



УДК 338.2

[https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3\(31\)-457-464](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3(31)-457-464)

Леськів Галина Зіновіївна кандидат технічних наук, Львівський державний університет внутрішніх справ, м. Львів, <https://orcid.org/0000-0002-4900-9466>

САМОМЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА: ВИКЛИКИ БЕЗПЕКИ

Анотація. Метою дослідження є характеристика особливостей самоменеджменту в системі підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства. Доведено, що у контексті сучасного підприємства самоменеджмент відіграє вирішальну роль у стимулюванні інновацій, гнучкості та залученості співробітників. Визначено, що самоменеджмент за своєю суттю є прогресивною організаційною концепцією, в якій контроль і прийняття рішень розподілені по всій організації, а не централізовані в традиційній ієрархічній структурі управління. Встановлено, що Самоменеджмент стимулює співробітників до саморозвитку та навчання. Постійне вдосконалення навичок та знань не лише сприяє особистісному зростанню, але й підвищує ефективність та конкурентоспроможність підприємства в цілому. Визначено ключові характеризуючі ознаки сучасного самоменеджменту. Охарактеризовано та доведено, що самоменеджмент сприяє довгостроковій стійкості та стійкості підприємства. Визначено, що самоменеджмент — це більше, ніж просто стиль управління; це стратегічний підхід, що відповідає динамічному характеру сучасного бізнесу. Доведено, що впровадження розвиненої системи самоменеджменту на підприємстві може дати суттєві позитивні результати, насамперед за рахунок підвищення операційної ефективності, розвитку культури розширення прав та можливостей та інновацій, а також підвищення загальної організаційної стійкості. Визначено, що самоменеджмент сприяє розвитку культури розширення прав та можливостей та інновацій. Коли співробітникам надається автономія в управлінні своєю роботою та ухваленні рішень, це розвиває почуття власності та відповідальності за свою роль. Встановлено, що впровадження розвиненої системи самоменеджменту на підприємстві може призвести до підвищення операційної ефективності, культури розширення прав та можливостей та інновацій, а також більшої організаційної стійкості.

Ключові слова: самоменеджмент, безпека підприємства, менеджмент на підприємстві, розвиток, конкурентоспроможність

Leskiv Halyna Zinoviivna Lviv State University of Internal Affairs, Lviv, <https://orcid.org/0000-0002-4900-9466>





SELF-MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF ENHANCING THE COMPETITIVENESS OF A MODERN ENTERPRISE: SECURITY CHALLENGES

Abstract. The purpose of the study is to characterize the peculiarities of self-management in the system of enhancing the competitiveness of a modern enterprise. It has been proven that in the context of a modern enterprise, self-management plays a crucial role in stimulating innovation, flexibility, and employee engagement. It is determined that self-management by its nature is a progressive organizational concept, in which control and decision-making are distributed throughout the organization, rather than centralized in the traditional hierarchical management structure. It has been established that self-management stimulates employees to self-development and learning. Continuous improvement of skills and knowledge not only contributes to personal growth but also increases the efficiency and competitiveness of the enterprise as a whole. The key characterizing features of modern self-management have been identified. It has been characterized and proven that self-management contributes to the long-term sustainability and resilience of the enterprise. It is determined that self-management is more than just a management style; it is a strategic approach that corresponds to the dynamic nature of modern business. It has been proven that the implementation of a developed self-management system in an enterprise can yield significant positive results, primarily due to increased operational efficiency, development of a culture of expanded rights and opportunities and innovation, as well as increased overall organizational resilience. It has been determined that self-management promotes the development of a culture of expanded rights and opportunities and innovation. When employees are given autonomy in managing their work and making decisions, it develops a sense of ownership and responsibility for their role. It has been established that the implementation of a developed self-management system at an enterprise can lead to increased operational efficiency, a culture of expanded rights and opportunities and innovation, as well as greater organizational resilience.

Keywords: self-management, enterprise security, enterprise management, development, competitiveness

Постановка проблеми. Самоменеджмент на сучасному підприємстві суттєво впливає на його діяльність і є дуже актуальним у сучасному бізнес-середовищі. Цей стиль управління, при якому співробітники наділені автономією у прийнятті рішень щодо своїх робочих процесів, графіків та методів, приносить безліч переваг.

У середовищі самоменеджменту співробітники не обмежені жорсткими директивами зверху донизу, що дозволяє експериментувати і мислити творчо. Ця свобода має вирішальне значення для інновацій, дозволяючи розробляти нові продукти, послуги та процеси, життєво важливі для збереження лідерства



на конкурентному ринку. Крім того, самоменеджмент призводить до підвищення залученості та задоволеності співробітників. Коли у співробітників є почуття власності та відповідальності за свою роботу, це підвищує їхню задоволеність роботою та залученість. Це, у свою чергу, підвищує продуктивність, знижує плинність кадрів та розвиває позитивну культуру на робочому місці, а це важливо для довгострокового успіху підприємства. Ще одним важливим результатом самоменеджменту є гнучкість та швидкість прийняття рішень, які воно сприяє. Традиційні ієрархічні структури часто уповільнюють процеси через кілька рівнів погоджень. Навпаки, самоменеджмент дозволяє співробітникам оперативного рівня швидко приймати рішення, швидше адаптуючись до ринкових умов та споживчих переваг. Крім того, самоврядні команди зазвичай краще адаптуються до змін, що є важливою рисою в середовищі, що характеризується постійним технологічним прогресом, динамікою ринку, що змінюється, і мінливими потребами клієнтів. Вони з більшою ймовірністю будуть використовувати нові технології та активно пристосовуватись до змін ринку.

Ефективне використання ресурсів є ще однією перевагою самоменеджмента. Співробітники таких структур краще розуміють реальні реалії та можуть більш ефективно використовувати ресурси, уникаючи втрат та підвищуючи загальну операційну ефективність. Більше того, самоменеджмент допомагає залучати та утримувати таланти, особливо серед людей, які часто шукають робочі місця, що пропонують автономію та можливості особистісного зростання. Зрештою, самоменеджмент сприяє розвитку культури безперервного навчання. Співробітники мотивовані набувати нових навичок і знань, покращуючи свої здібності приймати рішення та вирішувати проблеми. Це не тільки сприяє їхньому особистісному зростанню, а й дозволяє підприємству залишатися на передньому краї галузевих знань та досвіду. Зазначимо, що самоменеджмент узгоджується з потребою в інноваціях, гнучкості та залученості співробітників у сучасному динамічному бізнес-середовищі. Просуваючи культуру автономії, відповідальності та безперервного навчання, він допомагає підприємствам бути більш конкурентоспроможними, адаптованими та стійкими.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливі аспекти самоменеджменту підприємства, розкривалися в працях таких вчених С. Васильчак, О. Власюк, В. Воротін, Т. Васильців, В. Геєць, З. Герасимчук, Л. Гнилицька, В. Духов, М. Єрмошенко, О. Захаров, С. Кавун, Г. Козаченко, О. Ляшенко, В. Мартинюк, І. Мігус, І. Мойсеєнко, Т. Момот, В. Мунтіян, Є. Олейніков, І. Оттенко, Г. Пастернак-Таранушенко, Є. Палига, В. Пономаренко, В. Прохорова, М. Швець, Л. Шемаєва, А. Штангрет, та інші. Однак низка теорій і концепцій щодо врахування безпекового аспекту, досі залишаються не розкритими повною мірою, що й зумовило вибір даної тематики, її актуальність.





Метою статті є характеристика особливостей самоменеджменту в системі підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства.

Виклад основного матеріалу. Самоменеджмент за своєю суттю є прогресивною організаційною концепцією, в якій контроль і прийняття рішень розподілені по всій організації, а не централізовані в традиційній ієрархічній структурі управління [1-3]. Він втілює в собі принципи автономії, розширення прав і можливостей та особистої відповідальності, дозволяючи окремим особам та командам керувати своєю роботою та приймати рішення, що відповідають їхнім ролям. Такий підхід зміщує акцент з директив зверху вниз на стиль управління, заснований на співпраці та участі, при якому співробітники на всіх рівнях беруть активну участь у формуванні робочого середовища та результатів.

У контексті сучасного підприємства самоменеджмент відіграє вирішальну роль у стимулюванні інновацій, гнучкості та залученості співробітників. Швидко розвивається бізнес-середовище, що характеризується технологічним прогресом і динамікою ринку, що змінюється, вимагає гнучкого і оперативного підходу до управління [4-10]. Самоменеджмент задовольняє цю потребу, дозволяючи швидше приймати рішення та адаптуватися до нових ситуацій. Співробітники, перебуваючи ближче до дії, можуть у режимі реального часу реагувати на виклики та можливості, тим самим підвищуючи здатність підприємства залишатися конкурентоспроможною та актуальною. Більше того, це призводить до більш залученої робочої сили, оскільки співробітники відчувають більше почуття власності та мотивовані довірою та відповідальністю, покладеними на них.

Самоменеджмент відіграє ключову роль у підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Він означає здатність працівників ефективно управляти своїм часом, ресурсами, відповідальностями та особистим розвитком. Коли працівники володіють навичками самоменеджменту, вони більш продуктивні, мотивовані та здатні до швидкої адаптації до змін. Високий рівень самоменеджменту сприяє кращому плануванню, організації робочого процесу та вирішенню проблем, що безпосередньо впливає на загальну ефективність роботи підприємства. Такий підхід дозволяє виявляти та використовувати внутрішні ресурси компанії більш ефективно, а також знижує рівень внутрішніх конфліктів і непорозумінь між співробітниками.

Вплив самоменеджменту на економічну безпеку підприємства багатогранно. По-перше, це може призвести до значної економії коштів за рахунок скорочення рівнів управління та пов'язаних із ними адміністративних витрат. Така компактніша структура не тільки скорочує витрати, але також покращує комунікацію та скорочує тимчасові затримки в процесах прийняття рішень. По-друге, самоменеджмент сприяє ефективнішому використанню ресурсів. Співробітники, краще розуміючи свою роботу, можуть оптимізувати використання ресурсів, що призведе до підвищення продуктивності та прибутковості (табл.1).



Таблиця 1

Ключові характеризуючі ознаки сучасного самоменеджменту

№	Ознака	Характеристика
1	Розподіл відповідальності	На відміну від традиційних ієрархічних систем, у сучасному самоменеджменті влада та відповідальність розподіляються серед усіх членів команди. Це означає, що рішення приймаються на рівні тих, хто безпосередньо працює над завданням, що підвищує швидкість та адаптивність до змін
2	Автономія та самостійність	Самоменеджмент надає співробітникам свободу у виборі методів роботи та підходів до вирішення завдань. Це сприяє розвитку інноваційного мислення та креативності, оскільки кожен співробітник може вносити свої ідеї та експериментувати з новими підходами
3	Прозорість та комунікація	Ефективний самоменеджмент вимагає високого рівня прозорості у процесах та рішеннях. Відкрита комунікація між усіма рівнями організації забезпечує, що всі співробітники мають доступ до необхідної інформації, що допомагає у прийнятті обґрунтованих рішень
4	Навчання й розвиток	Самоменеджмент стимулює співробітників до саморозвитку та навчання. Постійне вдосконалення навичок та знань не лише сприяє особистісному зростанню, але й підвищує ефективність та конкурентоспроможність підприємства в цілому

Таким чином, самоменеджмент сприяє довгостроковій стійкості та стійкості підприємства. У таких системах співробітникам пропонується постійно навчатися та розвивати нові навички, сприяючи розвитку культури інновацій та адаптивності. Постійний особистий та професійний розвиток дозволяє підприємству залишатися в авангарді розвитку галузі та бути готовим до вирішення майбутніх завдань. Крім того, диверсифікований процес прийняття рішень, властивий самоменеджменту, знижує ризик, пов'язаний із централізованим прийняттям рішень, коли відмова або догляд ключового персоналу може мати значні негативні наслідки.

Насамкінець зазначимо, що самоменеджмент — це більше, ніж просто стиль управління; це стратегічний підхід, що відповідає динамічному характеру сучасного бізнесу. Сприяючи розвитку культури автономії, участі та постійного вдосконалення, самоменеджмент не тільки підвищує операційну ефективність та конкурентоспроможність підприємства, але також зміцнює його економічну безпеку. Він дає організаціям можливість ефективно справлятися зі складнощами сучасного бізнес-середовища, роблячи їх адаптованішими, стійкішими і, зрештою, успішнішими.





Висновки. Впровадження розвиненої системи самоменеджмент на підприємстві може дати суттєві позитивні результати, насамперед за рахунок підвищення операційної ефективності, розвитку культури розширення прав та можливостей та інновацій, а також підвищення загальної організаційної стійкості. По-перше, розвинена система самоменеджмент значно підвищує ефективність роботи. Децентралізуючи процеси прийняття рішень, він скорочує бюрократичні вузькі місця, дозволяючи швидше та адаптивніше реагувати на зміни ринку та потреби клієнтів. Співробітники, будучи ближчими до оперативних реалій, можуть приймати більш обґрунтовані та своєчасні рішення без затримок з ієрархічними погодженнями. Ця гнучкість особливо важлива в галузях, що швидко розвиваються. Більше того, самоменеджмент часто призводить до кращого розподілу ресурсів, оскільки співробітники, які безпосередньо займаються виконанням завдань, краще обізнані про необхідні ресурси та можуть керувати ними більш ефективно, скорочуючи втрати та підвищуючи продуктивність.

Самоменеджмент сприяє розвитку культури розширення прав та можливостей та інновацій. Коли співробітникам надається автономія в управлінні своєю роботою та ухваленні рішень, це розвиває почуття власності та відповідальності за свою роль. Це розширення прав та можливостей часто призводить до більш високого рівня задоволеності роботою та мотивації, оскільки співробітники почуваються ціннішими та визнаними за їх внесок. У такому середовищі природно заохочуються творчість та інновації; співробітники з більшою ймовірністю експериментують, йдуть на ризик та знаходять нові вирішення проблем. Ця культура інновацій має вирішальне значення для будь-якого підприємства, що прагне зберегти конкурентну перевагу в сучасному бізнес-середовищі, що швидко змінюється.

Зрештою, добре розвинена система самоменеджмент підвищує організаційну стійкість. У традиційних ієрархічних структурах догляд ключового персоналу може призвести до значних збоїв. Однак у самоврядній організації розподіл знань та прийняття рішень серед ширшого кола співробітників забезпечує наступність та стабільність. Це створює більш адаптовану робочу силу, здатну справлятися з непередбаченими проблемами, оскільки кожен член має навички та повноваження для прийняття необхідних рішень. Крім того, ця система заохочує безперервне навчання та особистий розвиток, оскільки співробітники мотивовані набувати нових навичок та знань, щоб краще справлятися зі своїми обов'язками, тим самим постійно зміцнюючи людський капітал організації.

На закінчення відзначимо, що впровадження розвиненої системи самоменеджменту на підприємстві може призвести до підвищення операційної ефективності, культури розширення прав та можливостей та інновацій, а також більшої організаційної стійкості. Ці переваги є невід'ємною частиною підтримки конкурентоспроможності та успіху в динамічному та постійно мінливому бізнес-середовищі.



Література:

1. Podra, O., Kurii, L., Alkema, V., Levkiv, H., & Dorosh, O. Theoretical aspects of human capital formation through human potential migration redistribution and investment process. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 2020, 71-82.
2. Lobanova, L. Human resources management value in knowledge-based society. *Business: Theory and Practice*, 10(3), 2009, 233-246.
3. Dudin, M., Burkaltseva, D., Reznikova, O., Betskov, A., Kilyaskhanov, H., Guk, O., & Zotova, S. The impact of conflict on economic security of the enterprise. *International Journal of Engineering and Technology (UAE)*, 7, 2018, 283–290.
4. Szarucki, M. Evolution of managerial problems from the perspective of management science. *Business: Theory and Practice*, 16(4), 2015, 362-372.
5. Tulchynska, S., Popelo, O., Pohrebniak, A., Borysenko, O., Redko, K., Koba, V. Innovative and investment activities of enterprises within eco-industrial parks in the circular economy context. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 18, No. 1, 2023, pp. 79-89.
6. Borutska, Y., Vashchyshyn, M., Zhurba, I., Leskiv, H., Taranenko, H., Panteleiev, M. State environmental impact management in ecological tourism development. *International Journal of Design & Nature and Ecodynamics*, Vol. 18, No. 5, 2023, pp. 1247-1254.
7. Zybareva, O., Shylepnytskyi, P., Krylov, D., Arefiev, S., Ozarko, K., Hryhorkiv, M. Management of business projects of the enterprise as a factor of increasing international competitiveness in the conditions of global sustainability. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 17, No. 7, 2022, pp. 2023-2032
8. Britchenko, I., Filyppova, S., Niekasova, L., Chukurna, O., Vazov, R. The evaluation efficiency system of the sustainable development strategy of the enterprise in the decentralization conditions. *Economic Studies Journal*, 1, 2022: 118-138.
9. Kopytko, O., Lagodiienko, V., Falovych, V., Tchon, L., Dovhun, O., Litvynenko, M. Marketing communications as a factor of sustainable development. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(6), 2019: 3305-3309.
10. Tamošiūnienė, R., Šidlauskas, S., & Trumpaitė, I. The multicriterial evaluation method of the effectiveness of the investment projects. *Business: Theory and Practice*, 7(4), 2006, 203-212.

References:

1. Podra, O., Kurii, L., Alkema, V., Levkiv, H., & Dorosh, O. (2020). Theoretical aspects of human capital formation through human potential migration redistribution and investment process. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 71-82. [in English]
2. Lobanova, L. (2009). Human resources management value in knowledge-based society. *Business: Theory and Practice*, 10(3), 233-246. [in English]
3. Dudin, M., Burkaltseva, D., Reznikova, O., Betskov, A., Kilyaskhanov, H., Guk, O., & Zotova, S. (2018). The impact of conflict on economic security of the enterprise. *International Journal of Engineering and Technology (UAE)*, 7, 283–290. [in English]
4. Szarucki, M. (2015). Evolution of managerial problems from the perspective of management science. *Business: Theory and Practice*, 16(4), 362-372. [in English]
5. Tulchynska, S., Popelo, O., Pohrebniak, A., Borysenko, O., Redko, K., Koba, V. (2023). Innovative and investment activities of enterprises within eco-industrial parks in the circular economy context. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 18, No. 1, pp. 79-89. [in English]
6. Borutska, Y., Vashchyshyn, M., Zhurba, I., Leskiv, H., Taranenko, H., Panteleiev, M. (2023). State environmental impact management in ecological tourism development. *International Journal of Design & Nature and Ecodynamics*, Vol. 18, No. 5, pp. 1247-1254. [in English]





7. Zybarena, O., Shylepnytskyi, P., Krylov, D., Arefiev, S., Ozarko, K., Hryhorkiv, M. (2022). Management of business projects of the enterprise as a factor of increasing international competitiveness in the conditions of global sustainability. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 17, No. 7, pp. 2023-2032 [in English]
8. Britchenko, I., Filyppova, S., Niekrasova, L., Chukurna, O., Vazov, R. (2022). The evaluation efficiency system of the sustainable development strategy of the enterprise in the decentralization conditions. *Economic Studies Journal*, 1: 118-138. [in English]
9. Kopytko, O., Lagodiienko, V., Falovych, V., Tchon, L., Dovhun, O., Litvynenko, M. (2019). Marketing communications as a factor of sustainable development. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(6): 3305-3309. [in English]
10. Tamošiūnienė, R., Šidlauskas, S., & Trumpaitė, I. (2006). The multicriterial evaluation method of the effectiveness of the investment projects. *Business: Theory and Practice*, 7(4), 203-212. [in English]