

DOI: [10.32702/2307-2105-2021.1.77](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.1.77)

УДК 005.966

С. В. Мішина,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки та соціальних наук,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків
ORCID ID: 0000-0003-4925-5998*

О. Ю. Мішин,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри міжнародного бізнесу та економічного аналізу,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків
ORCID ID: 0000-0003-1687-4805*

КАР'ЄРНИЙ САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

S. Mishyna

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Department of Economic and Social Sciences, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv

O. Mishyn

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of International Business and Economic Analysis, Simon KuznetKharkiv National University of Economics, Kharkiv

CAREER SELF-MANAGEMENT AS A TOOL OF CAREER MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

Розглянуто сутність понять “самоменеджмент”, “кар’єрний самоменеджмент” та “кар’єрний процес”. Уточнено визначення поняття “кар’єрний самоменеджмент”, що на відміну від існуючих, ґрунтується на поєднанні функціонального, процесного та цільового підходів до управління кар’єрними процесами і дозволяє досягти його універсальності та розширення сфери застосування. Обґрунтовано роль кар’єрного самоменеджменту в управлінні різними видами кар’єрних процесів на підприємстві. Проаналізовано основні положення та можливість застосування в управлінні кар’єрними процесами концепцій самоменеджменту. Розроблено концептуальну модель системи кар’єрного самоменеджменту, що включає мету, завдання, принципи, функції та інструменти самоменеджменту, що застосовуються в управлінні кар’єрними процесами на підприємстві. Удосконалено науково-методичний підхід щодо формування системи кар’єрного самоменеджменту за рахунок виділення ресурсного забезпечення, цільової та функціональних підсистем. Серед функціональних підсистем кар’єрного самоменеджменту виділено підсистеми: самооцінки; самопланування, самоадаптації; самомотивації, саморозвитку, кар’єрних комунікацій; протидії кар’єрним кризам; самопрезентації та самопросування; самоконтролю кар’єрних процесів. У складі ресурсного забезпечення виділено: фінансове, програмне, інформаційне та методичне забезпечення. Запропоновано систематизований за функціональною ознакою перелік методів та інструментів кар’єрного самоменеджменту та проаналізовано можливість їх застосування у вітчизняній практиці. Уточнено класифікацію кар’єрних процесів за рахунок їх систематизації за такими ознаками, як: характер протікання, ступінь

безперервності; траєкторія просування; часова ознака; швидкість протікання. Обґрунтовано переваги використання кар'єрного самоменеджменту як для працівників, так і для роботодавців. Серед переваг основними є такі: підвищення кар'єрної гнучкості; розвиток кар'єрної причетності; зростання кар'єрної мотивації; розвиток кар'єрної інтуїції; підвищення лояльності працівників до підприємства; набуття професійних та управлінських компетентностей; розвиток сильних сторін та нейтралізація слабких сторін особистості; прискорення кар'єрного процесу. Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в розробці механізму кар'єрного самоменеджменту.

The essence of the concepts of "self-management", "career self-management" and "career process" are considered. The definition of the concept of "career self-management" has been clarified. This term based on a combination of functional, process and target approaches to managing career processes and allows to achieve its universality and expansion of scope. The role of career self-management in managing various types of career processes in the enterprise is justified. Key points and possibilities of applying self-management concepts in career management are analyzed. A conceptual model of a career self-management system is developed. This model includes goals, objectives, principles, functions and tools of self-management, which are used in managing career processes in the enterprise. The scientific and methodological approach to the formation of career self-management system is improved due to allocation of resource support, target and functional subsystems. Among the functional subsystems of career self-management, the following subsystems are highlighted: self-conception; self-planning, self-adaptation; self-motivation, self-development, career communications; counteraction of career crises; self-presentation and self-promotion; self-control of career processes. Financial, software, informational and methodological support are allocated as a part of the resource support. The list of methods and tools for career self-management is systematized by functional features. The possibility of their application in the practice of Ukrainian enterprises is analyzed. The classification of career processes is clarified due to their systematization according to such elements: career progression, career continuity; career path; time sign; flow rate. The advantages of using career self-management for both employees and employers are substantiated. Among the main advantages are: increasing career flexibility; development of career involvement; increasing career motivation; development of career intuition; increasing employee loyalty to the company; gainin of professional and managerial competencies; development of strengths and neutralization of weaknesses of the individual; boosting of the career process. The prospect of further researches in this direction is elaboration a mechanism for career self-management.

Ключові слова: ділова кар'єра; кар'єра; кар'єрні процеси; кар'єрний самоменеджмент; персонал; самоменеджмент; управління діловою кар'єрою.

Keywords: business career; career; career processes; career self-management; personnel; self-management; business career management.

Постановка проблеми. Управління діловою кар'єрою може здійснюватися як HR-менеджментом підприємства, так і в режимі самоменеджменту. Використання кар'єрного самоменеджменту має переваги і для найманих працівників, і для роботодавців. Застосування інструментів самоменеджменту в управлінні кар'єрними процесами дозволяє працівникам планувати кар'єрне зростання, адекватно оцінювати власні сильні і слабкі сторони, аналізувати власні успіхи і невдачі, ставити цілі і визначати засоби досягнення цілей, управляти процесом використання робочого часу. Якщо працівники підприємства здійснюють управління власною діловою кар'єрою, то зростає їх задоволеність роботою, лояльність до підприємства. Застосування кар'єрного самоменеджменту є засобом протидії численним кар'єрним кризам та кар'єрному вигоранню.

Навіть, якщо працівник готовий до управління власною діловою кар'єрою, виникає необхідність в розробці системи кар'єрного самоменеджменту, підтримці процесу її застосування працівниками. Ці функції має виконувати HR-менеджмент підприємства, що і обумовлює актуальність дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні засади самоменеджменту знайшли відображення у працях таких науковців, як: Андрєєв В. [1], Андрющенко К. [2], Бабчинська О. [3, 4], Волотовська Т. [5], Колпаков В. [6], Лукашевич М. [7], Мазур В. [8], Нетепчук В. [10], Ноздренко Є. [11], Резнік С. та Чemezov І. [13], Складенко А. [14], Токарев В. [15], Федоришина Л. та Камінський В. [16], Чкан А. та Ганза І. [17]. Питання кар'єрного самоменеджменту розглянуто в працях: Могильовкіна Є. [9] та Швальбе Б. й Швальбе Х. [19]

Не зважаючи на значну кількість наукових праць, що сприяють розвитку теоретичних засад самоменеджменту, дослідження потребують питання визначення сутності кар'єрного самоменеджменту та технології його застосування у практиці вітчизняних підприємств і організацій. В літературі увага приділяється самоменеджменту в цілому, без виділення такої його предметної області, як кар'єрний самоменеджмент.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є уточнення науково-практичних засад використання кар'єрного самоменеджменту як інструмента управління кар'єрними процесами на підприємстві.

Для досягнення мети були поставлені і вирішені такі завдання:

уточнити сутність та визначення понять “самоменеджмент”, “кар'єрний самоменеджмент”;

розглянути концептуальні засади самоменеджменту;

розробити концептуальну модель кар'єрного самоменеджменту;

уточнити науково-методичне забезпечення формування та структуру системи кар'єрного самоменеджменту;

систематизувати перелік інструментів кар'єрного самоменеджменту.

Виклад основного матеріалу. Працівники можуть будувати кар'єрний процес власними силами, самостійно визначаючи і формулюючи кар'єрні цілі, визначаючи терміни та засоби реалізації кар'єрних цілей, залучаючи необхідне ресурсне забезпечення. Проте, ідеальним варіантом є співставність кар'єрних цілей працівників і стратегічних завдань підприємства. У зв'язку з цим доцільним є організація супроводу HR-менеджментом застосування кар'єрного самоменеджменту найманими працівниками підприємства.

Аналіз літературних джерел свідчить про різноманітність підходів до визначення сутності самоменеджменту, про що і свідчать табл. 1, 2, 3.

Таблиця 1.

Визначення поняття “самоменеджмент” на основі трактування як самоуправління

Автор, джерело	Визначення
В. Колпаков [6]	Самоменеджмент – повсякденне управління своєю психофізіологією, розподіл життєвих сил і енергії в часі й просторі (самоуправління), а також керівний вплив на навколишній світ (самоуправління життєдіяльністю й діяльністю)
В. Мазур [8]	Самоменеджмент полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо управляти перебігом свого життя (тобто самовизначатися) і долати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті
О. Бабчинська [4]	Самоменеджмент – це самоорганізація, уміння управляти собою, керувати процесом управління в найширшому сенсі слова – у часі, у просторі, спілкуванні, діловому світі
К. Андрущенко [2]	Самоменеджмент – самостійне управління працівником своєю професійною діяльністю з використанням знань, умінь й навичок, яке спрямовано на розвиток власного інтелектуального потенціалу, а також ефективно його використання на задоволення своїх потреб і досягнення загальних цілей організації
Є. Ноздренко [11]	Самоменеджмент – це вміння керувати собою. Насамперед це: самоорганізація, мистецтво управління собою та керування процесом управління у часі, просторі, спілкуванні, діловому світі
С. Резнік [13]	Самоменеджмент – цілеспрямоване і послідовне застосування випробуваних наукою і практикою методів і прийомів менеджменту в повсякденній життєдіяльності для того, щоб найкраще використовувати свій час і власні здібності, свідомо керувати плином свого життя, вміло переборювати зовнішні обставини, як на роботі, так і в особистому житті
В. Токарев [15]	Самоменеджмент, а точніше самоуправління, це самостійність і особисте управління самим собою
Л. Федоришина, В. Камінський [16]	Самоменеджмент – це 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

Більшість науковців (табл. 1) трактують самоменеджмент як самоуправління, виходячи зі змістовного тлумачення поняття. В табл. 2 наведені вузькі підходи до трактування самоменеджменту, які не охоплюють весь процес управління. Так, М. Лукашевич [7] і В. Андреев [1] розуміють під самоменеджментом саморозвиток і самореалізацію. Т. Волотовська [5], А. Чкан та І. Ганза [17] дають визначення самоменеджменту з позицій цільового підходу, розуміючи під ним діяльність з підвищення ефективності та досягнення мети. О. Штепа [19] зводить самоменеджмент лише до однієї його функції, такої як самоорганізація. Як на нашу думку, такі вузькі трактування є дещо неповними. Доцільним же є розуміння самоменеджменту як сукупності всіх функцій самоуправління.

Можливість застосування самоменеджменту в побудові кар'єрних процесів демонструє табл. 3.

Таблиця 2.
Визначення поняття “самоменеджмент” як окремих функцій самоуправління

Автор, джерело	Визначення	Змістова характеристика
М. Лукашевич [7]	Самоменеджмент – послідовне і цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів і технологій самореалізації та саморозвитку свого творчого потенціал	Самореалізація і саморозвиток
В. Андрєєв [1]	Самоменеджмент – це психологічний механізм саморозвитку творчої особистості, здатної до невпинного саморозвитку в одному, чи декількох видах діяльності	
О. Бабчинська, І. Шевченко, І. Гайдай [3]	Самоменеджмент – 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, досягнення мети
Т. Волотовська [5]	Самоменеджмент – поступова, систематична і послідовна робота, спрямована на самовдосконалення особистісних якостей, розвиток творчого потенціалу та підвищення ефективності професійної діяльності особистості незалежно від віку та професійної спрямованості	
А. Чкан, І. Ганза [17]	Самоменеджмент – послідовне та цілеспрямоване використання в повсякденній діяльності ефективних методів роботи, спрямованих на раціоналізацію власних дій, оптимізацію процесу досягнення цілей за умов раціонального використання ресурсів	
В. Нетепчук [10]	Самоменеджмент – це міждисциплінарна сфера знань, що вивчає процеси створення і закономірності функціонування соціальних самоорганізуючих систем	Сфера знань
О. Штепа [19]	Самоменеджмент – технологія оптимальної самоорганізації особистості для досягнення значущої для неї мети	Самоорганізація

Таблиця 3.
Трактування самоменеджменту як інструмента управління кар’єрними процесами

Автор, джерело	Визначення	Змістова характеристика
А. Скляренко [14]	Самоменеджмент – це усвідомлене, цілеспрямоване застосування випробуваних наукою та практикою управлінських знань, задля оптимального використання задатків, часу та ресурсів з метою максимального розкриття власних здібностей і досягнення професійного та особистого успіху	Досягнення професійного та особистого успіху
Б. Швальбе, Х. Швальбе [18]	Самоменеджмент – орієнтація на успіх, що виступає основним мотивом просування щаблями ділової кар’єри. Тобто, самоменеджмент виступає як процес побудови кар’єри	Просування кар’єрними сходами
Є. Могильовкін [9]	Кар’єрний самоменеджмент – це технологія успішного планування кар’єри та реалізації власного кар’єрного потенціалу, застосування якої сприяє досягненню успіху в професійній сфері і в житті у цілому	Планування кар’єри
Портал znanie.info [12]	Кар’єрний самоменеджмент – технологія самопланування кар’єри і реалізації кар’єрного потенціалу особистості	
Авторське визначення	Кар’єрний самоменеджмент – це технологія самоуправління кар’єрою, що полягає в плануванні, організації, мотивації, координації та контролі кар’єрних процесів, і застосовується з метою реалізації кар’єрних цілей з мінімальними витратами часу і ресурсів	Самоуправління кар’єрними процесами

Скляренко А. [14] метою самоменеджменту вважає досягнення професійного та особистого успіху. Б. Швальбе та Х. Швальбе [18] також пов’язують самоменеджмент з просуванням кар’єрними щаблями. Поняття “кар’єрний самоменеджмент” починає застосовувати Є. Могильовкін [9], зводячи його до самопланування кар’єри та реалізації кар’єрного потенціалу. Як на нашу думку, доцільним є широке трактування кар’єрного самоменеджменту як технології самостійного застосування усіх функцій управління діловою кар’єрою. Авторське визначення кар’єрного самоменеджменту, наведене в табл. 3, ґрунтується на поєднанні функціонального, процесного та цільового підходів до управління кар’єрними процесами.

В літературі виділяють здебільшого такі напрями самоменеджменту: тайм-менеджмент, саморозвиток, управління комунікаціями, стрес-менеджмент, управління конфліктами, кар'єрний самоменеджмент, самоменеджмент особистих обмежень. Як на нашу думку, ключовим напрямом є кар'єрний самоменеджмент, оскільки спрямований на досягнення кінцевої мети самоменеджменту і не виключає використання інструментарію інших видів самоменеджменту.

В літературних джерелах висвітлюються різні концепції самоменеджменту:

1) концепція Л. Зайверта. Основні положення: обґрунтовано переваги виконання функцій самоменеджменту, такі як: виконання роботи з меншими витратами; краща організація праці; оптимальні затрати праці; менше поспіху і стресу; більше задоволення від роботи; більша мотивація праці; підвищення кваліфікації; менша завантаженість роботою; менше помилок при виконанні обов'язків; досягнення професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом. Можливість застосування в управлінні діловою кар'єрою: згідно цієї концепції перевагами кар'єрного самоменеджменту є: більше задоволення від роботи; більша мотивація праці; підвищення кваліфікації; досягнення професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом;

2) концепція обмежень М. Вудкока, Д. Френсіса. Основні положення: визначено перелік обмежень, що перешкоджають діловій кар'єрі: невміння управляти собою; розмиті особисті цінності; неясні особисті цілі; зупинений саморозвиток; недостатність навичок вирішувати проблеми; недолік творчого підходу; невміння впливати на людей; недостатнє розуміння особливостей управлінської праці; обмежені навички керування; невміння навчати; слабкі уміння формувати команду. Можливість застосування в управлінні діловою кар'єрою: концепція цілком відтворює особливості кар'єрного самоменеджменту. Згідно концепції ліквідація обмежень сприятиме кар'єрному зростанню;

3) міждисциплінарна модель самоменеджменту В. Карпичова. Основні положення: гостра необхідність у раціональній організації індивідуальної діяльності; самоменеджмент включає самоврядування, самоорганізацію, саморегуляцію, самовиховання; самоменеджмент розуміється як багаторівневий процес індивідуальної діяльності і розвитку особистості; самоменеджмент припускає випереджене відображення дійсності; самоменеджмент – це спосіб організації життя; самоменеджмент завжди ситуативний. Можливість застосування в управлінні діловою кар'єрою: розуміння самоменеджменту як багаторівневого процесу індивідуальної діяльності і розвитку особистості;

4) концепція А. Хроленко. Основні положення: засновані на ідеї культури ділового життя. Самоменеджмент впливає на професійний успіх через підвищення ділової культури людини. Можливість застосування в управлінні діловою кар'єрою обмежена, оскільки розвиток ділової культури є лише однією з функцій кар'єрного самоменеджменту;

5) концепція самоменеджменту Б. Швальбе і Х. Швальбе. Основне положення: орієнтація на успіх є умовою розвитку кар'єри. Можливість застосування в управлінні діловою кар'єрою: центральною складовою концепції є саме кар'єрний самоменеджмент.

Цілям кар'єрного самоменеджменту, як на нашу думку, в найбільшій мірі відповідають концепція обмежень М. Вудкока, Д. Френсіса (ілюструє зміст кар'єрного самоменеджменту) та концепція самоменеджменту Б. Швальбе і Х. Швальбе (обґрунтовує мету кар'єрного самоменеджменту). Саме ці концепції самоменеджменту і мають становити теоретичні засади самоуправління діловою кар'єрою.

Кар'єрний самоменеджмент здійснюється самостійно працівниками, проте для використання інструментів кар'єрного самоменеджменту в управлінні кар'єрним процесом доцільним є надання консультативної підтримки працівникам з боку служби управління персоналом. Для надання якісної консультативної підтримки доцільною є розробка концептуальних засад формування системи кар'єрного самоменеджменту (рис. 1).

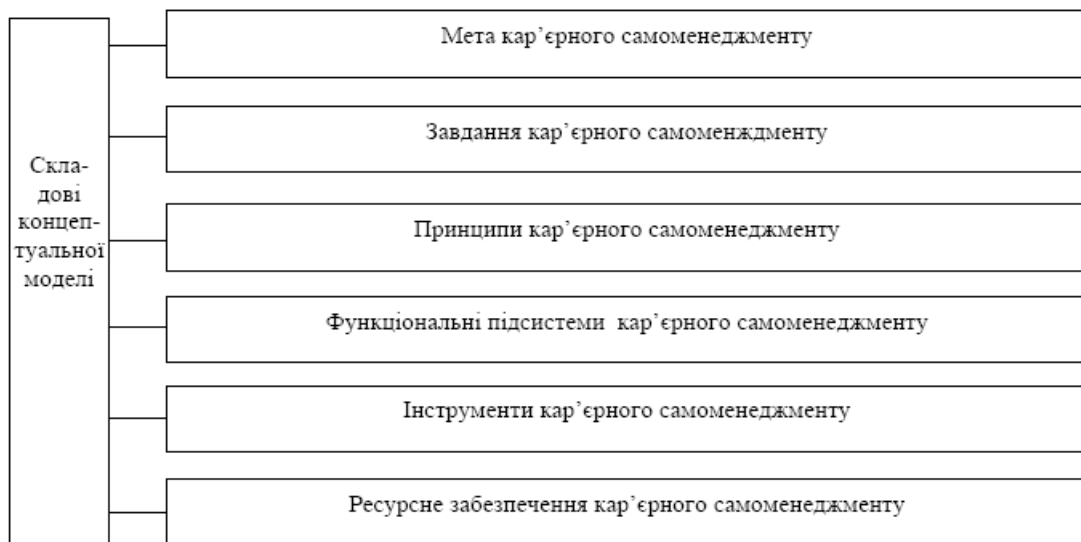


Рис. 1. Концептуальна модель системи кар'єрного самоменеджменту

Метою кар'єрного самоменеджменту є сприяння організації ефективного кар'єрного процесу. Завданнями кар'єрного самоменеджменту є:

розробка та упорядкування кар'єрних планів;
побудова оптимального кар'єрного процесу;
оцінка кар'єрних можливостей і перспектив;
сприяння розвитку кар'єрної компетентності;
оптимізація витрат часу на досягнення кар'єрних цілей;
визначення оптимальної траєкторії кар'єрного просування;
оцінка швидкості та ефективності кар'єрного процесу;
розвиток професійних здібностей та кар'єрних компетентностей.

Як на нашу думку, серед принципів кар'єрного просування слід виділити такі, як:

- 1) безперервність, тобто постійне самоуправління власною діловою кар'єрою, а не періодично здійснювані процедури;
- 2) осмисленість. Будь-які кар'єрні рішення, плани повинні бути прийняті на основі детального аналізу сильних і слабких сторін людини, її успіхів і невдач, компетентностей;
- 3) маневреність. Доцільною є оптимізація кар'єрного процесу шляхом чергуванням вертикального просування з горизонтальним та узгодження інформаційних потоків, необхідних для прийняття зважених управлінських рішень в системі менеджменту персоналу;
- 4) ефективність. Будь-які процедури, що здійснюються в системі кар'єрного самоменеджменту, повинні сприяти максимально мінімізації витрат часу, ресурсів максимальними досягненнями. Економічні вигоди від використання самоменеджменту повинні перевищувати витрати на здійснення процедур з кар'єрного самоменеджменту;
- 5) багатоваріантність. Полягає в розробці альтернативних варіантів прийняття кар'єрних рішень.
- 6) науковість. Кар'єрний самоменеджмент має здійснюватися на засадах науково-обґрунтованих підходів, методів, методологій.
- 7) гнучкість. Кар'єрний самоменеджмент має здійснюватися з урахуванням необхідності швидкого пристосування до мінливого середовища ринку праці.

Виходячи з: по-перше, переліку загальноприйнятих функцій самоменеджменту [10] (що включає: постановку цілей, планування, прийняття рішень, реалізацію і організацію, контроль, інформацію та комунікації) й, по-друге, організації управління діловою кар'єрою як процесу побудови та розвитку кар'єри, як на нашу думку, серед функцій кар'єрного самоменеджменту слід виділити ще й мотиваційну, розвиваючу та оціночну функції.

Таким чином, доцільним буде виділення цільової та функціональних підсистем кар'єрного самоменеджменту. Серед функціональних запропоновано виділити такі, як: підсистема самооцінки; підсистема самопланування, підсистема самоадаптації; мотиваційна підсистема, підсистема саморозвитку, підсистема кар'єрних комунікацій; підсистема протидії кар'єрним кризам; підсистема самопрезентації та самопросування; підсистема самоконтролю кар'єрних процесів.

Інструменти кар'єрного самоменеджменту в рамках концептуальної моделі слід розглядати в контексті кожної з функцій самоменеджменту.

Ресурсне забезпечення кар'єрного самоменеджменту полягає у визначенні необхідного програмного, методичного забезпечення, інформаційного та фінансового забезпечення.

З метою використання кар'єрного самоменеджменту в управлінні кар'єрними процесами виникає необхідність у розробці відповідного методичного забезпечення менеджерами з управління персоналом. Це методичне забезпечення має становити собою покрокову інструкцію щодо вибору та використання працівниками інструментів кар'єрного самоменеджменту в процесі реалізації кожної з його функцій.

Концептуальна модель, наведена на рис. 1 є науковим підґрунтям для формування системи кар'єрного самоменеджменту. Її структура подана на рис. 2.

Цільова підсистема становить собою визначення мети, завдань та принципів кар'єрного самоменеджменту. Цільова підсистема визначає перелік та особливості взаємодії функціональних підсистем та ресурсного забезпечення.

Серед функціональних підсистем виділено такі:

- підсистема самооцінки, що призначена для аналізу власних сильних і слабких особистих і професійних якостей, власних успіхів і невдач. Ця підсистема дає інформацію для кар'єрного самопланування та саморозвитку;
- підсистема самопланування становить собою розробку кар'єрних планів, кар'єрограм і дозволяє встановити кінцеву мету кар'єри та сукупність довго-, середньо- та короткострокових цілей;
- мотиваційна підсистема призначена для обґрунтування мотивів привабливості поставлених кар'єрних цілей;
- підсистема саморозвитку включає самонавчання, підвищення кваліфікації, розвиток професійних навичок та здібностей, що сприятиме в майбутньому досягненню зростання по системі посад;
- підсистема кар'єрних комунікацій призначена для збору інформації про можливі напрями розвитку кар'єрного процесу та обмін інформацією в процесі управління власною кар'єрою;
- підсистема протидії кар'єрним кризам призначена для самодіагностики настання криз, професійного вигорання та розробку заходів з протидії кар'єрним кризам;
- підсистема самопрезентації та самопросування включає роботу над самопрезентацією, формуванням власного ділового іміджу та прийняття кар'єрних рішень
- підсистема самоконтролю кар'єрних процесів включає контроль використання часу та контроль за досягненням кар'єрних цілей і запланованих результатів.

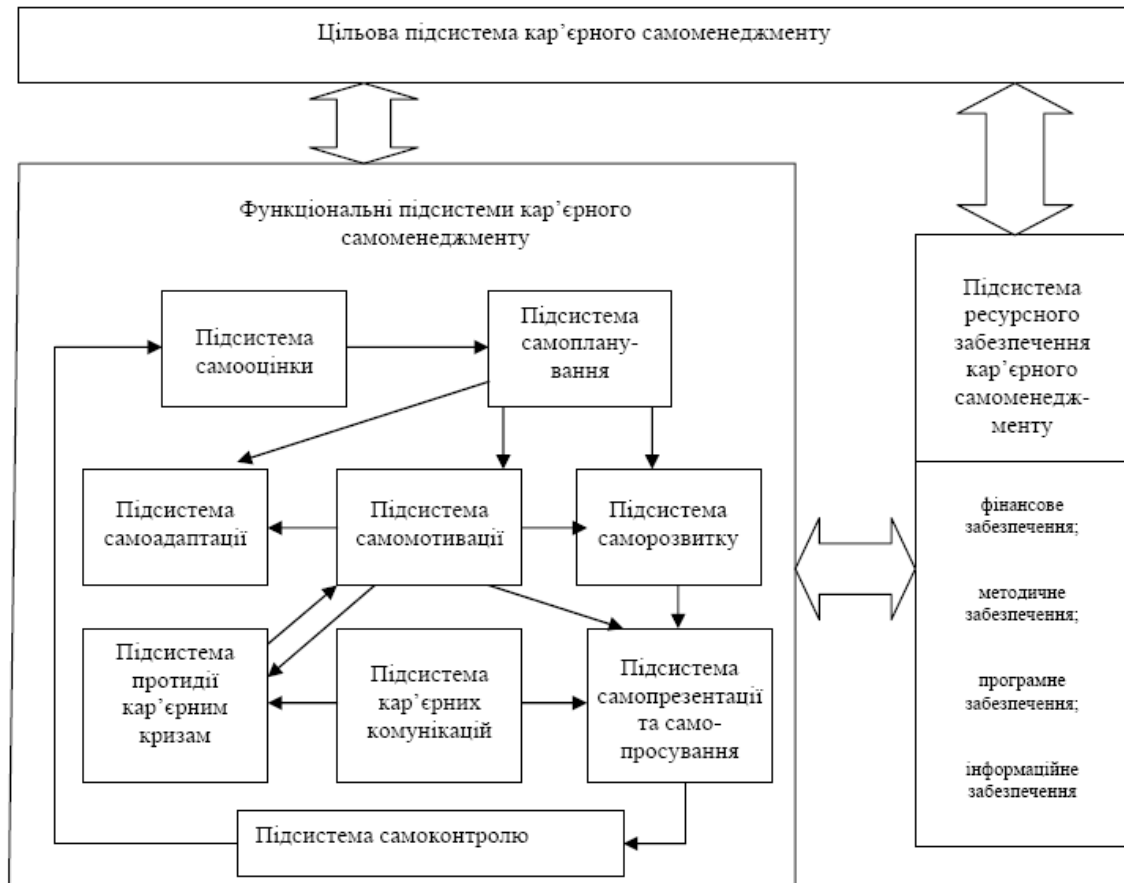


Рис. 2. Структура системи кар'єрного самоменеджменту

Побудова і реалізація кар'єрного процесу здійснюється із застосуванням інструментів самоменеджменту (табл. 4).

Таблиця 4.

Систематизований за функціональною ознакою перелік інструментів кар'єрного самоменеджменту

Функціональні підсистеми кар'єрного самоменеджменту	Методи та інструменти кар'єрного самоменеджменту
Цільова підсистема	Дерево цілей, діаграма Ганта, постановка кар'єрних цілей
Підсистема самооцінки	Аналіз сильних і слабких сторін, баланс успіхів і невдач, професійні тести
Підсистема самопланування	АВС-аналіз, матриця Ейзенхауера, короткострокові, середньострокові та стратегічні кар'єрні плани, складання кар'єрограм
Підсистема самомотивації	сторітеллінг (мотиваційна розповідь), розвиток кар'єрної інтуїції, кар'єрної причетності, участь у мотиваційних програмах, формування системи матеріальних та нематеріальних стимулів
Підсистема самоадаптації	Shadowing («стеження»), плани адаптації, участь в адаптаційних тренінгах
Підсистема саморозвитку	Самонавчання, підвищення кваліфікації, онлайн-навчання, кейс-навчання; тренінгові навчання; майстер класи, відеонавчання, дистанційне, модульне навчання
Підсистема кар'єрної комунікації	Встановлення ділових зв'язків, реалізація принципу помітності в організації, методи обробки інформації про альтернативи
Підсистема протидії кар'єрним кризам	Визначення причин кар'єрної кризи, моніторинг ринку праці, прийняття рішення про звільнення чи продовження роботи, освоєння нових професійних функцій, підвищення кваліфікації, самовдосконалення професійних навичок
Підсистема самопрезентації та самопросування	Самопрезентація сильних сторін та професійних якостей; Принцип Парето; традиційні, евристичні, інтуїтивні, кількісні та логічні методи прийняття кар'єрних рішень, формування власного ділового іміджу, поведінкове моделювання, складання портфоліо кар'єрного просування
Підсистема самоконтролю кар'єрних процесів	аналіз «ціль-засоби»; баланс успіхів і невдач; оцінка виконання кар'єрних планів; аналіз причин невдач та невиконання кар'єрних планів; інструменти тайм-менеджменту

Вибір інструментарію кар'єрного самоменеджменту залежить від типу кар'єрного процесу, обраного працівником.

Як на думку авторів, кар'єрний процес – це процес зміни кар'єрної позиції, що супроводжується переміщенням по системі посад, структурних підрозділів, зростанням професійної компетентності, підвищенням або зниженням соціального статусу, зміною кар'єрної орієнтації.

Існують різні види кар'єрних процесів. Як на нашу думку, доцільно виділяти такі:

1) за характером протікання: рівномірний (вертикальний з планомірним підвищенням по системі посад) та нерівномірний (чергування горизонтального або (та) вертикального просування з періодичним пониженням в посаді);

2) за ступенем безперервності: безперервний (планомірне протікання кар'єри без перерв у роботі) та переривистий (з перервами у роботі і, відповідно, у кар'єрі);

3) за траєкторією просування: горизонтальний (без підвищення в посаді), вертикальний (просування по системі посад), ступінчатий (горизонтальне просування з періодичним вертикальним просуванням по системі посад);

4) за часовою ознакою: реальний (доступний на даний період часу), потенційний (ймовірний варіант розвитку кар'єри), перспективний (доступний у майбутньому варіант розвитку кар'єри);

5) за швидкістю протікання: швидкий (з коротким терміном перебування на одній посаді), повільний (з просуванням через значні проміжки часу), нормальний (з перебуванням на кожній посаді протягом 1-2 років).

Як на нашу думку, застосування інструментів кар'єрного самоменеджменту дає ряд переваг як для роботодавців, так і для працівників. Серед них:

зростання кар'єрної мобільності;

підвищення кар'єрної гнучкості;

розвиток кар'єрної причетності;

зростання кар'єрної мотивації;

розвиток кар'єрної інтуїції;

підвищення лояльності працівників до підприємства;

набуття професійних та управлінських компетентностей;

розвиток сильних сторін та нейтралізація слабких сторін особистості;

прискорення кар'єрного процесу.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень. Таким чином, науковою новизною даного дослідження є:

уточнення визначення поняття “кар'єрний самоменеджмент”, що на відміну від існуючих ґрунтується на поєднанні функціонального, процесного та цільового підходів до управління кар'єрними процесами і дозволяє досягти його універсальності та розширення сфери застосування;

уточнення переліку інструментів кар'єрного самоменеджменту за рахунок їх систематизації та групування за функціональною ознакою;

удосконалення методичного підходу щодо формування системи кар'єрного самоменеджменту за рахунок виділення ресурсного забезпечення, цільової й функціональних підсистем та обґрунтування взаємозв'язків і взаємозалежностей між ними.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в розробці механізму кар'єрного самоменеджменту.

Список літератури.

1. Андреев В. И. Саморазвитие менеджера. Москва: Дело, 2014. 275с.
2. Андрищенко К. А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення та розвитку. Ефективна економіка. 2010. № 7. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=ua&z=258>.
3. Бабчинська О. І., Шевченко І.О., Гайдай І.С. Перспективи розвитку самоменеджменту в Україні. [Електронний ресурс]. Режим URL: www.rusnauka.com/29_DWS_2012/Economics/5_120673.doc.htm.
4. Бабчинська О.І. Самоменеджмент як засіб покращення ефективної управлінської праці туристичного підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки. 2014. Випуск 9. Частина 3. С. 64-68.
5. Волотовська Т. П. Самоменеджмент керівника загальноосвітнього навчального закладу як основа його самоосвітньої діяльності. Теорія та методика управління освітою. 2015. № 2 (16). [Електронний ресурс]. Режим доступу: [file:///C:/Users/www/Downloads/ttmuo_2015_2_20%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/www/Downloads/ttmuo_2015_2_20%20(1).pdf).
6. Колпаков В. М. Самоменеджмент. Київ : ДП “Видавничий дім “Персонал“, 2008. 528 с.
7. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту. Київ : МАУП, 2010. 225 с.
8. Мазур В.С. Нові підходи і форми менеджменту, як особливого типу управління. Пріоритети економічного розвитку України: історія та сьогодення. 2009. № 1. С. 178-183.
9. Могилёвкін Е. А. Технология управления карьерой. Энциклопедия Карьеры. 2013. №8. С. 340.
10. Нетечук В. В. Самоменеджмент : навч. посіб. Рівне : Видавництво НУВГП, 2013. 353 с.
11. Ноздренко Е. А. Самоменеджмент в организации обучения студентов. Современные проблемы науки и образования. 2006. № 1. С. 81-82.
12. Портал znanie.info [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://znanie.info/portal/ec-terms/25/317.html>.
13. Резник С. Д., Чемезов И. С. Персональный менеджмент как наука об управлении собственной жизнью и личной деятельностью деловых людей. Интернет-журнал “Науковедение”. 2017. № 6. Т. 9. [Електронний ресурс]. Режим доступа: <https://naukovedenie.ru> > PDF.

14. Скляренко А. О. Аналіз підходів до визначення змісту поняття самоменеджменту. Інноваційна педагогіка. 2019. Випуск 10. Т. 3. С. 80-84.
15. Токарев В. Ф. Самоменеджмент: методология и практика. Нижний Новгород : Изд-во НГЛУ им. Н.А. Добролюбова, 1999. 136 с.
16. Федоришина Л. М., Камінський В.І. Самоменеджмент як мистецтво управління індивідуальним людським капіталом. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. № 10. С. 535-538.
17. 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. С. 261-266.
18. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. Психология бизнеса. Москва: Прогресс, 1993. 240 с.
19. Штепа О. С. Самоменеджмент: процесуальна та диспозиційна характеристика. Соціогуманітарні проблеми людини. 2010. № 4. С. 224-235.

References.

1. Andreev, V. I. (2014) *Samorazvitie menedzhera* [Self-development of a manager], Delo, Moscow, Russia.
2. Andriuschenko, K. A. (2010) "Theoretical aspects of self-management: conditions of occurrence and development", *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 7, available at: <http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektivna-ekonomika&s=ua&z=258>. (Accessed 4 Febr 2020).
3. Babchyn's'ka, O. I., Shevchenko, I. O. and Hajdaj I. S. (2012) "Prospects for the development of self-management in Ukraine", [Online], available at: http://www.rusnauka.com/29_DWS_2012/Economics/5_120673.doc.htm. (Accessed 3 Febr 2020).
4. Babchyn's'ka, O. I. (2014) "Self-management as a means of improving the effective management of a tourism enterprise", *Naukovyj visnyk Kherson's'koho derzhavnoho universytetu. Seriya Ekonomichni nauky*, vol. 9, T. 3, pp. 64 – 68.
5. Volotovs'ka, T. P. (2015) "Self-management as a means of improving the effective management of a tourism enterprise", *Teoriia ta metodyka upravlinnia osvitoiu* [Online], vol. 2 (16), available at: [file:///C:/Users/www/Downloads/ttmuo_2015_2_20%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/www/Downloads/ttmuo_2015_2_20%20(1).pdf). (Accessed 5 Febr 2020).
6. Kolpakov, V. M. (2008) *Samomenedzhment* [Self-management], DP "Vydavnychyj dim "Personal", Kyiv, Ukraine.
7. Lukashevych, M. P. (2010) *Teoriia i praktyka samomenedzhmentu* [Theory and practice of self-management], MAUP, Kyiv, Ukraine.
8. Mazur, V. S. (2009) "New approaches and forms of management as a special type of management", *Priorytety ekonomichnoho rozvytku Ukrainy: istoriia ta s'ohodennia*, vol. 1, pp. 178 – 183.
9. Mogiljovkin, E. A. (2013) "Career management technology", *Jenciklopedija Kar'ery*, vol. 8, pp. 340.
10. Netepchuk, V. V. (2013) *Samomenedzhment* [Self-management], Vydavnytstvo NUVHP, Rivne, Ukraine.
11. Nozdrenko, E. A. (2006), "Self-management in the organization of student learning", *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia*, vol. 1, pp. 81 – 82.
12. Portal znanie.info [Online], available at: <http://znanie.info/portal/ec-terms/25/317.html> (Accessed 5 Febr 2020).
13. Reznik, S. D. and Chemezov, I. S. (2017) "Personal management as a science of managing one's own life and personal activity of business people", *Internet-zhurnal "Naukovedenie"*, [Online], vol. 6, T. 9, available at: <https://naukovedenie.ru> > PDF, (Accessed 4 Febr 2020).
14. Skliarenko, A. O. (2019) "Analysis of approaches to determining the content of the concept of self-management", *Innovatsijna pedahohika*, vol. 10, T. 3, pp. 80 – 84.
15. Tokarev, V. F. (1999) *Samomenedzhment: metodologija i praktyka* [Self-management: methodology and practice], Izd-vo NGLU im. N.A. Dobroljubova, Nizhny Novgorod, Russia.
16. Fedoryshyna, L. M. (2016) "Self-management as the art of managing individual human capital", *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky*, vol. 10, pp. 535 – 538.
17. Chkan, A. S. and Hanza, I. V. (2014) "Self-management as the main tool of the system of motivational management at the enterprise", *Zbirnyk naukovykh prats' Tavrijs'koho derzhavnoho ahrotekhnologichnoho universytetu (ekonomichni nauky)*, vol. 1, pp. 261–266.
18. Shval'be, B. and Shval'be, H. (1993) *Lichnost', kar'era, uspeh. Psihologija biznesa* [Personality, career, success. Business Psychology], Progress, Moscow, Russia.
19. Shtepa, O. S. (2010) "Self-management: a procedural and dispositional characteristic", *Sotsiohumanitarni problemy liudyny*, vol. 4, pp 224–235.

Стаття надійшла до редакції 04.01.2021 р.