

## САМОМЕНЕДЖМЕНТ У СОЦІОКУЛЬТУРНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

**Нехай В. А.**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри музичного мистецтва та  
менеджменту соціокультурної діяльності,

Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка  
Чернігів, Україна

Пандемія COVID-19 призводить до значних економічних, соціальних та організаційних змін, і на сьогодні існуючий інструментарій управління втратив ефективність. Для скорішого відновлення діяльності підприємств менеджери повинні оволодіти концепцією майбутнього роботи (Future of work), яка ґрунтується на двох складових: зростаюче впровадження штучного інтелекту на робочому місці та розширенням робочої сили. Спричинена пандемією криза нагадала нам, що працівники є найбільш вмотивованими, коли бачать, що результати їхньої роботи сприяють досягненню мети та місії підприємства. COVID-19 змушує менеджерів зробити три речі одночасно: розробити план повернення до звичного режиму роботи, зрозуміти й застосувати досвід, отриманий під час кризи, і визначити план подальших дій.

Насамперед це випробування для корпоративної культури компанії та методів управління всередині неї. Якщо люди – це справді найбільша цінність компанії, менеджерам слід бути послідовними, планувати та комунікувати з персоналом. Стимулювання постійного саморозвитку, навчання у відповідності до ролі персоналу в існуючих чи майбутніх проектах, забезпечує підвищення кваліфікації та сприяє горизонтальній та вертикальній мобільності персоналу.

На початку 50-х років Мак-Грегор вперше сформулював свої ідеї про управління, які в 1960 році були опубліковані в його головній праці «The Human Side of Enterprise» («Людська сторона підприємства»). Д. Мак-Грегор стверджував, що існує два види менеджменту персоналу, перший з яких ґрунтується на «теорії Х», а другий – на «теорії У».

Суть теорії управління Х полягає у тому, що керівник робочої групи повністю несе відповідальність за якість і вчасність виконаної роботи, щодо підлеглих використовує стимулювання та директивні методи керівництва, оскільки він характеризує працівників як безвідповідальних і нетворчих. На протизагу теорії Х, за теорією управління У керівник характеризує своїх підлеглих як людей ініціативних, творчих і відповідальних. Тому він заохочує працівників до персональної відповідальності та уміє їх мотивувати. За такого підходу до менеджменту персоналу керівник і працівники розвиваються професійно та особистісно. Такий розвиток назвали self-management – керування собою.

Тривалий час поняття «самоменеджмент» було лише метафоричним означенням умінь людини керувати собою або її вольовими якостями у прагненні до мети. Обґрунтувати науковість поняття можливо лише у контексті гуманістичної психології, одним із постулатів якої є здатність особистості до саморозвитку.

Крэйн У. [1] позиціонує самоменеджмент як науку про самокерування та самоорганізацію людини, як роботу людини над собою в рамках особистісного розвитку та оволодіння методами ділової активності (зокрема, керування проектами і грошима), керування людиною власним життям.

Самоменеджментом також вважають здатність людини (зокрема керівника) організувати власну діяльність так, щоб чітко розпланувати свій робочий і вільний час.

Кожен напрям самоменеджменту має чітку мету:

1) організування власного часу (тайм-менеджмент). Автор напряму – Д. Адаїр. Мета тайм-менеджменту – вміння людини оптимально розподіляти час на пріоритетні справи [2];

2) самоорганізація у стресових ситуаціях (стрес-менеджмент). Автор напряму – М. Фрезе. Мета стрес-менеджменту – вміння особи попереджати або долати стресові ситуації завдяки власній психологічній компетентності;

3) уміння працювати у команді (тіім-менеджмент). Автор напряму – Г. Паркер. Мета тіім-менеджменту – вміння людини самостійно обирати «роль» у групі та ефективно її виконувати;

4) уміння справляти враження (імпрешн-менеджмент). Автор напряму – Е. Джоунс. Мета імпрешн-менеджменту – вміння людини справляти на оточення доцільне, на її думку, враження, найчастіше сприятливе [3].

Головна мета самоменеджменту полягає у тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати течією свого життя (самовизначення) і долати зовнішні обставини. Самоменеджмент людині потрібний для гармонізації таких сфер життя, як здоров'я, задоволення та взаємини.

Для ефективної реалізації самоменеджменту необхідні такі навички: уміння створювати баланс між роботою та особистим життям; розвинуте підприємницьке мислення; уміння концентруватися на головних цілях; уміння визначати терміни завершення виконання завдань; уміння тримати під контролем незаплановані перерви у роботі; уміння виконувати завдання вчасно; уміння правильно делегувати обов'язки; уміння спілкуватися з оточенням; високий рівень самооцінки.

Аніта та Клаус Бішоф [4], німецькі дослідники проблем самоменеджменту, засновники центру планування кар'єри, запропонували авторське визначення самоменеджменту як ключової техніки, що полягає в умінні ставити перед собою професійні цілі та досягати їх, організувати свою роботу, правильно використовувати час та ефективно співпрацювати з колегами. Бішофи уклали перелік характеристик для самоаналізу професійної компетентності людини, довели переваги послідовного організування часу, сформулювали принципи роботи людини у групі. Найбільше уваги дослідники приділили питанням підготовки до ділових перемовин, безконфліктного спілкування та ефективного публічного виступу.

Самоменеджмент – це саморозвиток особистості, заснований на самопізнанні, самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролі і, як підсумок, самореалізації в обраній сфері діяльності. Це копітка і наполеглива робота над собою з метою включити в дію весь свій творчий потенціал, максимально використовувати свої можливості і здібності.

Таким чином, самоменеджмент є актуальною проблемою нинішнього часу, це властивість яка має стати основною в системі соціокультурної діяльності, це ідеологічна складова сучасної стратегії соціокультурної сфери.

Тому самоменеджмент може слугувати інтегральною технологічною системою розвитку професіоналізму менеджера СКС, способом оптимізації ефективності його професійної діяльності. Здатна до самоменеджменту особистість крім того стає більш цілісною та гармонійною, досягає внутрішньої стабільності та рівноваги. Усе це позитивно впливає на психологічний клімат у колективі, а відповідно – ефективну спільну колективну діяльність.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Крэйн У. Теории развития. Секреты формирования личности. Санкт-Петербург : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – 512 с.
2. Адаир Д. Искусство управлять людьми и самим собой / Д. Адаир. – М.: Эксмо, 2006. – 656 с.
3. Фопель К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего: практическое пособие / К. Фопель [пер. с нем.]. – М.: Генезис, 1999. – 165 с.
4. . Бишоф А. Самоменеджмент. Эффективно и рационально / А. Бишоф, К. Бишоф ; пер. с нем. Д.А. Пергамент ; 2-е изд., испр. – М. : Омега-Л, 2006. – 127 с.