

Менеджмент

УДК 658

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.14984536>

**Самоменеджмент та саморозвиток в організації: засади забезпечення
сталого безпекового розвитку**

Леськів Галина Зіновіївна

кандидат технічних наук, доцент, професор кафедри менеджменту та економічної безпеки, Львівський державний університет внутрішніх справ,
<https://orcid.org/0000-0002-4900-9466>

Марченко Ольга Михайлівна

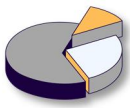
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки, Львівський державний університет внутрішніх справ,
<https://orcid.org/0000-0001-5996-1330>

Воронка Ольга Зіновіївна

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки, Львівський державний університет внутрішніх справ,
<https://orcid.org/0000-0001-8334-7613>

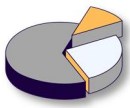
Прийнято: 16.02.2025 | Опубліковано: 28.02.2025

***Анотація.** Мета цієї статті полягає в обґрунтуванні ролі самоменеджменту та саморозвитку в організації як дієвих механізмів забезпечення сталого безпекового розвитку. Об'єктом дослідження виступає процес формування й реалізації самоменеджменту та саморозвитку на індивідуальному та колективному рівнях, а основними завданнями є аналіз сутнісних засад самоменеджменту, визначення ключових ознак саморозвитку,*



встановлення впливу цих чинників на безпековий потенціал організації та розроблення рекомендацій щодо інтеграції самоменеджменту й саморозвитку у стратегію сталого розвитку. У статті розглядається важливість самоменеджменту та саморозвитку в контексті організаційного середовища, яке характеризується високим рівнем невизначеності й постійними трансформаціями. Обґрунтовано, що ефективна взаємодія кожного працівника зі своїми внутрішніми ресурсами, вміння керувати часом, завданнями та емоціями створює підґрунтя для підвищення стійкості організації та формування цілісної системи безпеки. Акцент зроблено на тому, що самоменеджмент дає змогу знизити ризик внутрішніх помилок, посилити дисципліну та відповідальність за результати спільної діяльності, а також ефективніше реагувати на внутрішні й зовнішні загрози. Розкрито сутнісні засади самоменеджменту: усвідомлене планування, мотиваційну саморегуляцію, конструктивну самооцінку та цілеспрямовану адаптивність, які у комплексі забезпечують високу продуктивність роботи і сприяють запобіганню небажаних відхилень у робочих процесах. Доведено, що культура саморозвитку, що ґрунтується на постійному навчанні, проактивності, саморефлексії та орієнтації на результат, безпосередньо впливає на ефективність організації, оскільки сприяє швидкому опануванню нових навичок та готовності до інновацій. Окреслено чотири ключові засади впливу самоменеджменту на безпековий розвиток організації: запобігання внутрішнім ризикам, зміцнення корпоративної дисципліни, підвищення інформаційної безпеки та формування культури попереджувальних дій. Запропоновано розглядати самоменеджмент і саморозвиток як комплексну систему взаємопов'язаних процесів, які сприяють узгодженню інтересів працівників із загальними стратегічними цілями організації.

Ключові слова: самоменеджмент, саморозвиток, безпековий розвиток, мотиваційна саморегуляція, організація



Self-Management and Self-Development in the Organization: Principles of Ensuring Sustainable Safety Development

Leskiv Halyna

Department of Management and Economic Security, Lviv State University of Internal Affairs, Lviv, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-4900-9466>

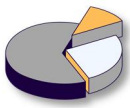
Marchenko Olha

Department of Management and Economic Security, Lviv State University of Internal Affairs, Lviv, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0001-5996-1330>

Voronka Olha

Department of Management and Economic Security, Lviv State University of Internal Affairs, Lviv, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0001-8334-7613>

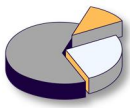
Abstract. *The purpose of this article is to substantiate the role of self-management and self-development in the organization as effective mechanisms for ensuring sustainable security development. The object of the study is the process of forming and implementing self-management and self-development at the individual and collective levels, and the main tasks are to analyze the essential principles of self-management, identify key features of self-development, establish the impact of these factors on the security potential of the organization, and develop recommendations for integrating self-management and self-development into the strategy of sustainable development. The article considers the importance of self-management and self-development in the context of an organizational environment characterized by a high level of uncertainty and constant transformations. It is substantiated that the effective interaction of each employee with their internal resources, the ability to manage time, tasks, and emotions creates the basis for increasing the stability of the organization and forming a holistic security system. The emphasis is on the fact that self-management allows you to reduce the risk of*



internal errors, strengthen discipline and responsibility for the results of joint activities, as well as respond more effectively to internal and external threats. The essential principles of self-management are revealed: conscious planning, motivational self-regulation, constructive self-assessment and purposeful adaptability, which in combination ensure high work productivity and help prevent unwanted deviations in work processes. It is proven that a culture of self-development, based on constant learning, proactivity, self-reflection and result orientation, directly affects the effectiveness of the organization, as it contributes to the rapid acquisition of new skills and readiness for innovations. Four key principles of the influence of self-management on the security development of the organization are outlined: preventing internal risks, strengthening corporate discipline, increasing information security and forming a culture of preventive actions. It is proposed to consider self-management and self-development as a complex system of interconnected processes that contribute to the coordination of employees' interests with the general strategic goals of the organization.

Keywords: *self-management, self-development, safety development, motivational self-regulation, organization*

Постановка проблеми. Сучасні організації змушені діяти в умовах динамічного й непередбачуваного середовища, яке постійно породжує нові виклики і загрози для стабільного розвитку. Стрімкий розвиток технологій, глобальна конкуренція, потреба у збереженні репутації та ефективному управлінні ризиками – усе це вимагає від менеджерів та фахівців високого рівня внутрішньої організованості та здатності до постійного професійного зростання. Самоменеджмент і саморозвиток стають не просто корисними інструментами, а необхідними складовими професійної діяльності, що впливають на здатність організацій залишатися конкурентоспроможними та забезпечувати власний сталий безпековий розвиток у довготривалій перспективі.

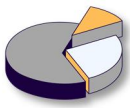


Актуальність теми також зумовлена глобалізацією та переходом до інформаційного суспільства. У таких умовах розширюється спектр функцій, які потрібно виконувати одночасно: від прийняття рішень за участю великої кількості зацікавлених сторін до швидкого опрацювання значних обсягів інформації. Працівник, що володіє навичками самоменеджменту, ефективно планує свою діяльність і паралельно вдосконалює власні вміння, має більші шанси адаптуватися до вимог цифрової ери. Це безпосередньо впливає на конкурентоспроможність усієї організації та можливість завчасно передбачати і нівелювати потенційні загрози.

Структура статті передбачає: аналіз останніх досліджень і публікацій; формування мети й завдання дослідження; висвітлення ключових методів досягнення мети дослідження; виклад основного матеріалу й формування висновків по результатам дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання формування необхідних для сучасного середовища soft skills, зокрема емоційного інтелекту, досліджується у роботі О. Маруховської-Картунової, Н. Рищак, О. Гапончук [1]. Автори наголошують на важливості емоційної компетентності в освітньому процесі та менеджменті, вказуючи, що вона тісно пов'язана з успішністю професійної діяльності та підвищує рівень взаємодії серед учасників робочого колективу. Концептуальні основи самоменеджменту розкриваються у праці Г. Я. Левків [2], де представлено аналіз структурних складових цього явища. Вони наголошують, що самоменеджмент слід розглядати як комплексну систему, що охоплює усвідомлене планування діяльності, регулювання емоцій та мотивації, а також формування професійних навичок.

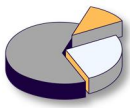
Роль креативного лідерства у менеджменті бізнес-структур розкривається у роботі У. Я. Петриняк, І. М. Шевчук [3]. Дослідники доводять, що лідерські якості керівника, його здатність до творчого підходу й інновацій, прямо пов'язані з рівнем самоменеджменту та здатністю організувати власну діяльність і діяльність підлеглих ефективним чином. Щодо формалізації засад тайм-менеджменту і самоменеджменту у кадровій політиці, то К. І. Шпак, Н. В.



Зачосова, С. А. Назаренко [4] відзначають, що раціональна організація праці й адекватна оцінка можливостей персоналу є ключем до підвищення кадрової безпеки. Автори пропонують системний підхід, який дає змогу інтегрувати принципи самоорганізації у загальну кадрову політику організації.

Аспект формування особистісного бренду на основі самоменеджменту досліджує О. Ю. Судук [5]. Вчений наголошує, що здатність управляти власним часом, будувати стратегію професійного розвитку та підтримувати належний рівень мотивації є необхідною умовою для створення позитивного іміджу фахівця на ринку праці. Ще в одній роботі О. Ю. Судук [8] звертається до концептуальних основ самоменеджменту та лайф-менеджменту, зазначаючи, що усвідомлений підхід до організації свого життя загалом є фундаментом для професійного успіху та ефективної діяльності у сучасних умовах. Дослідження Л. Є. Довгань і О. Г. Лулукало [6] вказує на важливість організаційно-економічного механізму ефективного управління підприємством, який передбачає комплексний підхід до формування стратегії розвитку. У цьому контексті самоменеджмент кожного працівника виступає як складова загальної системи управління і безпосередньо впливає на здатність підприємства витримувати конкурентний тиск. Особливості самоменеджменту в діяльності сучасної організації розглядає також І. М. Якимчук [7], наголошуючи на практичних аспектах його впровадження. Зокрема, підкреслюється важливість усвідомлення ролі кожного працівника у спільній справі та наявності сприятливої корпоративної культури, що мотивує особистісний розвиток і дисципліну одночасно.

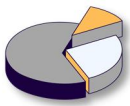
Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз наукових джерел підтверджує, що самоменеджмент і саморозвиток мають велике значення для підвищення ефективності діяльності організації. У поєднанні з лідерськими якостями, емоційним інтелектом та відповідно сформованою корпоративною культурою, ці чинники створюють умови для сталого безпекового розвитку, який забезпечує конкурентоспроможність та інноваційний потенціал організації у сучасному глобалізованому середовищі.



Проте, досі актуальним залишається питання визначення місце самоменеджменту та саморозвитку в контексті забезпечення безпеки організації. Одержані висновки і рекомендації можуть бути інтегровані в вже діючу політику для забезпечення сталого безпекового розвитку сучасної організації та підтримки конкурентоспроможності на сучасному глобальному ринку.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета цієї статті полягає в обґрунтуванні ролі самоменеджменту та саморозвитку в організації як дієвих механізмів забезпечення сталого безпекового розвитку. Об'єктом дослідження виступає процес формування й реалізації самоменеджменту та саморозвитку на індивідуальному та колективному рівнях, а основними завданнями є аналіз сутнісних засад самоменеджменту, визначення ключових ознак саморозвитку, встановлення впливу цих чинників на безпековий потенціал організації та розроблення рекомендацій щодо інтеграції самоменеджменту й саморозвитку у стратегію сталого розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Самоменеджмент у контексті організаційної діяльності означає здатність людини систематизувати свій робочий час, розставляти пріоритети, формувати конкретні цілі та досягати їх в обумовлені терміни. Це безпосередньо впливає на ефективність управлінських рішень, злагодженість командної роботи та здатність організації швидко адаптуватися до змін [9-11]. В умовах постійних зрушень у зовнішньому середовищі, які можуть становити як можливості, так і загрози, надзвичайно важливо, щоб кожний співробітник не тільки володів професійною компетентністю, але й міг гнучко управляти своїми ресурсами, не втрачаючи при цьому мотивації та працездатності (табл.1).



Таблиця 1

Сутнісні засади поняття самоменеджменту в організації

Засади	Суть та зміст
Усвідомлене планування	Усвідомлене планування передбачає вміння визначати цілі та формулювати завдання відповідно до реальних можливостей і пріоритетів організації й особистості. Працівник, який практикує таке планування, здатен краще розподіляти свій час, концентруватися на ключових напрямках діяльності та уникати перевантаження
Мотиваційна саморегуляція	Мотивація є рушійною силою будь-якої діяльності, тому володіння навичками внутрішньої саморегуляції допомагає не втрачати інтерес навіть у рутинних чи складних завданнях. Працівники, здатні підтримувати власну мотивацію на високому рівні, швидше досягають поставлених цілей і зберігають залученість до робочого процесу, що позитивно впливає на загальний результат
Конструктивна самооцінка	Конструктивна самооцінка передбачає адекватне усвідомлення власних сильних і слабких сторін та вміння будувати на цій основі особисту стратегію професійного зростання. Якщо працівник реалістично оцінює свій рівень компетенції, він може обрати оптимальні шляхи для вдосконалення та легше адаптуватися до змін

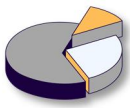
Джерело: складено авторами

Визначено місце та вплив самоменеджменту на безпековий розвиток організації:

1. Запобігання внутрішнім ризикам. Коли кожен працівник уміє керувати власним часом і задачами, це зменшує ймовірність виникнення критичних помилок у процесі роботи. Недбале ставлення до своїх обов'язків чи нездатність упоратися з перевантаженням можуть призводити до втрати якісних показників і навіть до загрозливих ситуацій для організації.

2. Зміцнення корпоративної дисципліни. Самоменеджмент стимулює працівників дотримуватися встановлених правил і стандартів, оскільки вони краще усвідомлюють відповідальність за власну ефективність. Така дисципліна, втілена на індивідуальному рівні, переходить на загальноорганізаційний рівень, посилюючи безпекову структуру компанії.

3. Підвищення інформаційної безпеки. В епоху цифрових технологій і широкого використання штучного інтелекту працівник з високим рівнем

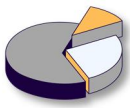


самоменеджменту розуміє важливість обережного поводження з конфіденційними даними.

Поряд із самоменеджментом зростає роль саморозвитку, оскільки він передбачає постійне вдосконалення як особистісних, так і професійних якостей працівників. Йдеться про розвиток лідерських навичок, розширення комунікаційних вмінь, зміцнення емоційної стійкості та набуття нових компетентностей, актуальних для конкретної сфери діяльності. В епоху, коли зміни у технологіях та ринкових тенденціях стають усе швидшими, організації конкурують на рівні знань і талантів своїх співробітників. Тож працівники, які постійно перебувають у процесі саморозвитку, є ключовим чинником успішності та інноваційності організації.

Важливість самоменеджменту та саморозвитку для забезпечення сталого безпекового розвитку полягає у тому, що усвідомлена та ефективна взаємодія зі своїми власними ресурсами знижує ймовірність помилок, кризових явищ та невиправданих ризиків [12-13]. Коли кожен співробітник уміє управляти власною діяльністю, продуктивно планувати робочий день, оптимізувати навантаження та розвивати свої сильні сторони, то загальний рівень стійкості організації зростає. Сталий розвиток передбачає також збереження репутаційного капіталу та запобігання внутрішнім і зовнішнім загрозам, а якісний самоменеджмент кожного члена колективу формує підґрунтя для системної безпеки. Крім того, самоменеджмент сприяє формуванню здорової корпоративної культури. Працівники, які мають навички самоорганізації, краще співпрацюють між собою, толерантніше реагують на стресові ситуації та конфлікти і швидше відновлюють власну працездатність. У результаті формується атмосфера відкритості, взаємної підтримки та довіри, що є одним з вирішальних чинників збереження стабільності організації навіть у кризових умовах.

Саморозвиток у свою чергу є джерелом постійного оновлення знань та компетенцій. У часи активної цифровізації, коли штучний інтелект та інші технологічні інновації докорінно змінюють профілі робочих місць, потреба в



особистісному зростанні стає життєво важливою [14-15]. Від того, наскільки швидко працівники готові вчитися й опановувати нові навички, залежить їхній внесок у розвиток організації, її спроможність утримувати лідерські позиції на ринку. Таким чином, саморозвиток допомагає уникнути професійної стагнації та сприяє виявленню і підтримці внутрішніх талантів організації (табл.2).

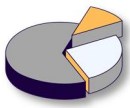
Таблиця 2

Характеризуючі ознаки поняття саморозвитку в організації

Ознака	Характеристика
Постійність навчання	Саморозвиток у контексті організації передбачає безперервне отримання нових знань та навичок. Працівники, відкриті до інновацій та нового досвіду, не лише покращують свій професійний рівень, а й роблять організацію більш гнучкою та стійкою до зовнішніх змін
Проактивність	Проактивність означає ініціативний пошук можливостей для вдосконалення, а не лише очікування завдань або вказівок від керівництва. Такий підхід до роботи формує культуру відповідальності й особистого лідерства, коли кожен працівник стає рушійною силою власного професійного розвитку
Орієнтація на результат і якість	Саморозвиток завжди має практичну спрямованість: нові знання та навички повинні застосовуватися для досягнення конкретних цілей та підвищення якості роботи. Орієнтація на результат стимулює персонал до пошуку ефективніших підходів і постійного експериментування, що врешті дає змогу організації краще задовольняти потреби клієнтів і посилювати власну позицію на ринку.

Джерело: складено авторами

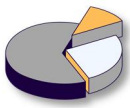
Відчуття безпеки в організації залежить не лише від наявності формальних процедур та інструментів контролю, а й від компетентності та зрілості кожного члена колективу. Коли працівники бачать, що їхній внесок у спільну справу визнається та цінується, і розуміють, як саме вони можуть покращити свої професійні та особистісні якості, вони стають більш залученими в процес ухвалення рішень і реалізацію стратегічних цілей. Це зміцнює довіру всередині колективу, знижує вірогідність внутрішніх конфліктів та сприяє формуванню сильної системи безпеки, що охоплює всі рівні діяльності організації.



Висновки. Таким чином, тема самоменеджменту та саморозвитку в організації є надзвичайно актуальною, оскільки саме завдяки вмілому управлінню власними ресурсами і прагненню до постійного вдосконалення кожного працівника формується міцний фундамент сталого безпекового розвитку. Вміння підтримувати персональну мотивацію, набувати нових компетентностей, упорядковувати діяльність та коректно розставляти пріоритети стає визначальним чинником успішності організації. З огляду на такі виклики, дослідження та впровадження механізмів, які допомагають розвивати навички самоменеджменту та саморозвитку, стає невід’ємною складовою стратегії кожної прогресивної організації.

Список використаних джерел

1. Маруховська-Картунова О., Рищак Н., Гапончук О. Роль емоційного інтелекту як soft skills у сучасному освітньому процесі. Вісник науки та освіти. 2023. № 6(12). С. 496 –508.
2. Леськів Г. З., Левків Г. Я., Гобела В. В. Характеристика самоменеджменту та його структурної сутності. Соціально-правові студії. 2021. № 4 (14). С. 132-136.
3. Петриняк У. Я., Шевчук І. М. Роль креативного лідерства в менеджменті бізнес-структур. Економічний простір. 2024. № 190. С. 118-121.
4. Шпак К. І., Зачосова Н. В., Назаренко С. А. 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.
5. Судук О. Ю. Самоменеджмент як елемент формування ефективного бренду особистості. Bulletin National University of Water and Environmental Engineering. 2021. № 4(96). С.349-356.
6. Довгань Л. Є., Лулукало О. Г. Формування організаційно-економічного механізму ефективного управління підприємством. Економічний вісник НТУУ «КПІ». 2012. С. 48–56.



7. Якимчук І. М. Особливості самоменеджменту в діяльності сучасної організації. *Scientific notes of Lviv University of Business and Law*. 2022. No 35. С.197-202.
8. Судук О. Ю. Концептуальні основи самоменеджменту та лайф-менеджмент. *Bulletin National University of Water and Environmental Engineering*. 2021. No 4(96).С. 340-348
9. Швецова І. В. Значущість комунікативних навичок у формуванні лідерської компетентності майбутніх фахівців з навігації і управління морськими суднами. *ScienceRise: Pedagogical Education*. 2023. No 56 (5).URL: <https://doi.org/10.15587/2519-4984.2023.291442>
- 10.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
- 11.Lobanova, L. Human resources management value in knowledge-based society. *Business: Theory and Practice*, 10(3), 2009, 233-246.
- 12.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
- 13.Szarucki, M. Evolution of managerial problems from the perspective of management science. *Business: Theory and Practice*, 16(4), 2015, 362-372
- 14.Штангрет А., Силкін О., Шляхетко В. Трудова міграція як зовнішня загроза для кадрової безпеки підприємства. № 10(38), 2024. Наукові інновації та передові технології. С. 190-201. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-10\(38\)-190-201](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-10(38)-190-201)
- 15.Штангрет А., Силкін О. Безпекові аспекти управління персоналом в умовах гіпердинамічного зовнішнього середовища. № 9(37), 2024. Наукові інновації та передові технології. С. 227-237. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9\(37\)-227-237](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9(37)-227-237)