

Вікторія Лугова

*Харківський національний економічний університет імені Семена
Кузнеця, Україна*

Марина Мартіянова

*Харківський національний економічний університет імені Семена
Кузнеця, Україна*

РОЛЬ МЕТОДІВ І ТЕХНОЛОГІЙ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Viktoriia Luhova,

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine

Maryna Martiyanova

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine

ROLE OF METHODS AND TECHNOLOGIES OF SELF- MANAGEMENT IN PROVIDING DEVELOPMENT OF PERSONNEL

Анотація. Статтю присвячено дослідженню сутності самоменеджменту, визначенню ролі методів і технологій самоменеджменту у забезпеченні розвитку персоналу. Визначено ключові проблеми застосування класичних методів розвитку персоналу та розглянуто переваги застосування методів самоменеджменту. Визначено сутність самоменеджменту як самостійного управління особистістю своєю професійною діяльністю та життєдіяльністю з метою досягнення намічених цілей найефективнішим шляхом за рахунок раціонального використання власних ресурсів і можливостей. Розглянуто основні напрями самоменеджменту, такі як управління часом (time-management), стрес-менеджмент, кар'єрний менеджмент, управління конфліктами, управління саморозвитком, управління комунікаціями, командний менеджмент, менеджмент справляння враження (impression management), ресурс-менеджмент, лайф-менеджмент. Здійснено діагностику готовності персоналу до саморозвитку та застосування методів і технологій самоменеджменту.

Ключові слова: розвиток персоналу, саморозвиток, самоменеджмент, самоуправління, ресурси особистості, діагностика саморозвитку.

Abstract. The article is devoted to the study of the essence of self-management, to determine the role of methods and technologies of self-management in ensuring the development of personnel. The key problems of application of classical methods of personnel development are determined and the advantages of applying self-management methods are considered. The essence of self-management as an independent personality management is determined by their professional activity and activity in order to achieve the goals set in the most effective way at the expense of rational use of their own resources and opportunities. The main directions of self-management, such as time-management, stress-management, career management, conflict management, self-development management, communications management, team management, impression management, resource management, life-management are considered. Diagnostics of personnel readiness for self-development and application of methods and technologies of self-management are carried out.

Key words: personnel development, self-development, self-management, self-government, personal resources, diagnostics of self-development.

Постановка проблеми. Ефективне функціонування будь-якої організації визначається, насамперед, рівнем розвитку її персоналу, адже в умовах швидкого старіння знань, умінь та навичок спроможність організації постійно підвищувати компетентність своїх працівників є одним із головних чинників забезпечення її конкурентоспроможності на ринку. Одночасно з цим, кожен працівник має розуміти, що його конкурентоспроможність, здатність витримувати конкуренцію на ринку праці залежать, в першу чергу, від нього самого. Тобто, вміння самоорганізувати себе є нагальною потребою компетентного фахівця, основою його успішної професійної діяльності, запорукою особистісного зростання. Саме для цього покликаний самоменеджмент, який представляє собою цілеспрямоване й послідовне застосування наукових методів і практичних прийомів менеджменту для

свідомого управління власною кар'єрою та особистим життям. Головна мета самоменеджменту полягає у тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо управляти перебігом свого життя, долати зовнішні обставини як у професійній, так і в особистій сфері, досягати успіху найефективнішим шляхом. У зв'язку з цим, дослідження методів і технологій самоменеджменту та їх застосування у забезпеченні розвитку персоналу є актуальним.

Аналіз останніх досліджень. Серед наукових доробок українських і зарубіжних вчених, які стали підґрунтям формування ідеології розвитку персоналу підприємств на засадах самоменеджменту, варто відзначити праці Г. Архангельського, М. Вудкока, М. Дороніної, К. Кінана, В. Колпакова, М. Лукашевича, В. Парахіної, С. Резнік, Д. Френсіса. А. Хроленко тощо. Проблеми самоменеджменту та його окремих напрямків і сьогодні продовжують цікавити вчених. При цьому слід відзначити досить широкий спектр проблем дослідження. Так, наприклад, Н. Буняк¹ розглядає теоретичні підходи до визначення сутності поняття «самоменеджмент», визначає чинники, які сприяють та перешкоджають саморозвитку працівників організації, обґрунтовує основні якості особистості, які впливають на її здатність до саморозвитку. В. Співак² пропонує перелік компетенцій самоменеджменту, заснований на досягненнях сучасних фундаментальних і прикладних гуманітарних дисциплін. А. Бузни³ здійснює аналіз дефініцій категорії «самоменеджмент», ним виділена система страт, що становлять сутність даного поняття, охарактеризованого як наука когнітивного управління особистості собою. В. Осташова⁴ розглядає стан та перспективи розвитку самоменеджменту управлінського персоналу підприємства,

1 Буняк, Н. М. (2017) Самоменеджмент як мистецтво саморозвитку особистості. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Вип. 18. <<http://global-national.in.ua/issue-18-2017>>

2 Співак, В.А. (2017) Профессиональный самоменеджмент: источники знаний и базовые компетенции. *Российское предпринимательство*. Том 18. № 20. 2933-2950.

3 Бузни, А.Н.(2018) Когнитивное управление личности собой – главная функция самоменеджмента. *Экономика и современный менеджмент: теория, методология, практика*: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева. Пенза: Наука и Просвещение. 72-85

4 Осташова, В. О., Бражник, А. С., Сліпокінь, Ю. С. (2018) Стан та перспективи розвитку самоменеджменту управлінського персоналу підприємства. *Економічний форум*. № 1. 199-205.

наводить основні проблеми роботи менеджерів у сфері професійного саморозвитку, аналізує можливості мобільних додатків смартфона для ефективного самоменеджменту. Незважаючи на значну кількість наукових доробок і публікацій, присвячених самоменеджменту, існують окремі питання, які розкрито не повною мірою. Розробка теоретичних і практичних аспектів застосування методів і технологій самоменеджменту з метою розвитку персоналу залишаються актуальними і вимагають проведення кількісних і якісних досліджень.

Мета статті полягає у розкритті сутності самоменеджменту, визначенні ролі методів і технологій самоменеджменту у забезпеченні розвитку персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Незважаючи на те, що розвиток персоналу є важливою умовою розвитку підприємства на практиці йому приділяється недостатньо уваги. Однією з причин цього є те, що підготовка кадрів в межах підприємства потребує значних капіталовкладень, а зараз більшість підприємств не має вільних фінансових ресурсів, які можна було б витратити на розвиток персоналу. Ще однією причиною є побоювання керівництва втратити витрачені на навчання персоналу кошти через можливу зміну роботи останніми, після підвищення своєї конкурентоздатності. Крім цього, кошти на професійний розвиток персоналу можуть витрачатися неефективно, якщо працівник не вмотивований, або низька ефективність його діяльності є результатом невміння використовувати власні особистісні ресурси, а не є браком компетентності. Вирішити проблему розвитку персоналу допоможе перехід у режим саморозвитку – цілеспрямованої творчої зміни власних особливостей для найбільш ефективного здійснення трудових функцій. Тобто працівники мають усвідомити та прийняти на себе відповідальність за власний розвиток, у тому числі і професійний, а керівництво підприємств має забезпечити підтримку працівників, які займаються саморозвитком.

Головну роль в даному аспекті має відігравати самоменеджмент – система способів діяльності, що дозволяє максимально використовувати власні можливості, свідомо і раціонально управляти своїм життям, активно і ефективно впливати на зовнішні обставини на роботі і в особистому житті в своїх цілях.

Застосування методів і технологій самоменеджменту з метою розвитку управлінського персоналу дозволяє отримати ряд переваг, серед яких найбільш важливі наступні (рис. 1)



Рис. 1 Переваги застосування самоменеджменту

Сучасні вчені тлумачать самоменеджмент досить широко, визначаючи його як самостійне спрямування своєї діяльності, набір управлінських впливів, самодіяльність, управління собою, своїми ресурсами, власною діяльністю, індивідуальним людським капіталом та зазначають, що він

спрямований на досягнення мети, намічених цілей, саморозвиток, розвиток та ефективне використання власного інтелектуального потенціалу, самовдосконалення особистісних якостей, розвиток творчого потенціалу та підвищення ефективності професійної діяльності особистості тощо (табл. 1).

Таблиця 1

Сутність поняття "самоменеджмент"

Автор	Зміст поняття	Результат самоменеджменту
самостійне управління своєю діяльністю		
В. Колпаков ¹	самостійне спрямування своєї діяльності на досягнення мети	досягнення мети
К. Андрущенко ²	самостійне управління працівником своєю професійною діяльністю з використанням знань, умінь й навичок, яке направлене на розвиток власного інтелектуального потенціалу, а також ефективне його використання на задоволення свої потреб та досягнення загальних цілей організації	розвиток та ефективне використання власного інтелектуального потенціалу
М. Дороніна, В. Пересунько ³	самостійне управління працівником своєю діяльністю з використанням знань та інтуїції, направлене на розвиток власного інтелектуального потенціалу та ефективне його використання на свою користь і користь організації	розвиток власного інтелектуального потенціалу
Л. Федоришина, В. Камінський ⁴	мистецтво управління собою, своїми задатками, здібностями, знаннями, тобто індивідуальним людським капіталом, з 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	краще використання робочого часу, отримання вищої продуктивності, вищого індивідуального заробітку або здобуття вищого статусу на підприємстві

¹ Колпаков, В. М. (2011) Проблеми самоменеджменту людини. *Теорія та методика управління освітою*. <<http://tme.uomo.edu.ua/docs/5/11kolspp.pdf>>

² Андрущенко, К. А. (2010) Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку. *Ефективна економіка*. № 7. <http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2010_7_13>

³ Дороніна, М. С., Пересунько, В. І. (2016) Самоменеджмент: сутність, умови виникнення і розвитку. *Економіка і управління*. № 4. 7-12.

⁴ Федоришина, Л. М., Камінський, В. І. (2016) Самоменеджмент як мистецтво управління індивідуальним людським капіталом. Глобальні та національні проблеми економіки. Вип. 10. <<http://global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf>>

В. Лисенко І. Приходько ¹	самоорганізація, вміння керувати собою, своїм часом, своїми емоціями, вміння володіти ситуацією, бути готовим використовувати всі наявні можливості і справлятися з будь-якими несподіванками	використання всіх наявних можливостей
застосування методів і прийомів менеджменту (роботи)		
С. Резнік, І. Чемезов та ін. ²	цілеспрямоване і послідовне застосування випробуваних наукою і практикою методів і прийомів менеджменту в повсякденній життєдіяльності ділової людини для того, щоб найкращим чином використовувати свій час, свій творчий хист, свідомо керувати перебігом свого життя, вміло долати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті, досягати професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом	найкраще використання часу, творчого хисту досягнення професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом
Б. Ренькас ³	набір управлінських впливів, спрямованих на себе як на суб'єкт, задля приведення своєї особистості у відповідний стан, необхідний для успішного здійснення організаційної та педагогічної діяльності	стан власної особистості
О. Бабчинська, І. Шевченко, І. Гайдай ⁴	послідовне і цілеспрямоване самостійне використання керівником випробуваних методів і практичних прийомів роботи в повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення запланованої мети	підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення запланованої мети

Аналіз понять, наведених у таблиці 1, дозволяє зробити декілька висновків:

по-перше, самоменеджмент – це управління собою. Про це свідчить наявність першої частини складних слів "само-", яка має значення спрямованості чогось на себе, походження від себе або здійснення для себе;

по-друге, для успішного здійснення самоменеджменту необхідні певні знання, вміння й навички щодо застосування методів і прийомів самоуправління;

1 Лисенко, В.В., Приходько, І.А. (2018) Вплив функцій та технологій самоменеджменту на розвиток персоналу підприємства. *Інфраструктура ринку*. Випуск 19. < http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/19_2018_ukr/43.pdf >

2 Резнік, С. Д., Чемезов, І.С. (2017) Персональний менеджмент як наука об управленні собственою життям і лічною діяльністю делових людей. *Інтернет-журнал «Науковедение»*. Том 9. №6. <<https://naukovedenie.ru/PDF/101EVN617.pdf> >

3 Ренькас, Б. М. (2015) Самоменеджмент керівника навчального закладу. *Наукові підходи в управлінні навчальними закладами*. Житомир : Левковець. 374–378.

4 Бабчинська, О. І., Шевченко, І. О., Гайдай, І. С. (2012) Перспективи розвитку самоменеджменту в Україні *Achievement of high school*, Том 3. – Софія : Бял ГРАД-БГ ООД. 72-74

по-третьє, самоменеджмент передбачає управління ресурсами особистості. До ресурсів належать усі зовнішні та внутрішні засоби і можливості, якими може скористатися особистість у разі необхідності. З точки зору ефективності професійної діяльності найважливішими з них є час, активність та освіченість:

управління ресурсом часу відповідає на питання: як зробити набагато більше справ за один і той же час; як ефективно планувати роботу; які існують загальні правила і принципи використання часу та ін;

управління ресурсом активності допомагає дізнатися: за рахунок чого довгий час залишатися активним і здоровим; як налаштуватися на роботу з мінімальними витратами зусиль, як запобігати та боротися зі стресами та професійним вигоранням тощо;

управління ресурсом освіченості передбачає виявлення того, які навички, здібності і знання необхідні для досягнення поставлених цілей; як підвищити і правильно використовувати свій власний невичерпний ресурс освіченості тощо.

по-четверте, самоменеджмент застосовується з метою досягнення поставлених цілей, адже саме ціленаправленість є відмінною рисою людської поведінки. Мета – це усвідомлений та очікуваний результат діяльності, на який направлена поведінка людини. Важливим є співвіднесення цілі із засобом, який дозволяє її досягти, без цього ціль є не більш ніж абстрактним потягом.

Таким чином самоменеджмент полягає у самостійному управлінні особистістю своєю професійною діяльністю та життєдіяльністю з метою досягнення намічених цілей найефективнішим шляхом за рахунок раціонального використання власних ресурсів і можливостей.

Опанування методами самоуправління є надзвичайно актуальною і корисною справою, адже самоменеджмент спрямований на досягнення різноманітних цілей особистості і охоплює безліч різних аспектів професійного та особистого життя. Це призвело до виокремлення у рамках

самоменеджменту ряду напрямів, перелік яких продовжує поповнюватися (табл. 2)

Таблиця 2

Основні напрями самоменеджменту ¹

Напря́м	Зміст
Управління часом (time-management)	формування і розвиток навичок цілеутворення, планування та управління своїм часом
Стрес-менеджмент	формування і розвиток навичок попередження або подолання стресових ситуацій завдяки власній психологічній компетентності
Кар'єрний менеджмент	формування і розвиток навичок управління особистою кар'єрою
Менеджмент особистих обмежень	формування і розвиток навичок подолання різних психологічних бар'єрів на шляху до досягнення поставленої мети
Управління конфліктами	формування і розвиток навичок адекватного поведіння в конфліктній ситуації – навичок «ведення конфлікту» у заданому напрямку
Управління саморозвитком	формування і розвиток навичок постійного самовдосконалення
Управління комунікаціями	формування і розвиток навичок домінування в комунікації, її спрямованого ведення у заданому напрямку
Командний менеджмент	формування і розвиток навичок самостійно обирати “роль” у групі та ефективно її виконувати
Менеджмент справляння враження (impression management)	формування і розвиток навичок справляти на навколишніх доцільне, на її думку, враження, найчастіше сприятливе
Ресурс-менеджмент	формування і розвиток навичок ефективного використання власних ресурсів для досягнення поставлених цілей

В останні роки науковці і практики заговорили про новий напря́м у самоменеджменті – лайф-менеджмент ². Лайф-менеджмент – нова система технологій в управлінні власним життям. Управління життям включає в себе управління різними його аспектами: цілями і завданнями, фінансами і часом, емоціями і здоров'ям, комунікацією і відносинами тощо.

Таким чином, розуміння сутності самоменеджменту та необхідності його застосування є першим кроком у забезпеченні процесу саморозвитку.

¹ Штапаук, С. С. (2010) Самоменеджмент керівника. Луганськ : Віртуальна реальність, 138.

² Борисова, А. (2014) Эффективный лайф-менеджмент. Санкт-Петербург.: Антология, 128

Наступним є діагностика готовності персоналу до саморозвитку та застосування методів і технологій самоменеджменту.

З цією метою було розроблено анкету та проведено пілотажне дослідження на промисловому підприємстві м. Харкова – ПРАТ «Новий стиль». Респондентами виступили керівники та управлінський персонал підприємства.

На запитання стосовно рівня задоволення потреб управлінського персоналу у професійному розвитку було отримано такі відповіді (рис. 2)

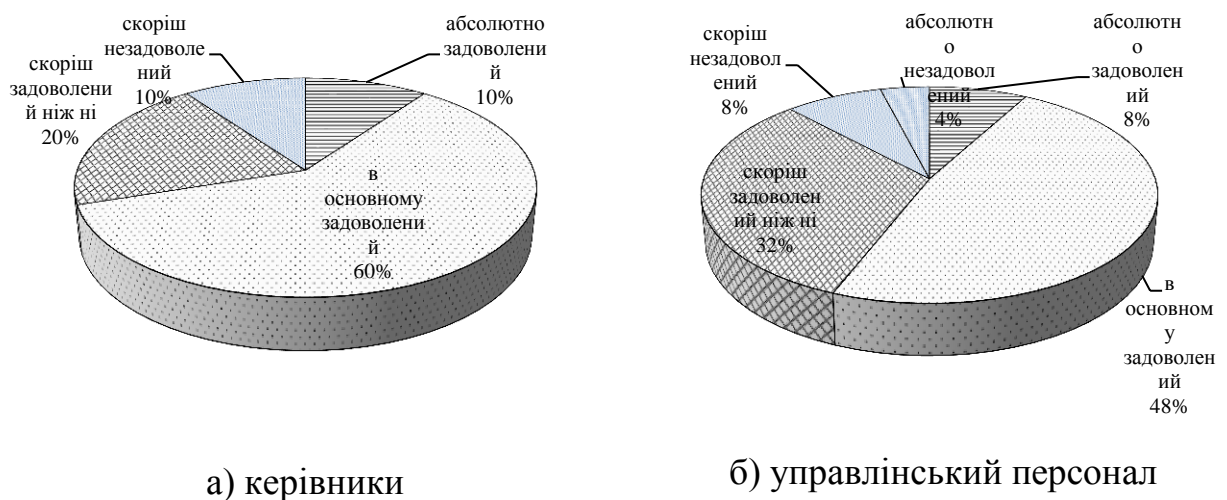


Рис. 2. Оцінка задоволеності персоналу власним професійним розвитком

Як показало дослідження, більшість керівників та управлінців в основному задоволені рівнем власного професійного розвитку. Однак є і такі, хто вважає свій професійний рівень недостатнім.

У відповідь на питання: “Хто повинен виступати генератором процесу саморозвитку працівника?” більшість респондентів (67%) заявили, що сам управлінець. Така відповідь засвідчує усвідомлення управлінським персоналом потреби постійного процесу саморозвитку, незважаючи на методи заохочення чи стимулювання на підприємстві. При цьому серед керівників 100% визнають власну відповідальність за свій розвиток, однак

більшість опитаних менеджерів вважає, що ініціювати їх розвиток має саме керівник підприємства, а брати на себе відповідальність за свій саморозвиток готові лише 33% опитаних.

Свідченням того, що управлінці постійно потребують нових знань під час виконання своїх обов'язків, є результати відповідей на запитання: «Що змушує Вас активізувати свій професійний розвиток?» (рис. 3).

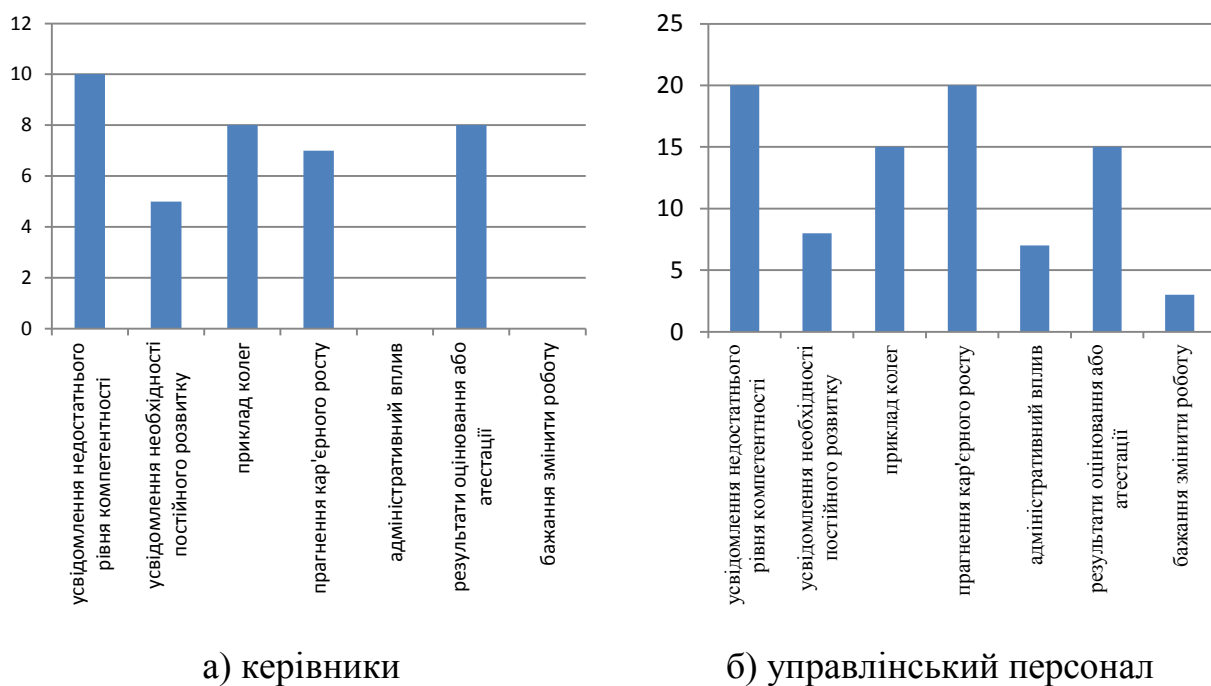


Рис. 3. Чинники активізації професійного розвитку персоналу

Варіант «усвідомлення недостатнього рівня компетентності» зустрічаємо у 100% керівників та 80% управлінців. Отже, фактично, лише невідповідність компетентності професійним обов'язкам змусить опитаних працівників активізувати свій професійний розвиток. Аналіз відповідей різних груп респондентів виявив деякі відхилення. Так, у групі менеджерів спостерігаємо також домінування варіанта «бажання просунутися кар'єрною драбиною». Серед менеджерів також присутні ті, хто прагне саморозвитку, щоб змінити роботу. Це свідчить про низький рівень прихильності до організації, що також потребує уваги керівництва. Позитивним моментом є

те, що і керівників, і управлінців надихає на розвиток приклад інших та відсутність примусу з боку керівництва щодо розвитку.

Також анкета містила питання щодо чинників, які найбільше перешкоджають активному саморозвитку персоналу. Найбільш критичні перешкоди – це відсутність часу (цей чинник обрали 90% керівників та 80% менеджерів), а також брак фінансових можливостей (80% керівників та 72% менеджерів) і недостатня обізнаність щодо можливих варіантів розвитку (80% керівників та 60% управлінців)(рис. 4).

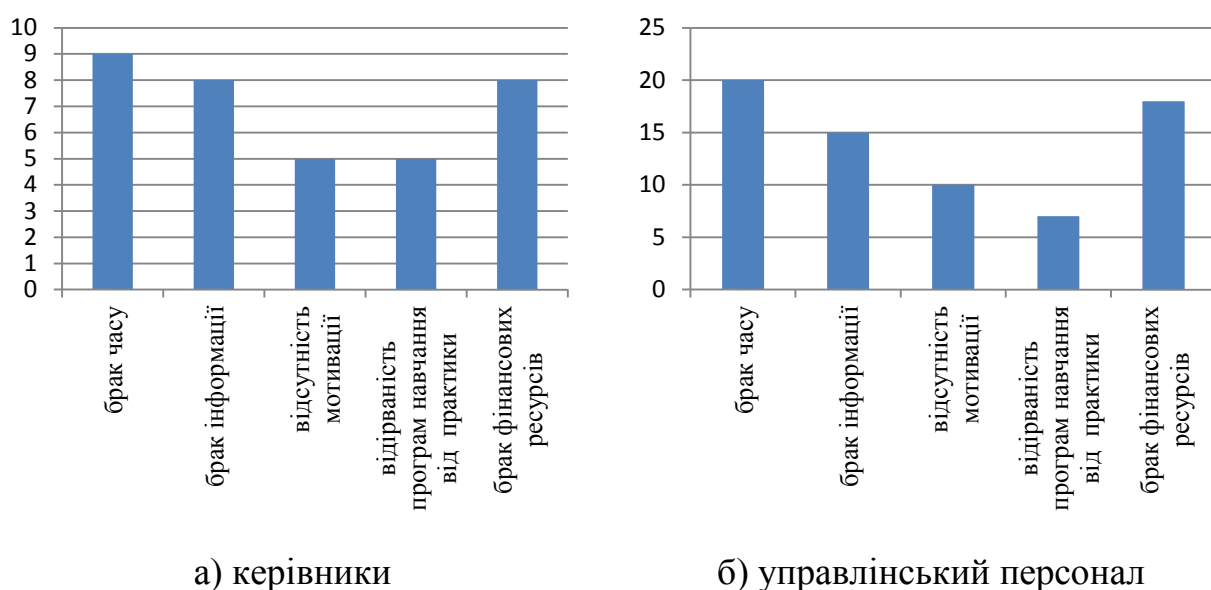
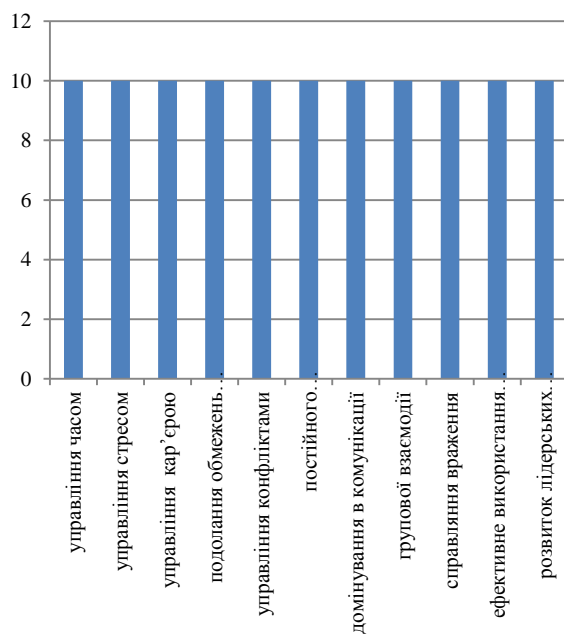
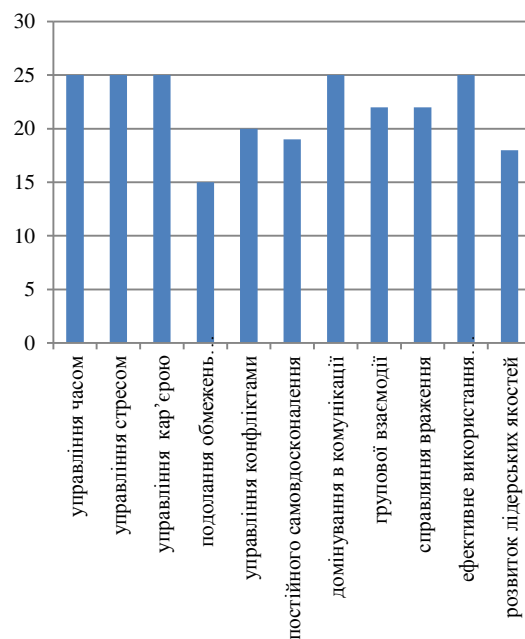


Рис. 4. Фактори, що перешкоджають розвитку персоналу

Наприкінці керівники та менеджери відповіли на питання щодо бажаних навичок самоменеджменту, якими б вони хотіли оволодіти (рис. 5)



а) керівники



б) управлінський персонал

Рис. 5. Навички, якими бажають оволодіти працівники підприємства

Як бачимо, керівники і менеджери прагнуть навчатися, найбільше їх цікавлять навички управління часом, управління кар'єрою, боротьба зі стресом та розвиток лідерських якостей. Керівники обрали всі запропоновані навички, як бажані. Менеджерів дещо менше цікавлять навички подолання обмежень саморозвитку, розвиток лідерських якостей, постійний саморозвиток та управління конфліктами.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, за результатами аналізу можна зробити такі висновки: керівники та управлінський персонал підприємства розуміють важливість власного професійного розвитку, однак відсутність фінансових можливостей та брак часу заважають цьому. Тому слід звернути увагу на методи самоменеджменту, особливо ті, які не потребують значних фінансових вкладень, та методи, які можуть бути впроваджені силами підприємства. В першу чергу, це стосується формування навичок управління власними ресурсами особистості: часу, освіченості та активності і працездатності. Подальші дослідження авторів будуть спрямовані на удосконалення

діагностичного інструментарію та розробку рекомендацій щодо практичного застосування методів та технологій самоменеджменту на вітчизняних підприємствах.

References:

1. Bunyak, N. M. (2017) Samomenedzhment yak mystetstvo samorozvytku osobystosti. [Self-management as an art of self-development of personality] *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky. [Global and national problems of the economy]* no. 18. <<http://global-national.in.ua/issue-18-2017>>. [in Ukrainian]

2. Spivak, V.A. (2017) Professionalnyy samomenedzhment: istochniki znaniy i bazovye kompetentsii. [Professional self-management: sources of knowledge and basic competencies] *Rossiyskoe predprinimatelstvo. [Russian entrepreneurship]*. T. 18. no. 20, 2933-2950. [in Russian]

3. Buzni, A.N. (2018) Kognitivnoe upravlenie lichnosti soboy – glavnyaya funktsiya samomenedzhmenta. [The cognitive control of the personality itself is the main function of self-management] *Ekonomika i sovremennyy menedzhment: teoriya, metodologiya, praktika: monografiya [Economics and modern management: theory, methodology, practice: monograph]*. Penza: Nauka i Prosveshchenie, 72-85

4. Ostashova, V. O., Brazhnyk, A. S., Slipokin, Yu. S. (2018) Stan ta perspektyvy rozvytku samomenedzhmentu upravlinskoho personalu pidpriemstva. [Status and prospects of self-management development of management personnel of the enterprise] *Ekonomichnyi forum. [Economic forum]*. no. 1, 199-205.

5. Kolpakov, V. M. (2011) Problemy samomenedzhmentu liudyny. [Problems of self-management of a person.] *Teoriia ta metodyka upravlinnia osvitoiu. [Theory and methodology of education management]*. <<http://tme.umo.edu.ua/docs/5/11kolspp.pdf>>

6. Andriushchenko, K. A. (2010) Teoretychni aspekty samomenedzhmentu: umovy vynyknennia i rozvytku. [Theoretical aspects of self-management: umovy vynyknennia i rozvytku. [Theoretical aspects of self-management:

conditions of origin and development]. *Efektivna ekonomika [Effective economy]*. no. 7. <http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2010_7_13>

7. Doronina, M. S., Peresunko, V. I. (2016) Samomenedzhment: sutnist, umovy vynyknennia i rozvytku [Self-management: essence, conditions of origin and development]. *Ekonomika i upravlinnia [Economics and Management]*. no. 4, 7-12.

8. Fedoryshyna, L. M., Kaminskyi, V. I. (2016) Samomenedzhment yak mystetstvo upravlinnia indyvidualnym liudskym kapitalom. [Self-management as an art of managing individual human capital]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky. [Global and national problems of the economy]*. no. 10. <<http://global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf>>

9. Lysenko, V.V, Prykhodko, I.A. (2018) Vplyv funktsii ta tekhnolohii samomenedzhmentu na rozvytok personalu pidpriumstva [Influence of functions and technologies of self-management on development of the personnel of the enterprise]. *Infrastruktura rynku. [Market infrastructure]* no. 19. <http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/19_2018_ukr/43.pdf>

10. Reznik, S. D., Chemezov, I.S. (2017) Personalnyy menedzhment kak nauka ob upravlenii sobstvennoy zhiznyu i lichnoy deyatelnostyu delovykh lyudey. [Personal management as a science of managing your own life and the personal activities of business people]. *Naukovedenie. [Science]* T. 9. no. 6. <<https://naukovedenie.ru/PDF/101EVN617.pdf> >

11. Renkas, B. M. (2015) Samomenedzhment kerivnyka navchalnoho zakladu. [Self-management of the head of the educational institution] *Naukovi pidkhody v upravlinni navchalnymiy zakladamy. [Scientific approaches in the management of educational institutions]*. Zhytomyr : Levkovets, 374–378.

12. Babchynska, O. I., Shevchenko, I. O, Haidai, I. S. (2012) Perspektyvy rozvytku samomenedzhmentu v Ukraini [Perspectives for the development of self-management in Ukraine]. *Achievement of high school*, T. 3. – Sofyia : Bial HRAD-BH OOD, 72-74

13. Shtapauk, S. S. (2010) Samomenedzhment kerivnyka [Self-management of the manager]. Luhansk : Virtualna realnist, 138.

14. Borisova, A. (2014) Effektivnyy layf-menedzhment. [Effective Life Management]. Sankt-Peterburg: Antologiya, 128

Відомості про авторів

Вікторія Лугова,

Кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

Viktoriiia Luhova,

PhD in Economics, Associate Professor, Department of economy and social sciences, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

Lugovavika@gmail.com

Марина Мартіянова,

Кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки підприємства та менеджменту Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

Maryna Martiyanova,

PhD in Economics, Associate Professor, Department of Economy of Enterprise and Management, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

Martiyanova@gmail.com