

УДК 331.103:658.336

DOI: <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2021-2-2-8>

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ УПРАВЛІНЦЯ

О. М. СВІТОВИЙ

доктор економічних наук, доцент,

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0675-599X>

Анотація. *Мета статті* полягає в узагальненні та обґрунтуванні засад самоменеджменту як інструменту кар'єрного зростання управлінця. **Методика дослідження.** Для досягнення поставленої у статті мети використано такі загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: діалектичний, аналізу та синтезу, порівняння, абстрактно-логічний. **Результати.** У статті охарактеризовано найкращі технології ефективного використання часу та систематизовано тлумачення вченими поняття «самоменеджмент». Зазначено, що роль самоменеджменту в кар'єрному зростанні управлінця у сучасному світі стає все більш вагомим. Аргументовано, що для управлінця на кожному етапі кар'єрного зростання варто порівнювати поставлену мету із власними можливостями, постійно дбаючи про свою професійну репутацію. **Практична значущість результатів дослідження.** Запропоновані автором теоретичні підходи та практичні рекомендації спрямовані на пошук та реалізацію нових можливостей кар'єрного зростання управлінця за допомогою комплексного застосування інструментарію самоменеджменту.

Ключові слова: самоменеджмент, управлінець, кар'єрне зростання, кваліфікація, самоорганізація, самоконтроль, лідерські якості.

Постановка проблеми в загальному вигляді та зв'язок із найважливішими науковими чи практичними завданнями. Рівень самоорганізації та самоконтролю для ефективного управлінця є важливим чинником його конкурентоздатності та кар'єрного зростання. Будь-який менеджер має на меті сприяти розвитку підприємства чи організації, де він працює, і водночас сподіватися на відповідне матеріальне заохочення та визнання його професіоналізму через просування по кар'єрних сходинках. Звичайно, є й такі управлінці, які за певних обставин не готові до кар'єрного зростання, проте в умовах жорсткої конкуренції їм необхідно професійно вдосконалюватися та вміти раціонально використовувати час. Як справедливо стверджують учені, специфічність часового ресурсу полягає у тому, що він не підлягає відтворенню: безнадійно втрачені години та хвилини ніяким чином повернути не вдається [1, с. 27]. Потрібно так використовувати час, щоб забезпечити виконання максимальної кількості завдань, які, своєю чергою, зумовлюють виконання проміжних завдань, що й призведуть до реалізації основної мети. Свої власні плани працівник повинен погоджувати з планами колег і безпосереднього керівника, щоб досягти максимального ефекту. Окрім того, успішне втілення в роботі принципів ефективного використання часу залежить насамперед від самої людини і від її бажання працювати раціонально [2, с. 95]. Отже, для кар'єрного зростання управлінця, крім професіоналізму та інтересу, необхідно раціонально використовувати час, тобто якісно вико-

нувати якомога більшу кількість завдань за одиницю часу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження питань поліпшення планування та підвищення ефективності використання часу, максимального використання менеджером власних можливостей, ухвалення управлінських рішень і контролю над виконанням поставлених завдань представлено у роботах таких науковців, як: І.В. Агєєва, К.А. Андрющенко, О.І. Бабчинська, В.А. Биба, М.М. Бойко, Н.М. Буняк, Т.Я. Довга, М.С. Дороніна, В.І. Камінський, С.Л. Кирій, В.Т. Лозовецька, А.К. Мідляр, Л.М. Федоришина та ін. Проте аспекти посилення ролі самоменеджменту в кар'єрному зростанні управлінця вивчено недостатньо та потребують більш детального розгляду.

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою статті є узагальнення та обґрунтування засад самоменеджменту як інструменту кар'єрного зростання управлінця.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У сучасній теорії та практиці самоменеджменту, як зазначає Н.М. Буняк, значного поширення набули такі технології забезпечення ефективного використання часу, а отже, й саморозвитку особистості: принцип Парето, АБВ-аналіз, принцип Ейзенхауера, система Франкліна, метод «6 завдань», метод «Альпи», правило 60/20/20. Їх практичне використання сприяє підвищенню особистої ефективності, досягненню бажаних результатів із найменшими зусиллями

[3, с. 188]. Отже, вищевказані твердження ще раз підкреслюють важливість само менеджменту як інструменту ефективної діяльності та кар'єрного розвитку управлінця. У табл. 1 наведемо визначені вченими дефініції цього поняття.

Більш повне визначення самоменеджменту дає Олена Штепа, яка стверджує, що поєднання таких компонентів, як цільова мотивація, вміння навчати, чітка мета, самопослідовність, відображають функцію самоконтролю. А внутрішньо-організована мотивація, саморозвиток, інтерес до життя, творчий підхід – функцію самомотивування особистості. Отже, самоменеджмент, на її переконання, доцільно позиціонувати не лише як функцію контролю та самообмеження людини, а й її самомотивування. Самомотивування полягає у розумінні людиною власних особливостей ефективної праці та вміння відповідно себе організувати [11, с. 232]. У доповнення цього твердження зазначимо, що для управлінця, який прагне кар'єрного зростання, важливо зосередитися на досягненні мети, дбаючи про свою професійну репутацію та розвиваючись як особистість.

Ми поділяємо думку дослідників, які вважають, що поведінка менеджера повинна відрізнятися наполегливістю, готовністю до сприйняття і передачі інформації, раціональністю, груповою роботою, старанністю і точністю, чесністю, справедливістю, гумором, прагненням до контактів,

готовністю правильно реагувати на обґрунтовані заперечення, а також готовністю до прийняття рішень, самокритичністю, самоконтролем, упевненістю в манері поведінки, тактовністю, повагою до людей, позитивним відношенням до суперництва, орієнтованістю на досягнення поставлених цілей [12, с. 148]. Для успішного поступу в управлінській сфері, як стверджує С.Л. Кирій, людина повинна постійно поновлювати власний інтелектуально-фаховий рівень через процес безперервної самоосвіти та самовдосконалення [13, с. 215]. Тобто для професійного та кар'єрного зростання саморозвиток менеджера як фахівця й як особистості повинен бути безперервним та комплексним.

Окрім того, у менеджера має бути, як уважає К.А. Андрищенко, потенціал харизматичного лідера, який здатний опанувати механізми поєднання творчої праці співробітників. Індивідуалізована діяльність підлеглих вимагає від керівника колективу особливої уваги до логічного поєднання різних поглядів на проблему і шляхів її подолання [14]. Погоджуємося з твердженням учених, що мета лідера – міцна команда, де кожен – самодостатня особистість, але він є елементом команди, у якій усі працюють на максимальний результат спільної справи [15, с. 19]. Отже, лідерські якості менеджера необхідно постійно розвивати, працювати над підвищенням свого інтелектуального та

Таблиця 1

Дефініції поняття «самоменеджмент»

Автор	Самоменеджмент, це:
В.А. Биба [4, с. 60]	послідовне і цілеспрямоване використання фахівцем методів і практичних прийомів у повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення намічених цілей, спрямованих на максимальне використання працівником власних можливостей і свідоме управління своєю трудовою діяльністю
Л.М. Федоришина, В.І. Камінський [5, с. 536]	мистецтво управління собою, своїми задатками, здібностями, знаннями, тобто індивідуальним людським капіталом, із метою кращого використання робочого часу, отримання вищої продуктивності, вищого індивідуального заробітку або здобуття вищого статусу на підприємстві, що дає можливість людині відчувати задоволеність та успіх
І.В. Агеєва [6, с. 171]	самоменеджмент дає можливість менеджерам максимально використовувати свої можливості, свідомо управляти часом, послідовно і цілеспрямовано використовувати прийоми для ефективної праці, спрямувати свою діяльність на досягнення мети
М.С. Дороніна [7]	самостійне управління працівником своєю діяльністю з використанням знань та інтуїції, спрямоване на розвиток власного інтелектуального потенціалу та ефективне його використання на свою користь і користь організації
В. Іщенко [8, с. 167]	самоуправління людиною своєю життєдіяльністю та працею для досягнення поставлених цілей. Під самоуправлінням розуміють системну діяльність із самоорганізації людиною своїх життєвих функцій, що забезпечують реалізацію внутрішніх мотивів, спрямованих на досягнення певного результату за оптимального використання її внутрішніх ресурсів з урахуванням зовнішніх чинників
О.В. Сорока [9, с. 133]	комплексна система, що передбачає наявність умінь використовувати практичні методи постановки цілей, планування часу, ухвалення рішень і контролю за виконанням поставлених завдань
М.М. Бойко [10, с. 18]	саморозвиток особистості, організація діяльності, що містить цілеспрямоване і послідовне використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці у специфічних умовах самоорганізації

Джерело: систематизовано автором

професійного рівня, вишукувати кращі можливості для самореалізації.

До того ж деякі науковці стверджують, що все більш істотним та свідомим є перехід до управління не колективом у цілому, а кожним окремим працівником, який хоча й являє собою частину системи, однак є унікальним індивідуумом, незалежним суб'єктом із власними індивідуальними потребами, інтересами, прагненнями, уподобаннями, цінностями тощо. Урахування чинників, які впливають у своїй сукупності на поведінку працівника, дають змогу використовувати його потенціал, є важливим завданням сучасного менеджера, який прагне розвивати свій бізнес, посилювати його позиції на ринку [16, с. 262]. Такої самої думки і дослідниця Т.Я. Довга, яка вважає, що сучасне суспільство зацікавлене також у фахівцях, здатних не лише якісно виконувати, а й реально оцінювати результати своєї професійної діяльності. Результативність виконуваної діяльності багато в чому залежить від звернення людини до своїх внутрішніх резервів, розумного використання нею своїх ресурсів і потенційних можливостей, оптимального вибору засобів і способів діяльності, побудови певної стратегії діяльності та поведінки [17, с. 77]. Зазначимо також, що ефективний та відповідальний управлінець у кар'єрному розвитку повинен, постійно самовдосконалюючись, порівнювати поставлену мету із власними можливостями на кожному етапі свого життя.

Окрім самоорганізації та самоконтролю, менеджер повинен мати і певні компетенції. Узагальнюючи вимоги, які висувуються до сучасного менеджера будь-якого рівня, вітчизняні вчені розділяють їх на шість основних блоків:

1. Знання спеціальності: знання технології виробничого процесу і його функціонування; знання теорії менеджменту, основних законів і принципів; знання загальної економічної теорії; знання теорії маркетингу; загальна ерудиція за фахом; знання науки психологія.

2. Особисті якості: уміння бути у відповідній формі (здоров'я, настрої, емоції тощо); витривалість у стані невизначеності й стресу; витримка в будь-якій конфліктній ситуації; комунікативність; уміння слухати; інтуїція; сприйнятливості критики, самокритичність; упевненість у собі; прагнення до успіху й готовність працювати для цього; вік і зовнішні дані.

3. Особисті здібності: уміння переконувати, харизма; уміння розподіляти обов'язки й давати чіткі вказівки; уміння стимулювати й мотивувати працівників; легкість у спілкуванні, тактовність і дипломатичність; організованість.

4. Інтелектуальні здатності: розум і розважливості; творчий потенціал; уміння приймати потрібні рішення; логічне, структурне, системне мислення.

5. Робочі навички (прийоми): раціональність і системність у роботі; уміння максимально концентруватися, вирішувати проблеми; уміння виражати свої думки, вести переговори.

6. Фізичні можливості: активність і рухливість; енергійність, сила і здоров'я [18, с. 81–82]. На нашу думку, до вказаних вимог потрібно додати такі особисті та професійні якості менеджера, як порядність, рішучість, бездоганна ділова репутація, уміння та готовність працювати у команді.

О.І. Бабчинська та А.К. Мідляр визначають, що особистісні компетенції передбачають навички і якості, що є основою самоменеджменту і забезпечують можливості бути лідером у колективі, зокрема це мотивація, орієнтація на досягнення, незалежність, лідерські якості. Разом з особистісними, вважають вчені, управлінські компетенції – це компетенції вищого рівня, оскільки вони забезпечують як стратегічний розвиток підприємства, так і реалізацію високих потреб і цілей працівників. Це, своєю чергою, демонструє застосування нами маркетингового підходу до розроблення моделі ієрархії компетенцій [19].

Погоджуємося з іншим твердженням О.І. Бабчинської, щодля досягнення високої ефективності компетенцій загальна модель самоменеджменту на основі само ієрархії повинна бути деталізована для кожного фахівця залежно від його посадових обов'язків, а також реальних знань, досвіду, можливостей, особистих здібностей. Уведення системи самоменеджменту як обов'язкової компоненти професійного зростання персоналу дасть змогу отримати ефективну команду фахівців, знайти найбільш оптимальний розподіл обов'язків між співробітниками [20, с. 67] (рис. 1).

Учені стверджують, що сьогодні формується інноваційна модель управління, яка найбільш яскраво проявляє себе в тих сферах, де виникла гостра потреба у нових підходах, де складність, рухливість і невизначеність зовнішнього середовища спонукають мобілізувати всі ресурси для вирішення поставлених завдань [21, с. 47]. Ці обставини накладають велику відповідальність на управлінця, вимагають від нього більшої самоорганізованості, самоосвіти та самоконтролю. На думку В.Т. Лозовецької, нині є активація кар'єрних устремлінь керівників, створення сприятливих умов для самоврядування кар'єрою: самомаркетинг (самопрезентація, самореклама), самоменеджмент [22, с. 129]. Тому роль самоменеджменту в кар'єрному зростанні управлінця в сучасному світі є доволі вагомою. Вона визначається, перш за все, на нашу думку, інтересом та достатнім рівнем кваліфікації (рис. 2).

Іншими словами, використовуючи інструментарій самоменеджменту, можна посилити мотивацію управлінця у кар'єрному розвитку, яка ґрунтується на інтересі до просування по службі

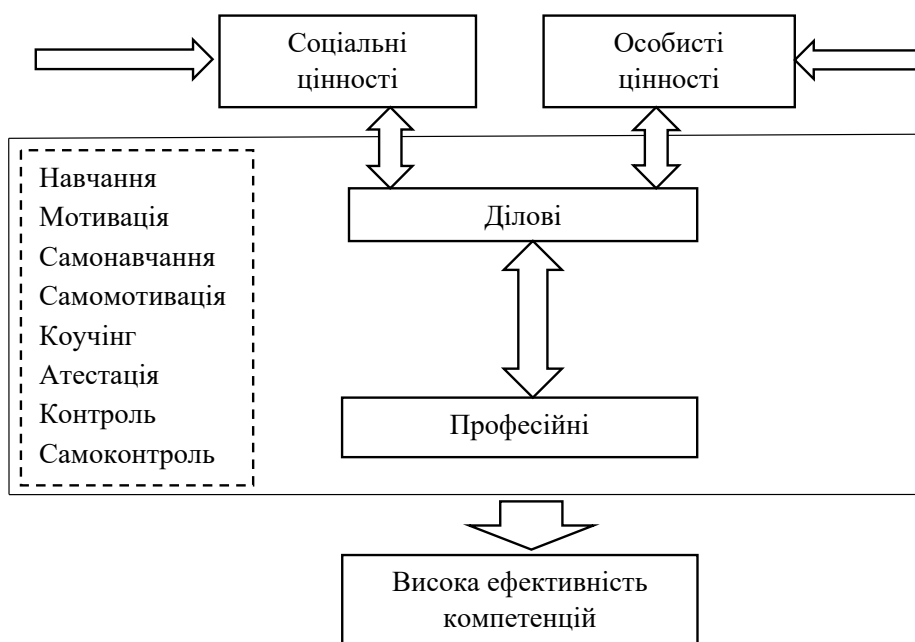


Рис. 1. Модель самоменеджменту персоналу на основі самоієрархії

Джерело: складено за [20]

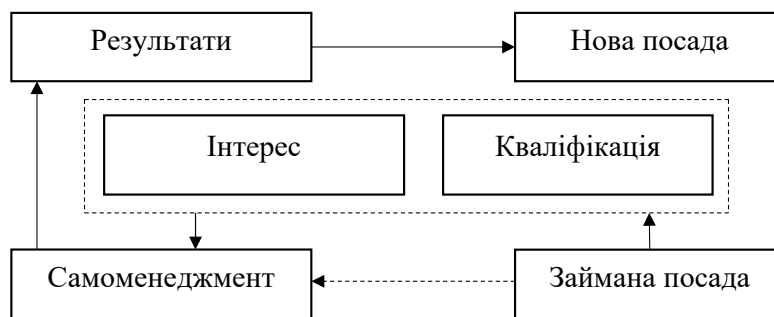


Рис. 2. Роль самоменеджменту в кар'єрному зростанні управлінця

Джерело: розроблено автором

та підвищенні кваліфікації на основі використання внутрішніх резервів. Важливо, щоб досягнуті у цьому процесі результати були достатніми для призначення на вищий ступінь кар'єрної вертикалі.

Висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у поданому напрямі. Доведено, що для професійного та кар'єрного зростання саморозвиток менеджера як фахівця й як особистості повинен бути безперервним та комплексним. Наголошено на важливості для управлінця постійно розвивати лідерські

якості, працювати над підвищенням свого інтелектуального та професійного рівня, вишукувати кращі можливості для самореалізації. Подальші дослідження необхідно проводити в контексті розроблення заходів щодо пошуку та реалізації нових можливостей кар'єрного зростання управлінця за допомогою комплексного застосування інструментарію самоменеджменту. Особливу увагу потрібно приділити послідовності дій у плануванні кар'єрного розвитку, систематичному аналізу зробленого та періодичному порівнянню власних можливостей із визначеною метою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Технології тайм-менеджменту в управлінській діяльності державних службовців : монографія / Л.Л. Приходченко, Н.В. Піроженко, Н.В. Кернова, І.М. Синчак ; за заг. ред. Л.Л. Приходченко. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2021. 180 с.
2. Євтушенко Г.І., Дерев'янка В.М. Аналіз стану управління робочим часом та шляхи підвищення ефективності застосування «тайм-менеджменту» в організації. *Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України*. 2014. № 1. С. 88–96.

3. Буняк Н.М. Самоменеджмент як мистецтво саморозвитку особистості. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 18. С. 185–188. URL: <http://global-national.in.ua/archive/18-2017/36.pdf> (дата звернення: 30.11.2021).
4. Биба В.А. Теоретичні засади розвитку самоменеджменту організації. *Економіка та держава*. 2021. № 2. С. 58–61.
5. Федоришина Л.М., Камінський В.І. Самоменеджмент як мистецтво управління індивідуальним людським капіталом. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 10. С. 535–538. URL: <http://global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf> (дата звернення: 30.11.2021).
6. Агеєва І.В. Роль самоменеджменту в досягненні цілей менеджера в організації. *Збірник наукових праць ТДАТУ імені Дмитра Моторного (економічні науки)*. 2019. № 1(39). С. 167–172.
7. Дороніна М.С., Пересунько В.І. Самоменеджмент: сутність, умови виникнення і розвитку. *Економіка і управління*. 2006. № 4. С. 7–12.
8. Іщенко В. Самоменеджмент як технологія вдосконалення ділової культури керівника. *Витоки педагогічної майстерності*. 2017. Вип. 19. С. 166–171.
9. Сорока О.В. Технологічний аспект самоменеджменту. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2018. № 1. С. 132–140.
10. Бойко М.М. Самоменеджмент у підготовці майбутнього педагога: зміст і технології. *The scientific heritage. Budapest*. 2020. № 48. Part 4. P. 16–20.
11. Штепа О. Самоменеджмент: процесуальна та диспозиційна характеристика. *Соціогуманітарні проблеми людини*. 2010. № 4. С. 224–235.
12. Шевченко В.С. Самоменеджмент як основа ефективності управлінської праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. 2018. Вип. 20. Ч. 3. С. 147–151.
13. Кирий С.Л. Концепція самоменеджменту як управлінська філософія. *Теорія та практика державного управління*. 2014. Вип. 3. С. 209–216.
14. Андрищенко К.А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку. *Ефективна економіка*. 2010. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258> (дата звернення: 26.11.2021).
15. Біда О.А., Орос І.І., Чичук А.П. Зміст та сутність поняття «лідерство». *Наукові записки. Серія «Педагогічні науки»*. 2021. Вип. 197. С. 17–20.
16. Чкан А.С., Ганза І.В. Самоменеджмент як головний інструмент системи мотиваційного менеджменту на підприємстві. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2014. № 1(25). С. 261–266.
17. Довга Т.Я. Самоменеджмент і егомаркетинг як пре диктори професійно-педагогічної успішності. *Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Педагогічні науки*. 2016. Вип. 72(2). С. 76–80.
18. Корсікова Н.М., Череватий В.М. Системний підхід до підвищення особистої ефективності сучасного керівника. *Економіка харчової промисловості*. 2019. Т. 11. Вип. 1. С. 80–88.
19. Бабчинська О.І., Мідляр А.К. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу. *Ефективна економіка*. 2016. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151> (дата звернення: 29.11.2021).
20. Бабчинська О.І. Самоменеджмент як засіб покращення ефективної управлінської праці туристичного підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2014. Вип. 9. Ч. 3. С. 64–68.
21. Буряченко О.Є., Яроміч С.А. Часова організація діяльності державних службовців. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Вип. 1(06). С. 44–49. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2018/1_06_uk/10.pdf (дата звернення: 27.04.2019).
22. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ : ППО НАПН України, 2015. 279 с.

REFERENCES

1. Prykhodchenko L.L., Pirozhenko N.V., Kernova N.V., & Synchak I.M. (2021). Tekhnolohii taim-menedzhmentu v upravlinshii diialnosti derzhavnykh sluzhbovtiv [Time management technologies in the management activities of civil servants]. L.L. Prykhodchenko (Ed.). Odesa: ORIDU NADU [in Ukrainian].
2. Yevtushenko H.I., & Derevianko V.M. (2014). Analiz stanu upravlinnia robochym chasom ta shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti zastosuvannya «Taim-menedzhmentu» v orhanizatsii [Analysis of the state of working time management and ways to improve the effectiveness of "Time Management" in the organization]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoho universytetu derzhavnoi podatkovoi sluzhby Ukrainy – Collection of scientific works of the National University of the State Tax Service of Ukraine*, 1, 88–96 [in Ukrainian].
3. Buniak N.M. (2017). Samomenedzhment yak mystetstvo samorozvytku osobystosti [Self-management as the art of personal self-development]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky – Global and national economic problems*, 18, 185–188. Retrieved from <http://global-national.in.ua/archive/18-2017/36.pdf>. (accessed 30 November 2021) [in Ukrainian].
4. Byba V.A. (2021). Teoretychni zasady rozvytku samomenedzhmentu orhanizatsii [Theoretical principles of self-management of the organization]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and state*, 2, 58–61 [in Ukrainian].

5. Fedoryshyna L.M., & Kaminskyi V.I. (2016). Samomenedzhment yak mystetstvo upravlinnia indyvidualnym liudskym kapitalom [Self-management as the art of managing individual human capital]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky – Global and national economic problems*, 10, 535–538. Retrieved from <http://global-national.in.ua/archive/18-2017/36.pdf>. (accessed 30 November 2021) [in Ukrainian].
6. Ahieieva I.V. (2019). Rol samomenedzhmentu v dosiahnenni tsilei menedzhera v orhanizatsii [The role of self-management in achieving the goals of the manager in the organization]. *Zbirnyk naukovykh prats TDATU imeni Dmytra Motornoho (ekonomichni nauky) – Collection of scientific works of Dmytro Motorny TSATU (economic sciences)*, 1(39), 167–172 [in Ukrainian].
7. Doronina M.S., & Peresunko V.I. (2006). Samomenedzhment: sutnist, umovy vynyknennia i rozvytku [Self-management: essence, conditions of origin and development]. *Ekonomika i upravlinnia – Economics and management*, 4, 7–12 [in Ukrainian].
8. Ishchenko V. (2017). Samomenedzhment yak tekhnolohiia vdoskonalennia dilovoi kultury kerivnyka [Self-management as a technology for improving the business culture of the leader]. *Vytoky pedahohichnoi maisternosti – The origins of pedagogical skills*, 19, 166–171 [in Ukrainian].
9. Soroka O.V. (2018). Tekhnolohichniy aspekt samomenedzhmentu [Technological aspect of self-management]. *Visnyk Luhanskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Pedahohichni nauky – Bulletin of Taras Shevchenko National University of Luhansk. Pedagogical sciences*, 1, 132–140 [in Ukrainian].
10. Boiko M.M. (2020). Samomenedzhment u pidhotovtsi maibutnoho pedahoha: zmist i tekhnolohii [Self-management in the training of future teachers: content and technology]. *The scientific heritage. Budapest*, 48, 16–20 [in Ukrainian].
11. Shtepa O. (2010). Samomenedzhment: protsesualna ta dyspozytsiina kharakterystyka [Self-management: procedural and dispositional characteristics]. *Sotsiohumanitarni problemy liudyny – Socio-humanitarian problems of man*, 4, 224–235 [in Ukrainian].
12. Shevchenko V.S. (2018). Samomenedzhment yak osnova efektyvosti upravlinskoj pratsi [Self-management as a basis for the effectiveness of managerial work]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: International Economic Relations and the World Economy*, 20(3), 147–151 [in Ukrainian].
13. Kyrii S.L. (2014). Kontseptsiiia samomenedzhmentu yak upravlinska filosofiiia [The concept of self-management as a management philosophy]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia – Theory and practice of public administration*, 3, 209–216 [in Ukrainian].
14. Andriushchenko K.A. (2010). Teoretychni aspekty samomenedzhmentu: umovy vynyknennia i rozvytku [Theoretical aspects of self-management: conditions of origin and development]. *Efektivna ekonomika – Efficient economy*, 7. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258> (accessed 26 November 2021) [in Ukrainian].
15. Bida O.A., Oros I.I., & Chychuk A.P. (2021). Zmist ta sutnist poniattia «liderstvo» [The meaning and essence of the concept of "leadership"]. *Naukovi zapysky. Seriya: Pedahohichni nauky – Proceedings. Series: Pedagogical sciences*, 197, 17–20 [in Ukrainian].
16. Chkan A.S., & Hanza I.V. (2014). Samomenedzhment yak holovnyi instrument systemy motyvatsiinoho menedzhmentu na pidpriemstvi [Self-management as the main tool of the motivational management system in the enterprise]. *Zbirnyk naukovykh prats Tavriiskoho derzhavnoho ahrotekhnolohichnoho universytetu (ekonomichni nauky) – Collection of scientific works of the Tavriya State Agrotechnological University (economic sciences)*, 1(25), 261–266 [in Ukrainian].
17. Dovha T. Ya. (2016). Samomenedzhment i ehomarketynh yak predyktory profesiino-pedahohichnoi uspishnosti [Self-management and egomarketing as predictors of professional and pedagogical success]. *Zbirnyk naukovykh prats Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Pedahohichni nauky – Collection of scientific works of Kherson State University. Pedagogical sciences*, 72(2), 76–80 [in Ukrainian].
18. Korsikova N.M., & Cherevatyi V.M. (2019). Systemnyi pidkhid do pidvyshchennia osobystoi efektyvosti suchasnoho kerivnyka [A systematic approach to improving the personal effectiveness of the modern leader]. *Ekonomika kharchovoi promyslovosti – Economics of the food industry*, 11(1), 80–88 [in Ukrainian].
19. Babchynska O.I., & Midliar A.K. (2016). Samomenedzhment yak skladova profesiinoho rozvytku personalu [Self-management as a component of professional staff development]. *Efektivna ekonomika – Efficient economy*, 9. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151>. (accessed 29 November 2021) [in Ukrainian].
20. Babchynska O.I. (2014). Samomenedzhment yak zasib pokrashchennia efektyvnoi upravlinskoj pratsi turystychnoho pidpriemstva [Self-management as a means of improving the effective management of the tourist enterprise]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya Ekonomichni nauky – Scientific Bulletin of Kherson State University. Economic Sciences Series*, 9(3), 64–68 [in Ukrainian].
21. Buriachenko O.Ie., & Yaromich S.A. (2018). Chasova orhanizatsiia diialnosti derzhavnykh sluzhbovtiv [Temporary organization of civil servants]. *Pryazovskiy ekonomichnyi visnyk : elektronnyi naukovyi zhurnal – Priazovsky Economic Bulletin: electronic scientific journal*, 1(06), 44–49. Retrieved from http://pev.kpu.zp.ua/journals/2018/1_06_uk/10.pdf. (accessed 25 November 2021) [in Ukrainian].
22. Lozovetska V.T. (2015). *Profesiina kariera osobystosti v suchasnykh umovakh [Professional career in modern conditions]*. Kyiv : IPTO NAPN Ukrainy [in Ukrainian].

А. М. Свитовий, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. **Самоменеджмент как эффективный инструмент карьерного роста управленца.**

Аннотация. Цель статьи заключается в обобщении и обосновании принципов самоменеджмента как инструмента карьерного роста управленца. **Методика исследования.** Для достижения поставленной в статье цели использованы такие общенаучные и специальные методы исследования: диалектический, анализа и синтеза, сравнения, абстрактно-логический. **Результаты.** В статье охарактеризованы лучшие технологии эффективного использования времени и систематизировано толкование учеными понятия самоменеджмента. Отмечено, что роль самоменеджмента в карьерном росте управленца в современном мире становится все более весомой. Аргументировано, что для управленца на каждом этапе карьерного роста стоит сравнивать поставленную цель с собственными возможностями, постоянно заботясь о своей профессиональной репутации. **Практическая значимость результатов исследования.** Предложенные автором теоретические подходы и практические рекомендации направлены на поиск и реализацию новых возможностей карьерного роста управленца с помощью комплексного применения инструментария самоменеджмента.

Ключевые слова: самоменеджмент, управленец, карьерный рост, квалификация, самоорганизация, самоконтроль, лидерские качества.

Oleksandr Svitovyi, PavloTychyna Uman State Pedagogical University. **Self-management as an effective tool for managerial career growth.**

Annotation. The purpose of the article is to summarize and substantiate the principles of self-management as a tool for career growth of managers. **Methodology of research.** To achieve the goal set in the article, the author uses the following general and special research methods: dialectical, analysis and synthesis, comparison, abstract-logical. **Findings.** The article describes the best technologies of efficient use of time and systematizes the interpretation of the concept of "self-management" by scientists. It has been proven that for professional and career growth the self-development of a manager as a specialist and as a person must be continuous and comprehensive. Emphasis is placed on the importance for the manager to constantly develop leadership skills, work to improve their intellectual and professional level, seek the best opportunities for self-realization. The need to perform as many tasks as possible per unit time is pointed out. It is substantiated that such personal and professional qualities of a manager as decency, determination, impeccable business reputation, ability and willingness to work in a team acquire special importance. It is noted that the role of self-management in the career growth of a manager in today's world is becoming increasingly important. Given this circumstance, the modern manager needs to achieve greater self-organization, self-education and self-control. The motivation of the manager in career development, which is based on the interest in promotion and professional development based on the use of internal reserves, is studied. It is important that the results achieved in this process are sufficient for appointment to a higher level of the career vertical. It is argued that for a manager at every stage of career growth, it is worth comparing the goal with their own capabilities, constantly taking care of their professional reputation. **Practical value.** The theoretical approaches and practical recommendations proposed by the author are aimed at finding and implementing new career opportunities for managers through the integrated use of self-management tools.

Keywords: self-management, manager, career growth, qualification, self-organization, self-control, leadership qualities.