо, що в подальшому роль менеджера як головного «будівничого» колективу буде стрімко зростати. Коли керівникові не вдається перетворити групу на висококваліфікований і результативний колектив, її робота зазвичай супроводжується труднощами або не дає віддачі.

5. Удосконалення навичок ефективного планування та організації власної діяльності. Планування у самоменеджменті розглядається як функція встановлення цілей і розробки заходів для їх досягнення. Планування повинне забезпечити раціональне використання найціннішого ресурсу – часу.

Сучасний менеджер виконує дуже широкий спектр робіт та завдань, різноманітних за змістом, сутністю та очікуваними результатами. Тому при плануванні та організації управлінської праці надзвичайно важливим є уміння правильно визначити пріоритети, з'ясувати терміновість виконання завдань та можливість і доцільність делегування

частини робіт та повноважень. Надати допомогу керівнику у вирішенні згаданих вище проблем може прикладний самоменеджмент. Систему планування особистої праці керівника можна представити як закриту систему, в якій чітко видно взаємозв'язки між окремими видами планів: довгострокові плани конкретизуються у відповідних середньо – та короткострокових, а також у планах поточного періоду [3, с. 149].

Таким чином, самоменеджмент як новий напрям в системі наук про управління покликаний вирішувати важливі практичні завдання по зростанню ефективності управлінської праці, розвитку трудового та управлінського потенціалу керівників, формування у них стійкої вмотивованості на безперервний професійний та особистісний саморозвиток.

Список використаних джерел:

1. Буняк Н.М. Самоменеджмент як мистецтво саморозвитку особистості. Глобальні та національні проблеми економіки Випуск 18. 2017. С. 185-188.
2. Даниленко-Кульчицька В. А. Особливості використання самоменеджменту у діяльності сучасних вітчизняних менеджерів. Науковий вісник Чернівецького університету. 2014. Випуск 694-695. Серія Економіка. С. 128-131.
3. Шевченко В. С. Самоменеджмент як основа ефективності управлінської праці . Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2018. Випуск 20, частина 3. С. 147-150.

УДК 328.18

М.М. ІГНАТЕНКО

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки,
ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет
імені Григорія Сковороди»,
м. Переяслав, Україна

**ЗАЛУЧЕННЯ КОНЦЕПЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
Й ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА
У ЗДІЙСНЕННЯ СУСПІЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ**

В останнє десятиріччя в Україні у середовищі агробізнесу починають відроджуватися минулі традиції меценатства у вигляді соціального менеджменту й соціальної відповідальності (СВ). Соціальна відповідальність суб'єктів господарювання агросфери потребує, а з іншої сторони, – передбачає досягнення максимально можливого рівня узгодження суспільних інтересів. Проте найбільш універсальний механізм їх узгодження – представницька демократія, – зазнає суттєвих змін під впливом політичних та економічних процесів, характерних для цифрової епохи [1, с. 65]. Розвиток цифрового суспільства спричинив зміни його соціально-класової структури – соціальні групи втрачають класову, професійну основу, що чинить істотний вплив на функціонування демократичних, політичних та громадянських, державних інститутів.

Наразі, можна стверджувати про такі особливості їх функціонування, що впливають на здійснення соціальної відповідальності: розмивання демократичної легітимності й основ республіканського устрою; збереження лише формальних вимог демократії (регулярне проведення виборів та зміни урядів за їх результатами); падіння інтересу до електорального процесу; медіалізація культури та життєдіяльності загалом; звуження простору суспільного вибору, особливо на рівні сільських територій.

Через суттєве зменшення ролі традиційних інститутів суспільної взаємодії – політичних партій та парламентаризму у представництві суспільних, громадських та



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>