

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2014. – 304 с.
2. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В.М. Петюх, С. О. Цимбалюк ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : Вид-во КНЕУ, 2014. – 398 с.

Дуднікова Д. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ВПЛИВ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА ФОРМУВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖЕРІВ**

В останні роки все більше уваги приділяють питанню самоменеджменту керівників різних сфер управління, оскільки робота підлеглих працівників безпосередньо залежить від ефективності роботи самого менеджера. Як свідчать результати досліджень, основною проблемою більшості управлінців є невміння раціонально використовувати можливості та працю підлеглих, враховувати їх потенціал. Саме це доводить, що менеджер має недостатньо навичок управління своєю працею, недостатньо розвинутий власний творчий потенціал через вплив соціальних та психологічних чинників. Тому, на сьогодні проблема підготовки висококваліфікованих кадрів у сфері управління є досить актуальною.

Український науковець Н. Є. Юрик визначає самоменеджмент як «послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці, для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час» [1]. Основна мета самоменеджменту полягає в раціональному використанні власних можливостей, самовизначенні та вмінні абстрагуватися від зовнішніх обставин й на роботі й у особистому житті.

Самоменеджмент полягає у самопізнанні, саморозвитку і самореалізації власне менеджера. Спершу останній має усвідомити своє бажання зробити себе краще, потім саморозвиватися, тобто формувати нові особистісні якості менеджера, створювати ідеальні програми, вибирати технології управління саморозвитком, а ще пізніше – самореалізуватися. Саме останній пункт здійснюється за рахунок

того, що менеджер зможе управляти своїм часом, автоматизувати свої дії, а також розвивати здатність передбачати розвиток подій (наприклад, використовуючи метод розробки сценаріїв) [2].

Професіоналізм менеджера полягає у його високій кваліфікації в галузі поєднання інтересів споживачів, власників та співробітників. Одним із завдань менеджера є самонавчання, в якому важливу роль відіграє професійна культура менеджера, яку можна розглядати як соціально-професійну якість управлінця, що представляє собою ступінь оволодіння досягненнями науково-технічного і соціального прогресу, та містить різноманітні моделі поведінки її носіїв [2].

До основних вимог, що висувуються до менеджерів в сучасному світі, можна віднести здатність здійснювати безперервне спілкування, що орієнтоване на передачу управлінської інформації та здатність до отримання та обробки зворотного зв'язку та зворотної інформації. Процес становлення управлінця, як особистості, як фахівця в сфері управлінської діяльності, зумовлює потребу розвитку та удосконалення інструментів і механізмів критеріальної оцінки професійно-особистісного зростання. Постає потреба у глибшому вивченні феномену професійної культури, її структури і особливостей формування, а також розробка методології та підходів до вивчення даного аспекту діяльності менеджера [3].

Самоменеджмент безпосередньо впливає на професійну культуру фахівця, бо спочатку, на так званому першому етапі життєвого циклу самореалізації, управлінець вчиться раціонально використовувати власний час та сили, самовдосконалюватися, на другому етапі – вже відбувається становлення самостійності, та тільки на третьому етапі менеджер досягає професіоналізму, просувається і використовує власні знання та навички у повному обсязі. Саме менеджер-професіонал може якісно керувати, організувати роботу колективу таким чином, щоб у роботі його підлеглих і у нього особисто спостерігався порядок та прогрес.

Розглядаючи самоменеджмент з іншого боку можна стверджувати, що людина, яка не може привести до ладу свої думки та життя в цілому, буде виносити свої особисті проблеми у роботу, не зможе абстрагуватися від внутрішнього середовища, і, як наслідок, буде спостерігатися низька ефективність роботи такого менеджера.

До того ж, професіоналізм спеціаліста можна оцінити за виконанням основних елементів, які включає культура менеджера, а саме: культура управлінського персоналу, культура процесів управління, культура умов праці та культура документації. При дотриманні усіх вимог основних елементів на підприємстві буде панувати лад, бо робота правильно організована.

Отже, професійна культура менеджера прямо залежить від вміння менеджера управляти власним часом, силами, потенціалом тощо. За рахунок цього керівник може впевнено організовувати роботу на будь-якому етапі та процесі. Але важливо пам'ятати, що саморозвиток має тривати впродовж усього життя, бо з кожним роком з'являються нові технології та й у цілому інформація.

Список використаних джерел:

1. Юрик Н. Є. Самоменеджмент : курс лекцій / Н. Є. Юрик. – Тернопіль : ТНТУ імені Івана Пулюя, 2015. – 89 с.
2. Крупський А. П. Коммуникативная компетентность как необходимый элемент профессиональной культуры менеджера / А. П. Крупский, Ю. М. Стасюк // Педагогіка вищої та середньої школи : зб. наук. праць ; гол. ред. проф. В. К. Буряк. – Кривий Ріг : КДПУ, 2009. – С. 111–116.
3. Крупський О. П. Досвід Німеччини у формуванні професійної культури менеджера / О. П. Крупський, Ю. М. Стасюк, О. В. Щипанова // Особистість у просторі культури : матеріали IV Севастопольського Міжнародного науково-практичного симпозиуму 28 вересня 2012 р. / за ред. Г. О. Балла, О. Б. Бовть. – Севастополь : Рібест, 2012. – С. 82–84.

Дяченко А. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ НА ЗАСАДАХ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

Сучасна українська економіка опинилася перед багатьма викликами, спричиненими економічною кризою та, у зв'язку з цим, необхідністю оволодіння новими, антикризовими підходами, методами, інструментами управління економічними процесами і діяльністю підприємств [1-4].

У господарській практиці проблема аналізу ефективності використання ресурсів дотепер вирішувалась шляхом розрахунку різних якісних показників ефективності діленням кількісних показників ефекту на витрати.