

ЕФЕКТИВНИЙ САМОМЕНЕДЖМЕНТ У ПЕРІОДИ ЗМІН ТА КРИЗ ПІДПРИЄМСТВА

ФЕДОРИШИНА Лариса Миколаївна

докторка економічних наук, професорка

професорка кафедри менеджменту, економіки, статистики та цифрових технологій

Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8852-0649>

Анотація. В статті проаналізовано ключові аспекти самоменеджменту в періоди змін та криз в діяльності підприємства. Визначено його роль у підтримці ефективності та стійкості персоналу, а також розкрито взаємозв'язок самоменеджменту із стресостійкістю, адже управління власними ресурсами допомагає знижувати рівень стресу, попереджати емоційне вигорання та приймати виважені рішення, та продуктивністю, оскільки правильна самоорганізація дозволяє підвищити ефективність роботи, уникати хаосу та фокусуватися на пріоритетних завданнях. Охарактеризовано складові самоменеджменту в кризових умовах та способи їх розвитку/набуття. Наведено шляхи подолання труднощів, які можуть виникнути при розвитку окремих складових самоменеджменту в кризових умовах.

Ключові слова: самоменеджмент, ефективність, криза, зміни, антикризове управління, тайм-менеджмент, емоційний менеджмент, мотивація, самодисципліна, адаптивність, стресостійкість, продуктивність.

Постановка проблеми. У сучасному світі, який характеризується високою динамічністю, невизначеністю та кризовими викликами, вміння управляти власним часом, ресурсами та емоціями стає ключовим фактором професійного успіху. Особливо це актуально в умовах цифрової трансформації, економічних криз, військових конфліктів або пандемій, коли працівники змушені адаптуватися до нових умов, зберігаючи продуктивність та психологічну стійкість. Самоменеджмент, як стратегія особистісного розвитку та ефективного використання внутрішніх ресурсів, дозволяє не лише справлятися зі стресом, а й досягати високих результатів навіть у складних умовах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичну основу розуміння сутності поняття «самоменеджмент» та окремих його складових закладено працями як зарубіжних (Л. Зайверта, М. Вудкока і Д. Френсіса, Б. Швальбе і Х. Швальбе, Д. Голмана, С. Кові та ін.), так і вітчизняних (І. Агеєва [1], К. Андрющенко [2], В. Биба [3], С. Василик, С. Прохоровська [4], І. Якимчук [5] та ін.) науковців. Останні дослідження в цій галузі фокусуються на різних аспектах, таких як адаптація до нових умов, стресостійкість, розвиток лідерських якостей та ефективність реалізації управлінських стратегій. Водночас, вважаємо, що питання ефективності самоменеджменту в періоди змін, тим паче кризових ситуацій та війни, є настільки об'ємними та актуальними, що це потребує проведення подальших досліджень в цьому

напрямі.

Мета статті – аналіз ключових аспектів самоменеджменту в періоди змін, визначення його ролі у підтримці ефективності та стійкості персоналу, а також розгляд практичних методів, які допомагають керівникам та працівникам адаптуватися до нестабільного середовища.

Виклад основних результатів. Кризові періоди у діяльності підприємств супроводжуються високим рівнем стресу, нестабільністю та необхідністю швидкої адаптації (рис. 1). В таких умовах особиста організованість стає запорукою виживання як окремого працівника, так і підприємства в цілому, адже дозволяє:

- чітко планувати дії в умовах невизначеності;
- раціонально використовувати час та ресурси;
- швидко адаптуватися до змін і знаходити рішення у складних ситуаціях;
- підтримувати високу мотивацію та ефективність.

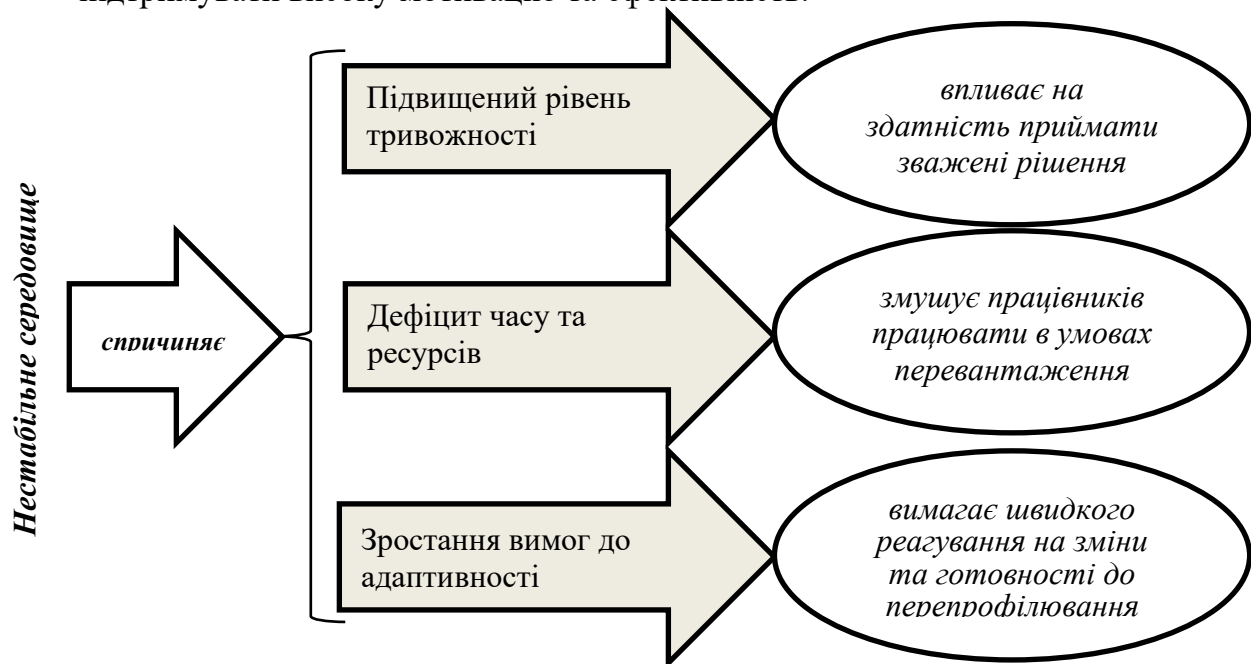


Рис. 1. Вимоги до працівників, зумовлені нестабільним середовищем функціонування підприємства
Джерело: сформовано автором

Без ефективного самоменеджменту працівники в таких умовах ризикують втратити контроль над робочим процесом, що призводить до зниження якості виконання завдань та зростання рівня стресу.

В попередніх наукових працях [6; 7] нами проведено дослідження сутності поняття «самоменеджмент», розглянуто підходи до трактування його сутності різними авторами. На нашу думку, самоменеджмент можна розглядати в широкому та вузькому розумінні. Так, в широкому розумінні під самоменеджментом розуміємо процес управління власною діяльністю, який охоплює всі сфери життя людини (професійну, особисту, соціальну) через управління часом, постановку життєвих цілей, саморозвиток, розвиток емоційного інтелекту, баланс між роботою та особистим життям, адаптацію до змін, підтримку здоров'я та забезпечення добробуту; це фактично глобальний підхід до організації власного життя для досягнення задоволеності, гармонії та успіху в професійній, особистій та соціальній сферах.

Вважаємо, що в періоди змін та криз у діяльності підприємств самоменеджмент відіграє ключову роль у збереженні продуктивності, емоційної стійкості та

адаптивності працівників. У кризових ситуаціях, коли зовнішні фактори стають непередбачуваними, саме здатність до самоменеджменту дозволяє ефективно розподіляти ресурси, зберігати контроль над ситуацією та уникати вигорання.

Переважно в контексті самоменеджменту розглядають лише один з його напрямів – тайм-менеджмент [8; 9; 10; 11], що, на нашу думку, значно звужує його розуміння та можливості використання. Адже самоменеджмент – це не лише вміння управляти власним часом, а й здатність контролювати емоції, розставляти пріоритети та підтримувати баланс між роботою та особистим життям. Він тісно пов'язаний зі стресостійкістю та продуктивністю (рис. 2) – якщо працівники володіють навичками самоменеджменту, вони можуть ефективніше реагувати на виклики, що підвищує стійкість підприємства до змін і забезпечує його стабільний розвиток.

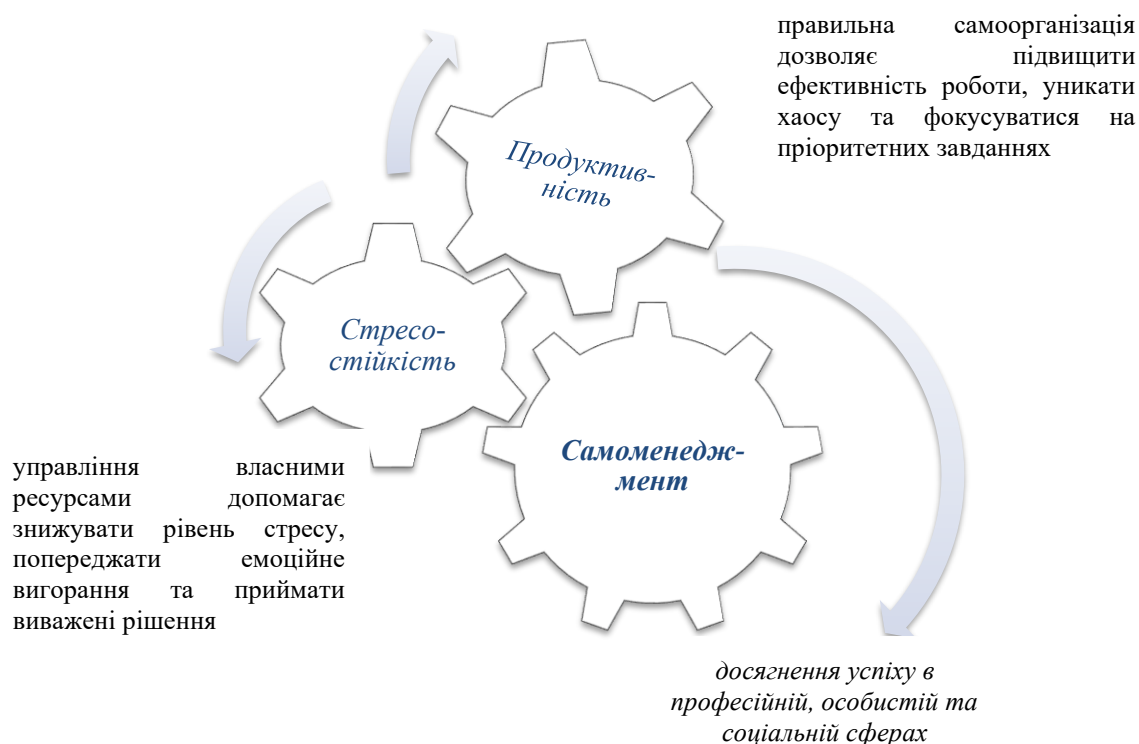


Рис. 2. Взаємозв'язок самоменеджменту із стресостійкістю та продуктивністю працівника

Джерело: сформовано автором

Таким чином, самоменеджмент у кризових умовах охоплює низку важливих навичок і стратегій, які допомагають зберегти ефективність, зменшити стрес і адаптуватися до змін, тому його основними складовими можна назвати:

- тайм-менеджмент – управління власним часом для підвищення продуктивності та зменшення хаосу;
- емоційний менеджмент – контроль емоційного стану, управління стресом і психологічною напругою;
- психологічну адаптивність – здатність швидко реагувати на зміни та залишатися гнучким у кризових ситуаціях;
- мотивацію та самодисципліну – підтримка внутрішньої енергії та здатність діяти без зовнішнього примусу;
- концентрацію та управління увагою – вміння фокусуватися на пріоритетах і уникати розпорошення уваги;

–фізичну та енергетичну витривалість – підтримка фізичного здоров'я як основи психологічної стійкості.

Характеристику складових, способи їх розвитку/набуття представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Складові самоменеджменту в умовах кризи та способи їх розвитку

Складова само-менеджменту	Характеристика	Способи розвитку/набуття
Тайм-менеджмент	Раціональне планування часу, пріоритизація завдань, ефективне використання ресурсів	– використання планувальників та додатків); – тренінги з тайм-менеджменту; – щоденне ведення списків завдань
Емоційний менеджмент	Контроль емоцій, збереження спокою та конструктивне реагування на кризові ситуації	– практики усвідомленості (mindfulness); – використання щоденника емоцій; – розвиток навичок емпатії через тренінги
Психологічна адаптивність	Здатність швидко змінювати підхід до роботи в залежності від ситуації, прийняття змін	– коучинг та наставництво; – впровадження практик рефлексії; – розвиток стресостійкості через симуляційні вправи
Мотивація та самодисципліна	Внутрішня мотивація до дій, вміння працювати без зовнішнього контролю	– читання книг з мотивації; – участь у марафонах продуктивності; – використання винагород за досягнення
Концентрація та управління увагою	Вміння зосереджуватися на важливих завданнях, мінімізувати відволікаючі фактори	– використання технік блокування відволікаючих чинників; – розвиток уважності через вправи на концентрацію; – створення робочого середовища без зайвих стимулів
Фізична та енергетична витривалість	Вплив фізичного стану на стресостійкість та ефективність роботи	– дотримання режиму дня; – контроль рівня фізичної активності; – баланс між роботою та відпочинком

Джерело: сформовано автором

Безумовно, розвиток самоменеджменту вимагає комплексного підходу і тут варто звернути увагу на труднощі, які можуть виникнути при розвитку окремих складових самоменеджменту, та варіанти їх подолання під час криз (економічних, соціальних, воєнних тощо) (табл. 2).

Таблиця 2

Шляхи подолання труднощів, що можливі при розвитку окремих складових самоменеджменту в кризових умовах

Складова самоменеджменту	Можливі труднощі у розвитку	Шляхи подолання труднощів
1	2	3
Тайм-менеджмент	Відсутність чітких пріоритетів. Відкладання важливих завдань (прокрастинація). Велика кількість термінових справ, що викликає хаос.	Використання матриці Ейзенхауера для встановлення пріоритетів. Поділ великих завдань на менші підзавдання. Встановлення таймерів і графіків для фокусованої роботи.
Емоційний менеджмент	Підвищений рівень стресу та тривоги. Нестача підтримки з боку колег чи керівництва. Важкість у розпізнаванні та управлінні власними емоціями.	Практика усвідомленості (mindfulness). Використання дихальних технік і медитації. Спілкування з коучами або психологами для аналізу емоційних реакцій.

Продовження табл. 2

1	2	3
Психологічна адаптивність	Страх перед змінами та невизначеністю. Відсутність навичок швидкої адаптації. Втома від постійного пристосування до нових умов.	Застосування гнучкого мислення (growth mindset). Використання сценарного планування. Підтримка мережі контактів для обміну досвідом та отримання порад.
Мотивація та самодисципліна	Втрата внутрішньої мотивації через кризу. Відсутність довгострокових цілей. Низька концентрація через зовнішні обставини (наприклад, інформаційний тиск, воєнний стан).	Визначення особистої місії та цінностей. Використання системи винагород. Створення чітких планів та контрольних точок.
Концентрація та управління увагою	Постійні відволікання (новини, соціальні мережі, дзвінки). Нестача енергії через емоційне вигорання. Інформаційне перевантаження.	Впровадження цифрової гігієни (обмеження часу в соцмережах). Використання техніки «глибокої/зосередженої роботи» (deep work). Регулярні паузи для відновлення концентрації.
Фізична та енергетична витривалість	Недостатня фізична активність через перевантаження роботою. Порушення режиму сну через стрес. Незбалансоване харчування.	Регулярні фізичні вправи навіть у мінімальних обсягах (10-хвилинні перерви для розминки). Встановлення чітких годин відпочинку. Дотримання здорової дієти та підтримка водного балансу.

Джерело: сформовано автором

Варто зауважити, що розвиток складових самоменеджменту потребує взаємодії як з боку самого працівника, так і з боку підприємства. Працівник має активно працювати над власними навичками, а підприємство – створювати умови для їх розвитку та підтримки. На нашу думку, для забезпечення найбільш повної взаємодії необхідні такі заходи (табл. 3).

Таблиця 3

Заходи розвитку складових самоменеджменту на рівні працівника та підприємства

Складова самоменеджменту	Заходи на рівні	
	працівника	підприємства
1	2	3
Тайм-менеджмент	Планування робочого дня (матриця Ейзенхауера, техніка Pomodoro). Використання особистих трекерів часу та завдань. Чітка пріоритезація.	Впровадження цифрових інструментів для управління завданнями. Навчання з ефективного планування робочого часу. Гнучкий графік роботи (якщо це можливо й доцільно з економічної точки зору).
Емоційний менеджмент	Практика усвідомленості (mindfulness). Використання технік управління стресом (дихальні вправи, медитація). Самонавчання (читання книг, проходження курсів).	Запуск програм психологічної підтримки (корпоративний психолог, консультації). Проведення тренінгів з розвитку емоційного інтелекту та ефективних комунікацій. Формування корпоративної культури підтримки.

Продовження табл. 3

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>Психологічна адаптивність</i>	Відкритість до змін та саморозвитку. Формування гнучкого мислення. Участь у проєктах, які виходять за межі зони комфорту.	Впровадження програм менторства та коучингу. Підтримка внутрішньої мобільності персоналу. Ротація посад для розвитку навичок адаптації.
<i>Мотивація та самодисципліна</i>	Встановлення особистих цілей і моніторинг їх досягнення. Формування системи самовинагород. Дотримання режиму праці та відпочинку.	Використання нематеріальної мотивації (визнання досягнень, похвала). Надання можливостей для кар'єрного зростання. Запровадження корпоративних ініціатив (конкурси, бонуси за результативність).
<i>Концентрація та управління увагою</i>	Обмеження відволікаючих факторів (вимкнення повідомлень, блокування соцмереж). Використання технік «глибокої роботи» (deer work). Дотримання принципу «одне завдання за раз».	Створення і підтримка комфортного робочого середовища. Розробка чіткої політики комунікації (мінімізація зайвих зустрічей, регламентовані листування). Оптимізація процесів для зменшення навантаження.
<i>Фізична та енергетична витривалість</i>	Регулярні фізичні вправи. Дотримання режиму сну та здорового харчування. Використання технік відновлення енергії (медитація, короткі перерви).	Організація спортивних заходів (корпоративний фітнес, марафони). Забезпечення ергономічного робочого місця. Впровадження політики work-life balance.

Джерело: сформовано автором

Як бачимо, розвиток самоменеджменту вимагає активної участі обох сторін: працівники мають впроваджувати особисті методики управління часом, емоціями та продуктивністю, а підприємства повинні створювати відповідні умови, підтримувати та навчати персонал. Тільки за такого підходу можна досягти ефективності в умовах кризи та невизначеності.

Висновки. Таким чином, самоменеджмент є критично важливим інструментом для кожного працівника та підприємства загалом. В умовах змін саме він допомагає зберігати контроль над ситуацією, підвищувати продуктивність та забезпечувати довгострокову конкурентоспроможність підприємства. Успішне опанування навичок підтримки продуктивності, адаптації до змін та збереження емоційної рівноваги дозволяє людям ефективно працювати навіть у складних умовах, підтримувати стійкість до стресів та приймати обґрунтовані рішення.

Головний акцент має бути зроблений на практичному впровадженні методів управління часом, контролю емоцій, розвитку адаптивності, підвищенні мотивації та самодисципліни. Використання сучасних інструментів та технологій допоможе вдосконалити навички самоменеджменту та зробити їх невід'ємною частиною професійної діяльності.

Список використаної літератури

1. Агєєва І. В. Теоретичні аспекти самоменеджменту в сучасних умовах. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2018. № 2(37). С. 162-167. URL:

<http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/7823/1/%d0%97%d0%b1%d1%96%d1%80%d0%bd%d0%b8%d0%ba%20%d0%a2%d0%94%d0%90%d0%a2%d0%a3%20%2837%292018-162-167.pdf>

2. Андрющенко К. А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку. Ефективна економіка. 2010. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258>

3. Биба В. Теоретичні засади розвитку самоменеджменту організації. Економіка та держава. 2021. № 2. С. 58-61. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/2_2021/12.pdf

4. Василик С. К., Прохоровська С. А., Агєєва І. В. Управління персоналом і самоменеджмент у системі управління організацією в умовах сучасних викликів. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2023. Випуск 38. С. 16-23. URL: <https://nzlubb.org.ua/index.php/journal/article/view/848>

5. Якимчук І. Особливості самоменеджменту в діяльності сучасної організації. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2022. Випуск 35. С. 197-202. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7760028>.

6. Федоришина Л. М., Камінський В. І. Самоменеджмент як мистецтво управління індивідуальним людським капіталом. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. Випуск 10. С. 535-538. URL: <http://global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf>

7. Федоришина Л., Декалюк О., Чабан С. Особливості самоменеджменту та саморозвитку керівників державних підприємств. Modeling the development of the economic systems. 2024. № 4. С. 168-176.

8. Данилевич Н., Лопух В. Самоменеджмент як шлях до ефективного використання робочого часу. Економічний простір. 2018. № 129. С. 164-173. URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/176>

9. Шпак К., Зачосова Н., Назаренко С. Формалізація засад тайм-менеджменту і самоменеджменту персоналу у кадровій політиці для підвищення рівня кадрової безпеки. Цифрова економіка та економічна безпека. 2022. № 3(03). С. 51-57. DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.3-10>.

10. Причепя І. В., Соломонюк І. Л., Лесько Т. В. Тайм-менеджмент як дієвий інструмент використання часу успішного менеджера за сучасних умов. Ефективна економіка. 2018. №12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2018/106.pdf

11. Хитра О. В. Ефективний тайм-менеджмент – як невід’ємний складник системи управління персоналом підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2019. Вип. 26. Ч. 2. С.101-110.