

Микола В. Зось-Кіор¹, Богдан О. Черних²

ОЦІНЮВАННЯ ПРАКТИК САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті досліджено сучасні практики самоменеджменту працівників на підприємствах в умовах трансформаційних змін. Обґрунтовано актуальність розвитку самоменеджменту як важливої складової системи управління персоналом, що сприяє підвищенню продуктивності праці, професійної ефективності та адаптивності працівників до динамічних змін зовнішнього середовища. Проведено анкетне опитування працівників сучасних підприємств з метою оцінювання рівня сформованості навичок самоменеджменту, поширеності його практик, визначення основних перешкод їх застосування та напрямів удосконалення. За результатами дослідження встановлено, що більшість респондентів добре обізнані з поняттям самоменеджменту, активно застосовують у професійній діяльності планування робочого часу, самоконтроль, саморозвиток і визначення пріоритетів, а також визнають значний вплив самоменеджменту на продуктивність праці та професійний успіх. Водночас основними чинниками, що перешкоджають ефективному самоменеджменту, визначено стрес, надмірне робоче навантаження, дефіцит часу та часті відволікання. Виявлено, що підтримка розвитку навичок самоменеджменту на підприємствах здебільшого має частковий характер, що зумовлює необхідність удосконалення системи розвитку персоналу. Обґрунтовано доцільність впровадження комплексного підходу до розвитку самоменеджменту, який передбачає проведення тренінгів і семінарів, реалізацію корпоративних програм розвитку, наставництва, коучингу, використання онлайн-курсів та стимулювання безперервного самонавчання. Реалізація запропонованих заходів сприятиме підвищенню ефективності управління персоналом, розвитку кадрового потенціалу, зміцненню адаптивності працівників і конкурентоспроможності сучасних підприємств в умовах трансформаційних змін.

Ключові слова: самоменеджмент, управління персоналом, самоорганізація, продуктивність праці, кадровий потенціал, сучасне підприємство, професійний розвиток, трансформаційні зміни, інновації, конкурентоспроможність, ефективність.

Табл. 11. Літ. 13.

DOI: 10.32752/1993-6788-2026-1-300-43-57

¹ ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8330-2909>

² ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-9041-5388>

Mykola Zos-Kior, Bohdan Chernykh

EVALUATION OF SELF-MANAGEMENT PRACTICES IN MODERN ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATIONAL CHANGES IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

The article examines modern practices of employee self-management at enterprises in conditions of transformational changes. The relevance of the development of self-management as an important component of the personnel management system is substantiated, which contributes to increasing labor productivity, professional efficiency and adaptability of employees to dynamic

¹ Poltava State Agrarian University. Ukraine.

² Poltava State Agrarian University. Ukraine.

changes in the external environment. A questionnaire survey of employees of modern enterprises was conducted to assess the level of formation of self-management skills, the prevalence of its practices, identifying the main obstacles to their application and areas for improvement. The results of the study showed that the majority of respondents are well acquainted with the concept of self-management, actively use working time planning, self-control, self-development and setting priorities in their professional activities, and also recognize the significant impact of self-management on labor productivity and professional success. At the same time, the main factors that hinder effective self-management are identified as stress, excessive workload, lack of time and frequent distractions. It was found that support for the development of self-management skills at enterprises is mostly partial, which necessitates the need to improve the personnel development system.

The feasibility of implementing a comprehensive approach to the development of self-management is substantiated, which involves conducting trainings and seminars, implementing corporate development programs, mentoring, coaching, using online courses, and stimulating continuous self-learning. The implementation of the proposed measures will contribute to increasing the efficiency of personnel management, developing human resources potential, strengthening the adaptability of employees, and the competitiveness of modern enterprises in the face of transformational changes.

Keywords: self-management, personnel management, self-organization, labor productivity, human resources potential, modern enterprise, professional development, transformational changes, innovations, competitiveness, efficiency.

Peer-reviewed, approved and placed: 06.06.2026

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Передумова дослідження полягає в тому, що сучасні підприємства функціонують в умовах постійних трансформацій, зумовлених цифровізацією, глобалізаційними процесами, посиленням конкуренції, нестабільністю економічного середовища та безпековими викликами. За таких умов традиційні підходи до організації праці вже не забезпечують необхідного рівня ефективності, а конкурентоспроможність підприємств значною мірою залежить від здатності працівників самостійно організовувати свою діяльність, раціонально використовувати час, швидко адаптуватися до змін, приймати обґрунтовані рішення та підтримувати високу продуктивність праці. Саме тому самоменеджмент набуває значення одного з ключових чинників підвищення ефективності діяльності персоналу та забезпечення стійкого розвитку підприємства.

Водночас у практиці функціонування сучасних підприємств рівень сформованості навичок самоменеджменту працівників залишається нерівномірним, а механізми їх розвитку часто не мають системного характеру. Більшість наукових досліджень присвячена теоретичним аспектам самоменеджменту, тоді як емпіричне оцінювання практик його застосування, визначення чинників, що впливають на їх ефективність, та виявлення основних проблем впровадження в умовах трансформаційних змін потребують подальшого дослідження. У зв'язку з цим актуальним є проведення комплексного оцінювання існуючих практик самоменеджменту на сучасних підприємствах на основі результатів анкетування працівників, що дозволить визначити напрями їх удосконалення та сформулювати практичні рекомендації щодо підвищення ефективності системи управління персоналом.

Аналіз останніх публікацій по проблемі. Проблематика самоменеджменту останніми роками посідає важливе місце в дослідженнях з менеджменту, оскільки ефективність діяльності сучасних підприємств дедалі більше залежить від здатності працівників до самоорганізації, самоконтролю, професійного розвитку та швидкої адаптації до змін. В умовах цифровізації, воєнних викликів і трансформації бізнес-процесів самоменеджмент розглядається як один із ключових чинників підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності підприємств та ефективності управління персоналом [2–4; 6–7; 12–13].

У роботі І. Андрушук, В. Липчанського та Н. Пітел обґрунтовано, що самоменеджмент є дієвим інструментом підвищення якості управління сучасними підприємствами. Автори визначають його основними складовими самосвідомість, саморегуляцію, управління часом, мотивацію, прийняття рішень і комунікацію, доводячи прямий взаємозв'язок між рівнем розвитку самоменеджменту та результативністю діяльності підприємства [8].

Професійний аспект самоменеджменту досліджують І. Агеєва та С. Плотніченко [1], які розглядають його як передумову професійного успіху менеджера. О. Леонов і Т. Леонова [10] акцентують увагу на сучасних парадигмах професійного самоменеджменту, що поєднують компетентнісний підхід, цифрові технології та безперервний професійний розвиток. Водночас В. Саєнко, Б. Черних, А. Поросінін і В. Тютюнник [11] пов'язують розвиток самоменеджменту із формуванням кадрового потенціалу підприємств в умовах цифрової економіки.

Особливу увагу сучасні дослідники приділяють ролі самоменеджменту в умовах воєнного стану, дефіциту робочої сили та посилення безпекових ризиків. Так, С. Кубіцький, С. Юрченко, Б. Черних та В. Вінников [5] запропонували механізми активізації самоменеджменту персоналу для забезпечення стійкості підприємств, а Б. Черних, В. Тютюнник та А. Цюпа [9] дослідили безпекові аспекти самоменеджменту працівників інноваційних підприємств у контексті цифровізації та соціальної відповідальності.

Водночас аналіз наукових праць свідчить, що більшість досліджень присвячена теоретичним і методологічним аспектам самоменеджменту, тоді як питання емпіричного оцінювання практик його застосування на сучасних підприємствах, визначення рівня їх поширення, ефективності використання та чинників розвитку на основі результатів анкетування працівників залишаються недостатньо висвітленими. Це обумовлює необхідність проведення комплексного дослідження практик самоменеджменту в умовах трансформаційних змін.

Формулювання цілей дослідження (мета статті) полягає в оцінюванні практик самоменеджменту на сучасних підприємствах в умовах трансформаційних змін.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. Для оцінювання практик самоменеджменту на сучасних підприємствах в умовах трансформаційних змін було проведено анкетне опитування 22 працівників різних категорій персоналу. Розподіл респондентів за посадою свідчить про достатню репрезентативність вибірки, оскільки в опитуванні взяли участь представники різних категорій персоналу сучасних підприємств. Найбільшу частку

становлять керівники структурних підрозділів (27,3%), що є позитивним, адже саме ця категорія працівників безпосередньо організовує діяльність колективів і застосовує інструменти самоменеджменту у повсякденній управлінській практиці.

Частка спеціалістів склала 22,7%, що забезпечує можливість оцінити особливості використання практик самоменеджменту на виконавчому рівні. Працівники та респонденти, які обрали варіант «Інше», становлять по 18,2%, що свідчить про залучення до дослідження осіб із різним професійним досвідом, функціональними обов'язками та специфікою трудової діяльності. Найменшу частку вибірки складають керівники підприємств (13,6%), однак їх участь є важливою для формування стратегічного бачення проблем розвитку самоменеджменту.

Загалом структура вибірки характеризується достатньою збалансованістю та охоплює як управлінський персонал різних рівнів, так і працівників, що дозволяє отримати комплексну оцінку практик самоменеджменту на сучасних підприємствах і забезпечує об'єктивність подальшого аналізу результатів анкетування (табл. 1).

Таблиця 1. Ваша посада

Посада	Питома вага, %
Керівник підприємства	13,6
Керівник структурного підрозділу	27,3
Спеціаліст	22,7
Працівник	18,2
Інше	18,2

Розподіл респондентів за стажем роботи свідчить, що в опитуванні переважали працівники зі значним професійним досвідом. Найбільшу частку становлять респонденти, які працюють на підприємстві понад 10 років (54,5%), що характеризує вибірку як таку, що представлена переважно досвідченими працівниками, які добре обізнані з особливостями організації праці, корпоративною культурою та практиками самоменеджменту.

Значною є також частка працівників зі стажем від 4 до 10 років (31,8%). Ця категорія вже має достатній професійний досвід і сформовані навички самоорганізації, що дозволяє об'єктивно оцінити ефективність існуючих практик самоменеджменту на підприємстві.

Респонденти зі стажем до 1 року становлять 13,6%, що забезпечує врахування думки нових працівників, які перебувають на етапі адаптації до умов праці та формування власних навичок самоменеджменту. Водночас категорія працівників зі стажем від 1 до 3 років у дослідженні не була представлена (0%), що свідчить про відсутність цієї групи серед опитаних та може дещо обмежувати можливість аналізу особливостей самоменеджменту на ранніх етапах професійної діяльності.

Загалом структура вибірки свідчить, що 86,3% опитаних мають стаж роботи понад чотири роки, а отже, результати дослідження ґрунтуються переважно на оцінках працівників із тривалим практичним досвідом. Це

підвищує достовірність отриманих висновків щодо стану та особливостей застосування практик самоменеджменту на сучасних підприємствах (табл. 2).

Таблиця 2. Стаж роботи на підприємстві

Стаж роботи	Питома вага, %
До 1 року	13,6
1-3 роки	0
4-10 років	31,8
Понад 10 років	54,5

Результати опитування свідчать про високий рівень обізнаності респондентів із поняттям «самоменеджмент». Переважна більшість опитаних (86,4%) зазначила, що добре знайома з цим поняттям, що свідчить про його поширеність у професійному середовищі та усвідомлення працівниками важливості навичок самоорганізації, ефективного планування діяльності й управління власним професійним розвитком.

Ще 13,6% респондентів відповіли, що знайомі з поняттям лише частково. Це може свідчити про наявність загального уявлення про самоменеджмент, однак недостатній рівень знань щодо його принципів, інструментів і практичного застосування в професійній діяльності. Водночас жоден із респондентів (0%) не зазначив, що зовсім не знайомий із цим поняттям.

Отримані результати свідчать про достатньо високий рівень готовності учасників опитування до об'єктивного оцінювання практик самоменеджменту на сучасних підприємствах. Високий рівень обізнаності респондентів також підтверджує актуальність досліджуваної проблематики та створює належне підґрунтя для подальшого аналізу особливостей застосування інструментів самоменеджменту, оцінювання їх ефективності та визначення напрямів удосконалення в умовах трансформаційних змін (табл. 3).

Таблиця 3. Чи знайоме Вам поняття «самоменеджмент»?

Рівень знання поняття	Питома вага, %
Так	86,4
Частково	13,6
Ні	0

Результати самооцінювання рівня навичок самоменеджменту свідчать, що більшість респондентів позитивно оцінює власні компетентності у сфері самоорганізації та управління професійною діяльністю. Найбільша частка опитаних (54,5%) оцінила свій рівень навичок як середній, що вказує на наявність базових знань і практичних умінь, водночас залишаючи значний потенціал для їх подальшого розвитку та вдосконалення.

Досить високою є частка респондентів (36,4%), які вважають свій рівень самоменеджменту високим, а ще 9,1% оцінили його як дуже високий. Таким чином, 45,5% опитаних впевнені у високому рівні сформованості власних навичок самоменеджменту, що свідчить про усвідомлення важливості самоорганізації, ефективного планування часу, постановки цілей та самоконтролю в професійній діяльності.

Водночас жоден із респондентів не визначив власний рівень навичок як низький або дуже низький, що може свідчити як про достатньо високий рівень розвитку відповідних компетентностей серед опитаних, так і про певну суб'єктивність самооцінювання, коли працівники схильні оцінювати власні професійні якості більш позитивно.

Загалом результати дослідження засвідчують, що респонденти переважно мають сформовані навички самоменеджменту, однак домінування середнього рівня самооцінки свідчить про необхідність подальшого розвитку таких компетентностей, як управління часом, планування діяльності, самодисципліна, емоційна саморегуляція та професійний саморозвиток. Це підтверджує доцільність упровадження на підприємствах заходів, спрямованих на вдосконалення практик самоменеджменту в умовах трансформаційних змін (табл. 4).

Таблиця 4. Як Ви оцінюєте власний рівень навичок самоменеджменту?

Рівень	Питома вага, %
Дуже високий	9,1
Високий	36,4
Середній	54,5
Низький	0
Дуже низький	0

Результати опитування свідчать, що респонденти активно використовують різні елементи самоменеджменту у своїй професійній діяльності, що підтверджує практичне значення цього інструменту для підвищення особистої ефективності. Оскільки учасники могли обирати декілька варіантів відповідей, отримані результати відображають поширеність окремих практик самоменеджменту серед працівників.

Найбільш поширеним елементом є планування робочого часу, яке використовують 90,9% опитаних. Це свідчить про усвідомлення працівниками важливості раціонального розподілу робочого часу як основи ефективного виконання професійних обов'язків та досягнення поставлених цілей.

Високий рівень поширення мають також саморозвиток і навчання (77,3%) та самоконтроль результатів роботи (72,7%). Отримані результати демонструють прагнення більшості респондентів до постійного вдосконалення професійних компетентностей, набуття нових знань і навичок, а також регулярного оцінювання власних результатів діяльності для підвищення її ефективності.

Однакову частку відповідей (68,2%) отримали такі елементи, як постановка особистих цілей та визначення пріоритетів. Це свідчить, що значна частина працівників використовує стратегічний підхід до організації власної діяльності, приділяючи увагу як визначенню цілей, так і раціональному розподілу завдань відповідно до їх важливості.

Водночас лише 36,4% респондентів зазначили, що застосовують управління стресом. Це найнижчий показник серед усіх запропонованих елементів самоменеджменту, який може свідчити про недостатню увагу до

психологічного благополуччя працівників або недостатню обізнаність щодо сучасних методів емоційної саморегуляції та профілактики професійного вигорання. З огляду на трансформаційні зміни, високий рівень невизначеності та безпекові виклики, саме розвиток навичок управління стресом потребує більшої уваги з боку керівництва підприємств.

Важливою є також відсутність відповідей «Не використовую» (0%), що свідчить про те, що всі учасники дослідження застосовують хоча б окремі інструменти самоменеджменту у своїй професійній діяльності. Загалом результати підтверджують достатньо високий рівень поширення практик самоменеджменту серед респондентів, однак одночасно вказують на необхідність посилення розвитку компетентностей, пов'язаних із психологічною стійкістю, управлінням стресом та підтриманням емоційної рівноваги в умовах сучасних трансформаційних змін (табл. 5).

Таблиця 5. Які елементи самоменеджменту Ви використовуєте у своїй роботі? (можна обрати декілька варіантів)

Елементи	Питома вага, %
Планування робочого часу	90,9
Постановка особистих цілей	68,2
Самоконтроль результатів роботи	72,7
Управління стресом	36,4
Саморозвиток та навчання	77,3
Визначення пріоритетів	68,2
Не використовую	0

Результати опитування свідчать, що респонденти загалом позитивно оцінюють ефективність планування власного робочого дня. Найбільшу частку відповідей отримали варіанти «ефективно» (45,5%) та «задовільно» (45,5%), що свідчить про достатньо сформовані навички організації робочого часу у більшості опитаних. Водночас рівний розподіл відповідей між цими категоріями вказує, що майже половина працівників оцінює власне планування як таке, що потребує подальшого вдосконалення.

Лише 9,1% респондентів вважають, що планують свій робочий день дуже ефективно. Це свідчить про відносно невелику частку працівників, які повною мірою володіють сучасними інструментами тайм-менеджменту, здатні оптимально розподіляти робочий час, своєчасно виконувати поставлені завдання та ефективно реагувати на зміну пріоритетів.

Водночас жоден із респондентів не оцінив власне планування як малоефективне або неефективне, що свідчить про відсутність критично низького рівня організації робочого часу серед учасників дослідження. Такий результат узгоджується з попередніми даними, відповідно до яких переважна більшість опитаних використовує планування робочого часу як один із основних елементів самоменеджменту.

Загалом результати дослідження дозволяють зробити висновок, що навички планування робочого дня є достатньо поширеними серед працівників сучасних підприємств. Разом із тим домінування оцінок

«ефективно» та «задовільно» свідчить про наявність резервів для підвищення ефективності використання робочого часу шляхом ширшого впровадження сучасних методів тайм-менеджменту, цифрових інструментів планування, технологій пріоритизації завдань та розвитку навичок самоорганізації в умовах трансформаційних змін (табл. 6).

Таблиця 6. Наскільки ефективно Ви плануєте свій робочий день?

Рівень ефективності	Питома вага, %
Дуже ефективно	9,1
Ефективно	45,5
Задовільно	45,5
Малоефективно	0
Неефективно	0

Результати опитування свідчать, що ефективність самоменеджменту працівників значною мірою залежить від впливу організаційних і психологічних чинників. Оскільки респонденти могли обрати декілька варіантів відповідей, отримані результати відображають найбільш поширені перешкоди, які виникають у процесі професійної діяльності.

Найвагомішим фактором, що негативно впливає на самоменеджмент, респонденти визначили стрес, який обрали 68,2% опитаних. Це свідчить, що психологічне навантаження, невизначеність та високий рівень емоційного напруження є одними з основних причин зниження особистої продуктивності та ефективності самоорганізації. В умовах трансформаційних змін і нестабільного зовнішнього середовища саме розвиток навичок емоційної саморегуляції стає важливою складовою сучасного самоменеджменту.

Другим за значущістю чинником є надмірне навантаження, яке визначили 63,6% респондентів. Такий результат свідчить про високий рівень інтенсивності праці та необхідність одночасного виконання значної кількості завдань, що ускладнює ефективне планування робочого часу та розподіл пріоритетів.

Однакову частку відповідей (54,5%) отримали такі фактори, як брак часу та часті відволікання. Це вказує на те, що суттєвими перешкодами для ефективного самоменеджменту є як обмеженість часових ресурсів, так і численні зовнішні чинники, які знижують концентрацію уваги та ускладнюють виконання запланованих завдань.

Порівняно менший вплив, на думку респондентів, має відсутність мотивації, яку зазначили 22,7% опитаних. Це свідчить, що більшість працівників достатньо вмотивована до виконання професійних обов'язків, тоді як основні труднощі пов'язані не з мотиваційною сферою, а з умовами праці та зовнішніми факторами.

Найменшу кількість відповідей (9,1%) отримав варіант «недостатні навички планування», що свідчить про відносно високий рівень сформованості навичок планування серед респондентів. Цей результат узгоджується з попередніми даними дослідження, відповідно до яких переважна більшість опитаних регулярно використовує планування робочого часу у своїй професійній діяльності.

Відсутність відповідей за варіантом «Інше» (0%) свідчить про те, що запропонований перелік факторів достатньо повно відображає основні проблеми, які перешкоджають ефективному самоменеджменту працівників.

Загалом результати дослідження дозволяють зробити висновок, що ключовими бар'єрами розвитку самоменеджменту є насамперед стрес, надмірне робоче навантаження, дефіцит часу та часті відволікання. Це свідчить про необхідність комплексного вдосконалення організації праці на підприємствах, упровадження програм підтримки психологічної стійкості персоналу, оптимізації робочого навантаження та використання сучасних інструментів управління часом, що сприятиме підвищенню ефективності самоменеджменту в умовах трансформаційних змін (табл. 7).

Таблиця 7. Які фактори найбільше перешкоджають ефективному самоменеджменту? (можна обрати декілька варіантів)

Фактори	Питома вага, %
Надмірне навантаження	63,6
Брак часу	54,5
Відсутність мотивації	22,7
Часті відволікання	54,5
Недостатні навички планування	9,1
Стрес	68,2
Інше	0

Результати опитування свідчать, що на більшості сучасних підприємств розвиток навичок самоменеджменту працівників підтримується, однак така підтримка переважно має частковий характер. Найбільша частка респондентів (63,6%) зазначила, що підприємство частково сприяє розвитку самоменеджменту. Це свідчить про наявність окремих заходів або ініціатив, спрямованих на формування навичок самоорганізації, управління часом чи професійного розвитку, проте вони ще не інтегровані у цілісну систему управління персоналом.

Лише 18,2% опитаних підтвердили, що підприємство повною мірою підтримує розвиток навичок самоменеджменту. Такий результат свідчить, що лише незначна частина підприємств реалізує комплексну політику щодо розвитку особистісних і професійних компетентностей працівників через навчання, наставництво, коучинг або корпоративні програми розвитку.

Водночас 13,6% респондентів зазначили, що підприємство не підтримує розвиток самоменеджменту, що може негативно впливати на рівень самоорганізації персоналу, його адаптивність до змін і загальну ефективність діяльності. Ще 4,6% опитаних важко відповіли на це запитання, що може свідчити про недостатню поінформованість працівників щодо існуючих програм розвитку персоналу або їх низьку залученість до відповідних заходів.

Загалом результати дослідження свідчать, що хоча більшість підприємств приділяє певну увагу розвитку самоменеджменту, ця діяльність здебільшого має фрагментарний характер. Це підтверджує необхідність формування комплексної системи підтримки самоменеджменту, яка передбачатиме

регулярне навчання працівників сучасним методам самоорганізації, розвитку навичок тайм-менеджменту, емоційної саморегуляції, управління стресом і професійного саморозвитку. Упровадження таких заходів сприятиме підвищенню продуктивності праці, адаптивності персоналу та конкурентоспроможності сучасних підприємств в умовах трансформаційних змін (табл. 8).

Таблиця 8. Чи підтримує підприємство розвиток навичок самоменеджменту працівників?

Рівень підтримки	Питома вага, %
Так	18,2
Частково	63,6
Ні	13,6
Важко відповісти	4,6

Результати опитування свідчать, що респонденти пов'язують ефективний розвиток самоменеджменту насамперед із систематичним навчанням, професійною підтримкою та впровадженням корпоративних програм розвитку. Оскільки учасники опитування мали можливість обрати декілька варіантів відповіді, отримані результати відображають найбільш пріоритетні заходи, які, на їхню думку, сприятимуть удосконаленню навичок самоменеджменту.

Найбільш затребуваним заходом є проведення тренінгів і семінарів, які обрали 68,2% респондентів. Це свідчить про високу зацікавленість працівників у практикоорієнтованому навчанні, спрямованому на розвиток навичок планування, самоорганізації, управління часом, комунікації та емоційної саморегуляції. Такий результат підтверджує доцільність регулярного проведення корпоративних освітніх заходів як одного з основних інструментів розвитку персоналу.

Важливе місце серед запропонованих заходів займають корпоративні програми розвитку, які підтримали 54,5% опитаних, а також наставництво, яке обрали 54,2% респондентів. Це свідчить про потребу працівників у системному підході до розвитку самоменеджменту, що поєднує організаційні механізми підтримки з передаванням професійного досвіду та практичних знань від більш досвідчених колег.

Половина респондентів (50,0%) вважає ефективним засобом розвитку самоменеджменту самостійне навчання, що свідчить про готовність працівників брати особисту відповідальність за власний професійний розвиток, постійно вдосконалювати компетентності та опановувати сучасні методи самоорганізації.

Меншу підтримку отримали онлайн-курси (31,8%) та коучинг (27,3%). Хоча ці інструменти поступаються традиційним формам навчання за рівнем популярності, вони залишаються важливими складовими сучасної системи розвитку персоналу. Порівняно нижчий рівень підтримки може бути пов'язаний із недостатнім досвідом їх використання на підприємствах або обмеженою доступністю відповідних програм.

Загалом результати дослідження свідчать, що працівники віддають перевагу комплексному підходу до розвитку самоменеджменту, який поєднує навчальні заходи, корпоративні програми, наставництво та самостійний професійний розвиток. Це підтверджує доцільність формування на сучасних підприємствах системи безперервного розвитку персоналу, яка інтегруватиме різноманітні форми навчання, обмін досвідом і сучасні освітні технології. Реалізація таких заходів сприятиме підвищенню рівня самоменеджменту працівників, їхньої адаптивності до трансформаційних змін та загальної ефективності діяльності підприємства (табл. 9).

Таблиця 9. Які заходи можуть сприяти розвитку самоменеджменту на підприємстві? (можна обрати декілька варіантів)

Заходи	Питома вага, %
Тренінги та семінари	68,2
Наставництво	54,2
Онлайн-курси	31,8
Коучинг	27,3
Корпоративні програми розвитку	54,5
Самостійне навчання	50,0

Результати опитування підтверджують, що розвиток самоменеджменту має переважно позитивний вплив на продуктивність праці працівників сучасних підприємств. Переважна більшість респондентів зазначила, що вдосконалення навичок самоменеджменту сприяє підвищенню результативності їхньої професійної діяльності.

Найбільшу частку становлять респонденти, які вважають, що розвиток самоменеджменту частково підвищує продуктивність праці (50,0%). Це свідчить про те, що навички самоорганізації, планування робочого часу, визначення пріоритетів і самоконтролю позитивно впливають на виконання завдань, однак їх ефект залежить також від зовнішніх умов, організації праці та рівня підтримки з боку підприємства.

Водночас 45,5% опитаних зазначили, що розвиток самоменеджменту значно підвищує продуктивність праці. Такий результат демонструє усвідомлення працівниками прямого зв'язку між здатністю ефективно управляти власною діяльністю та досягненням кращих професійних результатів. Загалом 95,5% респондентів позитивно оцінюють вплив самоменеджменту на продуктивність праці, що підтверджує його важливу роль у системі розвитку персоналу.

Жоден із респондентів не вважає, що розвиток самоменеджменту не впливає на продуктивність праці або може її знижувати (0%). Це свідчить про сформоване розуміння позитивної ролі самоменеджменту як інструменту підвищення ефективності професійної діяльності.

Лише 4,5% опитаних не змогли визначити вплив самоменеджменту на власну продуктивність праці, що може бути пов'язано з недостатнім досвідом застосування відповідних практик або складністю оцінювання взаємозв'язку між особистими навичками самоорганізації та результатами роботи.

Отже, результати дослідження підтверджують, що самоменеджмент є важливим чинником підвищення продуктивності праці персоналу. Разом із тим значна частка відповідей щодо часткового впливу свідчить про необхідність подальшого розвитку системи самоменеджменту на підприємствах шляхом упровадження навчальних програм, підтримки професійного розвитку працівників та створення організаційних умов для ефективного використання навичок самоорганізації (табл. 10).

Таблиця 10. Як розвиток самоменеджменту впливає на Вашу продуктивність праці?

Рівень і вид впливу	Питома вага, %
Значно підвищує	45,5
Частково підвищує	50,0
Не впливає	0
Знижує продуктивність	0
Важко відповісти	4,5

Результати опитування демонструють високий рівень усвідомлення працівниками важливості самоменеджменту як чинника професійного успіху. Переважна більшість респондентів визнає позитивну роль здатності до самоорганізації, управління власною діяльністю та професійного саморозвитку у досягненні високих результатів праці.

Найбільша частка опитаних (50,0%) вважає самоменеджмент дуже важливим для професійного успіху працівника. Це свідчить про розуміння того, що сучасний фахівець має не лише володіти професійними знаннями, а й уміти ефективно планувати власну діяльність, визначати пріоритети, контролювати результати роботи та адаптуватися до змін.

Ще 45,5% респондентів оцінюють самоменеджмент як важливий чинник професійного розвитку. Таким чином, сукупна частка працівників, які визнають вагомість самоменеджменту (95,5%), свідчить про сформоване розуміння його ролі у підвищенні продуктивності праці, розвитку компетентностей та забезпеченні професійної ефективності.

Лише 4,5% опитаних визначили самоменеджмент як помірно важливий, що може свідчити про недостатню увагу до окремих аспектів самоорганізації або про більшу залежність результатів праці від зовнішніх організаційних чинників. Водночас жоден із респондентів не вважає самоменеджмент маловажливим або неважливим (0%), що підтверджує його значущість у сучасному професійному середовищі.

Отримані результати узгоджуються з попередніми висновками дослідження щодо позитивного впливу самоменеджменту на продуктивність праці та необхідності його розвитку на підприємствах. Високий рівень оцінки важливості самоменеджменту створює передумови для впровадження системних заходів із розвитку відповідних компетентностей працівників, зокрема через навчання, наставництво, корпоративні програми розвитку та формування культури особистої відповідальності за результати діяльності (табл. 11).

Таблиця 11. Наскільки важливим є самоменеджмент для професійного успіху працівника?

Рівень впливу	Питома вага, %
Дуже важливий	50,0
Важливий	45,5
Помірно важливий	4,5
Маловажливий	0
Неважливий	0

Висновки. Результати анкетування підтвердили, що самоменеджмент є одним із ключових чинників професійної ефективності працівників сучасних підприємств. Абсолютна більшість респондентів (95,5%) вважає його важливим або дуже важливим для досягнення професійного успіху, що свідчить про високий рівень усвідомлення ролі самоорганізації, планування, самоконтролю та безперервного професійного розвитку в сучасних умовах господарювання.

Дослідження засвідчило, що працівники активно використовують окремі елементи самоменеджменту, насамперед планування робочого часу, самоконтроль результатів діяльності, саморозвиток і визначення пріоритетів. Водночас встановлено, що найбільшими перешкодами для ефективного самоменеджменту є стрес, надмірне робоче навантаження, дефіцит часу та часті відволікання, що обумовлює необхідність удосконалення організації праці та створення сприятливих умов для розвитку особистої ефективності працівників.

Важливим результатом дослідження стало виявлення того, що більшість підприємств лише частково підтримує розвиток навичок самоменеджменту персоналу. Це свідчить про потребу у формуванні комплексної системи розвитку відповідних компетентностей шляхом упровадження регулярних тренінгів, корпоративних програм розвитку, наставництва, коучингу та сучасних цифрових освітніх інструментів.

Отже, результати дослідження підтверджують доцільність інтеграції розвитку самоменеджменту до системи управління персоналом сучасних підприємств. Реалізація комплексних заходів щодо формування навичок самоорганізації, управління часом, емоційної саморегуляції та професійного саморозвитку сприятиме підвищенню продуктивності праці, адаптивності персоналу, стійкості підприємств до трансформаційних змін і зростанню їх конкурентоспроможності.

1. Агеева І. В., Плотніченко С. Р. Самоменеджмент – один з факторів професійного успіху менеджера. Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій. Серія «Економічні науки». 2022. Т. 24. № 100. С. 54–58. DOI: <https://doi.org/10.32718/nvlvet-e10009>.

2. Вороніна В.Л., Ішейкін Т.Є. Стратегічне управління людськими ресурсами організації: партисипативне лідерство та корпоративна культура самоосвіти. Вісник Полтавського державного аграрного університету (Серія «Економіка, управління та фінанси»). 2024. Випуск 1. С. 3-8.

3. Гнатенко І. А., Железнякова Е. Ю., Лазуренко Ю. М. Досконалення організаційно-економічної політики щодо зменшення майнової нерівності в умовах діджиталізації та сталого розвитку. Формування ринкових відносин в Україні. 2025. №12(295). С. 195-202.

4. Комар В. Ю., Безуглий А. О. Роль і місце самоуправління в системі управління працею фахівців дорожньо-мостових підприємств. Дороги і мости. Київ, 2022. Вип. 26. С. 17–25. DOI: <https://doi.org/10.36100/dorogimosti2022.26.017>.
5. Кубіцький С. О., Юрченко С. В., Черних Б. О., Вінников В. О. Механізми активізації самоменеджменту персоналу на підприємствах в умовах дефіциту робочої сили та безпекових викликів. Інвестиції: практика та досвід. 2026. № 6. С. 286–291. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2026.6.286>.
6. Стемплевська Л. Самоменеджмент як ключова компетентність на ринку праці. Scientia Fructuosa. 2026. № 166. С. 182–191. DOI: [https://doi.org/10.31617/1.2026\(166\)11](https://doi.org/10.31617/1.2026(166)11).
7. Федірець О. В., Зось—Кіор М. В., Петрів І. М., Володченков О. П. Порівняльний аналіз ефективності традиційних методів самоменеджменту та підходів, інтегрованих з agile management. Агросвіт. 2025. №11. С. 62–70. <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2025.11.62>
8. Androshchuk I., Lypchanskyi V., Pitel N. Self-management as a tool of improvement of the quality of management of modern enterprises. Центральнoукраїнський науковий вісник. Економічні науки. 2022. Вип. 8(41). С. 245–252. DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2022.8\(41\).245-252](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2022.8(41).245-252).
9. Chernykh B., Tiutiunnyk V., Tsiupa A. Security aspects of self-management of employees of an innovative enterprise in the context of digitalization and increased social responsibility. Інвестиції: практика та досвід. 2026. № 9. С. 376–382. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2026.9.376>.
10. Leonov O., Leonova T. Modern paradigms of professional self-management. Economic Journal of Lesya Ukrainka Volyn National University. 2023. № 3. С. 122–128. DOI: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2023-03-122-128>.
11. Saienko V., Chernykh B., Porosinin A., Tiutiunnyk V. Innovative paradigm of managing the human resources potential of a competitive enterprise in the context of a smart economy. Zeszyty Naukowe Wy szej Szko y Handlu i Us ug w Poznaniu. 2024. Nr 49. S. 57–65.
12. Yakovlieva-Melnyk N. H. Self-management and team building as keys to successful enterprise management. Systems and Technologies. 2025. № 1(69). DOI: <https://doi.org/10.32782/2521-6643-2025-1-69.20>.
13. Yünger V., Hbur Z., Krylova I. Self management as the key to the success of a modern health manager. ScienceRise: Medical Science. 2022. № 2(47). С. 55–60. DOI: <https://doi.org/10.15587/2519-4798.2022.256457>.

1. Ahyeyeva I. V., Plotnichenko S. R. Samomenedzhment – odyn z faktoriv profesiynoho uspihku menedzhera. Naukovyy visnyk L vivs koho natsional noho universytetu veterinarnoyi medytsyny ta biotekhnolohiy. Seriya «Ekonomiczni nauky». 2022. T. 24. № 100. S. 54–58. DOI: <https://doi.org/10.32718/nlvvet-e10009>
2. Voronina V.L., Ishcheykin T.YE. Stratehichne upravlinnya lyuds kymy resursamy orhanizatsiyi: partysypatyvne liderstvo ta korporatyvna kul tura samoosvity. Visnyk Poltavs koho derzhavnoho ahrarnoho universytetu (Seriya «Ekonomika, upravlinnya ta finansy»). 2024. Vypusk 1. S. 3-8.
3. Hnatenko I. A., Zheleznyakova E. YU., Lazurenko YU. M. Doskonalennya orhanizatsiyno-ekonomichnoyi polityky schodo zmenshennya maynovoyi nerivnosti v umovakh didzhytalizatsiyi ta staloho rozvytku. Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukraini. 2025. №12(295). S. 195-202.
4. Komar V. YU., Bezuhlyy A. O. Rol i mistse samoupravlinnya v systemi upravlinnya pratseyu fakhivtsiv dorozhn o-mostovykh pidpryyemstv. Dorohy i mosty. Kyiv, 2022. Vyp. 26. S. 17–25. DOI: <https://doi.org/10.36100/dorogimosti2022.26.017>
5. Kubits kyy S. O., Yurchenko S. V., Chernykh B. O., Vinnykov V. O. Mekhanizmy aktyvizatsiyi samomenedzhmentu personalu na pidpryyemstvakh v umovakh defitsytu robochoyi syly ta bezpekovykh vyklykiv. Investytsiyi: praktyka ta dosvid. 2026. № 6. S. 286–291. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2026.6.286>
6. Stemplevs ka L. Samomenedzhment yak klyuchova kompetentnist na rynku pratsi. Scientia Fructuosa. 2026. № 166. S. 182–191. DOI: [https://doi.org/10.31617/1.2026\(166\)11](https://doi.org/10.31617/1.2026(166)11)
7. Fedirets O. V., Zos —Kior M. V., Petriv I. M., Volodchenkov O. P. Porivnyal nny analiz efektyvnosti tradytsiynykh metodiv samomenedzhmentu ta pidkhodiv, intehrovanykh z agile management. Ahrosvit. 2025. №11. S. 62-70. <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2025.11.62>
8. Androshchuk I., Lypchanskyi V., Pitel N. Self-management as a tool of improvement of the quality of management of modern enterprises. Tsentral noukrayins kyy naukovyy visnyk. Ekonomichni nauky. 2022. Vyp. 8(41). S. 245–252. DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2022.8\(41\).245-252](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2022.8(41).245-252).

9. Chernykh B., Tiutiunnyk V., Tsiupa A. Security aspects of self-management of employees of an innovative enterprise in the context of digitalization and increased social responsibility. *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*. 2026. № 9. S. 376–382. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2026.9.376>
10. Leonov O., Leonova T. Modern paradigms of professional self-management. *Economic Journal of Lesya Ukrainka Volyn National University*. 2023. № 3. S. 122–128. DOI: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2023-03-122-128>
11. Saienko V., Chernykh B., Porosinin A., Tiutiunnyk V. Innovative paradigm of managing the human resources potential of a competitive enterprise in the context of a smart economy. *Zeszyty Naukowe Wy szej Szko y Handlu i Us ug w Poznaniu*. 2024. Nr 49. S. 57–65.
12. Yakovlieva-Melnyk N. H. Self-management and team building as keys to successful enterprise management. *Systems and Technologies*. 2025. № 1(69). DOI: <https://doi.org/10.32782/2521-6643-2025-1-69.20>
13. Yunger V., Hbur Z., Krylova I. Self management as the key to the success of a modern health manager. *ScienceRise: Medical Science*. 2022. № 2(47). S. 55–60. DOI: <https://doi.org/10.15587/2519-4798.2022.256457>