

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-332-18>

УДК 330

БІЛИК Вікторія

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

<https://orcid.org/0000-0002-1809-0804>

e-mail: bilyk_v@ukr.net

ДЕРЕВ'ЯНКО Денис

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

<https://orcid.org/0000-0002-8086-951X>

РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

У ході написання статті було визначено зростаючий інтерес до проблем самоменеджменту в Україні, що спричинений політичною та економічною нестабільністю, активізацією бойових дій та зниженням виробничих потужностей організацій. Проаналізовано дефіцит управлінських підходів і виявлено потребу в новітніх стратегіях та методах управління, оскільки традиційні підходи стають недостатньо ефективними в умовах сучасних викликів. Систематизовано прогресивний підхід організацій до акцентування на творчому потенціалі та ініціативі кожного працівника, що сприяє розвитку індивідуальних підходів до управління. Визначено самоменеджмент як ефективний інструмент для виконання завдань з мінімальними витратами та оптимізації організаційних процесів. Сформовано оптимальні навички самоменеджменту в контексті інноваційної діяльності організації. Розроблено систему самоменеджменту для розвитку визначених попередньо навичок команди інноваційного проєкту. Охарактеризовано основні проблеми та завдання впровадження самоменеджменту для забезпечення успіху інноваційних проєктів. Систематизовано найбільш ефективні новітні засоби для забезпечення ефективності самоменеджменту при реалізації інноваційних проєктів, зокрема методи структурування робочих процесів та контролю за виконанням завдань та новітні інструменти для забезпечення тайм-менеджменту та якісної комунікації. Узагальнено роль самоменеджменту для досягнення стратегічних цілей і оптимізації продуктивності організації в контексті реалізації інноваційних проєктів.

Ключові слова: самоменеджмент, персональний менеджмент, самоорганізація, управлінські підходи, інноваційний проєкт, ефективність, творчий потенціал, організаційний процес, стратегічні цілі.

BILYK Viktoriya, DEREVIANKO Denys

Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

THE ROLE OF SELF-MANAGEMENT IN THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE PROJECTS IN THE ORGANIZATION

In the course of writing the article, a growing interest in the problems of self-management in Ukraine was identified, which is caused by political and economic instability, the intensification of hostilities, and a decrease in the production capacity of organizations. The shortage of management approaches was analyzed and the need for new management strategies and methods was revealed, as traditional approaches are becoming insufficiently effective in the face of modern challenges. The progressive approach of organizations to emphasizing the creative potential and initiative of each employee is systematized, which contributes to the development of individual approaches to management. Self-management is defined as an effective tool for performing tasks with minimal costs and optimizing organizational processes. Optimal self-management skills were formed in the context of the organization's innovative activities. A self-management system has been developed for the development of predefined skills of the innovation project team. The main problems and tasks of implementing self-management to ensure the success of innovative projects are characterized. Systematized the most effective modern tools for ensuring the effectiveness of self-management during the implementation of innovative projects, in particular, methods of structuring work processes and monitoring the performance of tasks and the latest tools for ensuring time management and quality communication. The role of self-management for achieving strategic goals and optimizing organizational productivity in the context of implementing innovative projects is summarized.

Key words: self-management, personal management, self-organization, managerial approaches, innovative project, efficiency, creative potential, organizational process, strategic goals.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

В сучасних умовах, що характеризується високим рівнем нестабільності, розвитком кризових явищ та наслідками тривалої війни, впровадження інновацій стає ключовим чинником для забезпечення конкурентоспроможності організацій у всіх галузях економіки. У даному контексті особливої важливості набуває самоменеджмент як стратегічний підхід до управління власними завданнями та ресурсами, який спрямований на ефективне досягнення поставлених цілей та максимізацію особистої продуктивності. Організації, що активно впроваджують інновації, повинні мати ефективні механізми для керування процесами, забезпечення якості виконання завдань та залучення талановитих співробітників. Зокрема, управління інноваційними проєктами за допомогою самоменеджменту сприяє не лише підвищенню ефективності виконання завдань, але й забезпечує гнучкість та адаптивність організації до змін на ринку. Даний підхід також стимулює особистісний розвиток співробітників, підвищує їхню мотивацію та відповідальність, що важливо для досягнення стратегічних цілей організації в умовах сучасного бізнес-середовища.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

На основі аналізу актуальних досліджень і публікацій, зокрема таких вчених як Л. Сіверт, В. Колпаков, Л. Федоришина, В. Камінський, А. Нікітіна, С. Потапова, О. Кібік, В. Котлубай, О. Корнілова, О. Бабчинська, А. Мідляр, було визначено поняття та основні теоретичні аспекти самоменеджменту організацій. Для формування оптимальних навичок самоменеджменту в контексті інноваційної діяльності організації використано висновки таких дослідників як А. Жуковська, О. Бутиліна, І. Євдокимова, натомість при розробці системи самоменеджменту для розвитку визначених попередньо навичок команди інноваційного проєкту було використано дослідження Л. Буяк, Ю. Семененко, К. Пришляк. У ході обґрунтування необхідності застосування сучасних практик персонального управління опрацьовано роботи таких науковців як А. Цикулова, В. Осецький, В. Куліш, Р. Ящук, Л. Соболевська, що дозволило визначити потенційні економічні проблеми та рівень інноваційного розвитку організацій України в умовах війни.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета наукової статті полягає у дослідженні теоретичних аспектів та впливу самоменеджменту на ефективність та успішність інноваційних проєктів у сучасних організаціях. Стаття спрямована на виявлення та аналіз ролі самоменеджменту як стратегічного інструменту, що сприяє організації в досягненні своїх цілей через оптимальне управління ресурсами, вміння досягати поставлених завдань та підтримки ініціативності та творчого потенціалу персоналу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У зв'язку з повномасштабним вторгненням російської армії на територію України, організації зазнали значних збитків, що охоплюють руйнування і пошкодження інфраструктури, втрати обладнання та ресурсів, зменшення виробничої потужності, а також збільшення витрат на захист і безпеку працівників. Крім того, економічна нестабільність і втрата доступу до ринків значно ускладнюють ситуацію для бізнесу в країні. Дані тенденції відображаються на динаміці інфляції, що свідчить про значні коливання цінкових індексів, зокрема, індекс споживчих цін досягнув рівня 110,7% у 2022 році, а у 2023 році зріс до 124,9%. Проте, наразі було досягнуто граничного рівня стабільності економічних показників (зниження індексу до 104,3%), що свідчить про позитивні зрушення економічної політики та реформ, спрямованих на покращення інвестиційного клімату та підтримку підприємництва. У даному контексті інвестиції у інновації відіграють ключову роль у стабілізації економіки та забезпеченні її розвитку в умовах кризи [1].

Слід зазначити, що для України важливо переглянути взаємодію між наукою і суспільством у контексті інновацій. Кризовий період відкриває можливості для підвищення значущості інновацій як чинника технічного прогресу і зміцнення обороноздатності країни. Інновації насамперед сприяють позитивним структурним змінам в економіці та суспільстві, підвищуючи продуктивність економіки та її конкурентоспроможність на світовій арені. Наразі Україна відчуває потребу у ефективній інноваційній стратегії, яка б забезпечила її місце в світовій економіці [2]. Розробка такої стратегії стане важливим кроком у подоланні кризових ситуацій і забезпеченні стійкості в умовах глобальної конкуренції. Інноваційний підхід може визначити успішний вхід для країни та її організацій у висококонкурентне середовище, забезпечуючи стійкість і ефективність їхньої діяльності [3], проте наразі ведення інноваційної діяльності організацій України в умовах війни знаходиться на досить низькому рівні (рис. 1).

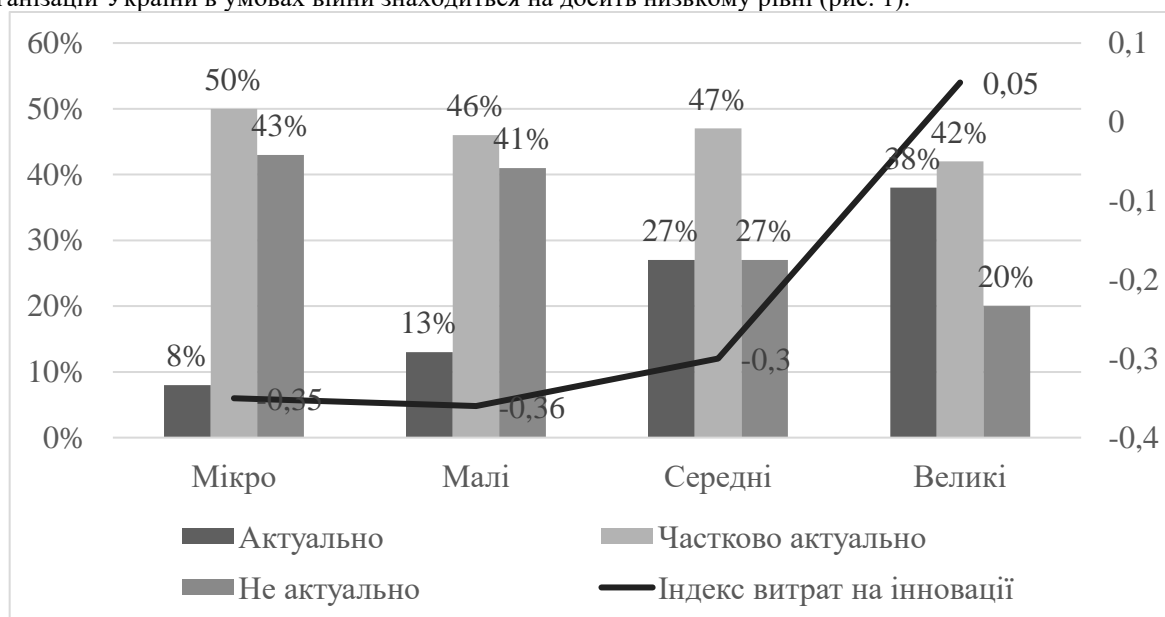


Рис. 1. Інноваційна діяльність організацій України в умовах війни

Джерело: складено на основі [4].

Дослідження, проведене Інститутом економічних досліджень та політичних консультацій на запит Українського кластерного альянсу, демонструє значні різниці у відношенні до інновацій між виробничими організаціями різного розміру. Великі організації показують більшу готовність до інноваційних змін з огляду на актуальність та індекс витрат на інновації. З іншого боку, мікро- та малі організації є менш готовими до інновацій, часто вказуючи на їхню неактуальність або часткову актуальність. Такі тенденції відображають загальну відмінність у доступі до ресурсів та інвестиційних можливостей для впровадження інноваційних рішень. Отже, для підтримки інноваційної активності в Україні важливо звернути увагу на створення сприятливих умов для малих та середніх організацій, щоб знизити їхні бар'єри до інновацій і забезпечити їм доступ до необхідних ресурсів та фінансової підтримки.

Таким чином, для забезпечення сталого розвитку економічної системи та підтримки інноваційної активності організацій в умовах поширення кризових явищ Україна потребує розробки ефективного механізму функціонування та розвитку, спрямованого на інноваційні принципи. Важливу роль у досягненні високого рівня інноваційності та збільшенні обсягів інноваційних проєктів відіграє розвиток персоналу, тому належить акцентувати на розширенні різних аспектів самоменеджменту при формуванні трудових ресурсів. Проте, наразі у наукових дискусіях спостерігається різноманітність підходів до визначення самоменеджменту. Поширене обмежене бачення самоменеджменту зводиться до технології особистого управління робочим часом. Наприклад, Л. Сіверт описує самоменеджмент як систематичне та цілеспрямоване використання перевірених практичних методів у повсякденній діяльності, спрямоване на оптимізацію та ефективне використання часу [5]. Також В. Колпаков підкреслює, що основою самоменеджменту є безперервний особистий розвиток, що включає здатність до регулювання та контролю власних емоцій, а також максимальне використання свого потенціалу. Він наголошує, що саме через ці складові самоменеджмент забезпечує успішну професійну та особистісну реалізацію [6]. У роботі Л. Буяк, Ю. Семененко, К. Пришляк самоменеджмент визначається як здатність керувати собою, власним життям та часом, сприяючи кар'єрному та особистісному зростанню через процеси самооцінки, самовизначення та саморозвитку [7]. Крім того, у багатьох наукових джерелах самоменеджмент також інтерпретується як процес, що включає самостійність та саморегуляцію індивіда [8-10].

Натомість ряд науковців у сфері управління розглядають самоменеджмент з погляду виробничої ефективності працівників. Так, О. Кібік, В. Котлубай, О. Корнілова зазначають, що самоменеджмент являє собою здатність свідомо та продуктивно управляти власною поведінкою, думками та емоціями. Наявність розвинутих навичок самоконтролю дозволяє окремому працівнику або команді в організації ефективно функціонувати та адаптуватися до різних ситуацій [11]. Водночас О. Бабчинська, А. Мідляр характеризують самоменеджмент як комплексне та цілеспрямоване застосування практичних методів і технік у щоденній професійній діяльності, що має на меті підвищення результативності виконуваних завдань та досягнення встановлених цілей. Згідно з їхнім дослідженням дане поняття охоплює систематичне використання інструментів для оптимізації робочих процесів і забезпечення ефективності діяльності на індивідуальному та командному рівнях [12].

Останнім часом в Україні спостерігається зростаючий інтерес до проблем самоменеджменту, що викликаний політичною та економічною нестабільністю, активізацією бойових дій та зниженням виробничих потужностей організацій. Крім того, дефіцит управлінських підходів спричиняє потребу в новітніх стратегіях та методах управління, оскільки традиційні методи виявляються недостатньо ефективними в умовах сучасних викликів. У даному контексті прогресивні організації акцентують на творчому потенціалі та ініціативі кожного працівника, розвиваючи індивідуальні підходи до управління, що сприяє не лише глибшій психологізації та соціологізації управління, але й стимулює розвиток самоменеджменту як нового, інноваційного напрямку в управлінській практиці. Тому велика кількість організацій спрямовують внутрішні ресурси для формування оптимальних підходів до управління трудовим потенціалом, зокрема шляхом застосування практики персонального менеджменту.

Самоменеджмент ідентифікується ефективним виконанням завдань за мінімальними витратами, оптимізацією організаційних процесів, значним зниженням рівня стресу і тривожності персоналу, підвищенням задоволення від професійної діяльності, підсиленням мотивації та підвищенням кваліфікації працівників. Даний підхід дозволяє досягати успіху в короткі строки і сприяє збереженню високої продуктивності та ефективності в умовах сучасного бізнесу. У контексті реалізації організаціями якісної інноваційної діяльності самоменеджмент виступає як критично важливий аспект системи управління, спрямований на досягнення ключових цілей та оптимізацію продуктивності. Отже, самоменеджмент включає не лише вміння реагувати на зміни, але й стратегічно передбачати майбутні сценарії і реагувати на них вчасно і ефективно [12]. Ефективність інноваційно орієнтованих організацій суттєво залежить від їх готовності та здатності адаптуватися до зовнішніх змін і викликів. Тому в рамках самоменеджменту надзвичайно важливо розвивати у працівників і команд навички оптимальної адаптації до різноманітних сценаріїв розвитку організації (рис. 2).

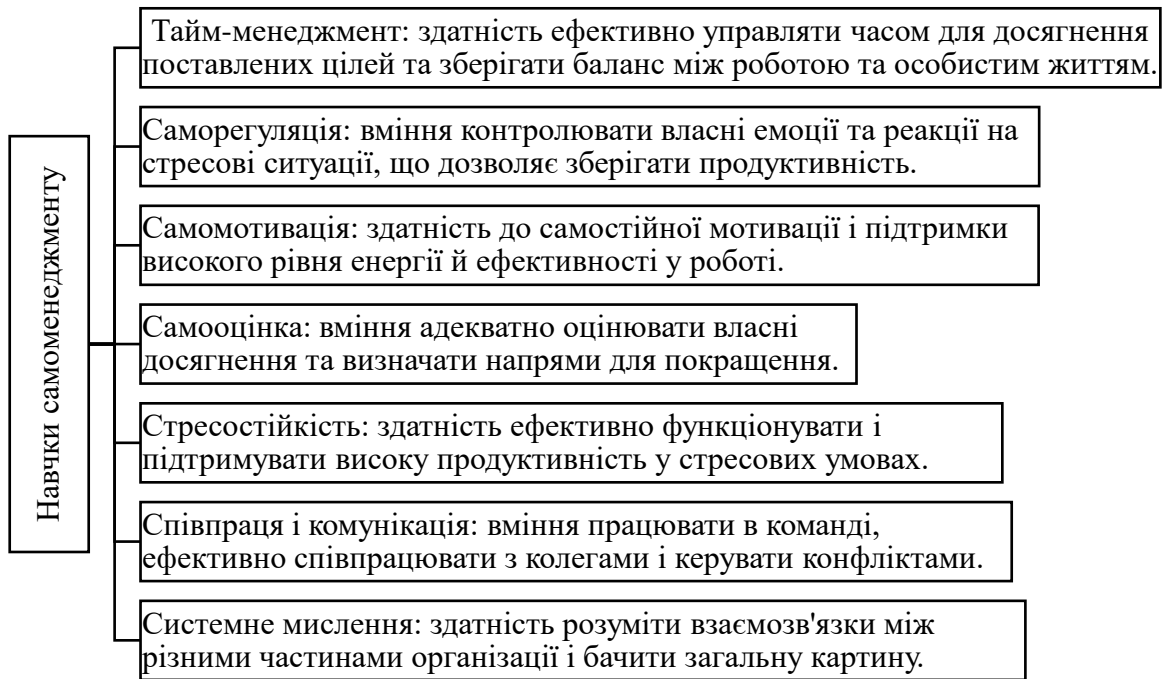


Рис. 2. Основні навички самоменеджменту в контексті інноваційної діяльності організації

Джерело: складено на основі [13-14].

Формування відповідних навичок є особливо актуальним для тих аспектів діяльності організації, які визначають стратегічну направленість інноваційного розвитку. Дані навички сприяють підвищенню індивідуальної та командної продуктивності, створенню умов для професійного зростання і розвитку кар'єри, а також зміцненню корпоративної культури та підвищенню загальної конкурентоспроможності організації.

Розвиток відповідних навичок самоменеджменту в контексті інноваційної діяльності організації сприяє підвищенню ефективності та оптимізації робочих процесів. Для організацій, які прагнуть розробляти та реалізовувати якісні інноваційні проекти, самоменеджмент є невід'ємною практикою, адже включає оптимізацію робочих процесів і високу продуктивність, стимулювання окремих працівників та команд до вирішення проблем ефективними методами, мотивацію людей через почуття відповідальності та нагороду для працівників через підвищення, заробітну плату, привілеї тощо.

Крім розвитку необхідних навичок, кожен співробітник повинен вміти чітко визначати пріоритети, щоб досягти поставлених цілей, що включає здатність аналізувати завдання, оцінювати їх важливість і терміновість, а також планувати свою діяльність таким чином, щоб сконцентруватися на найбільш важливих аспектах проекту. Визначення пріоритетів є передумовою для ефективного виконання ключових завдань і досягнення оптимальних результатів.

Самоменеджмент також передбачає здатність співробітників усвідомлювати власні почуття та контролювати поведінку, тобто працівники повинні бути здатними розпізнавати свої емоції, аналізувати їх вплив на робочий процес і знаходити способи мінімізувати негативні наслідки. Негативні емоції та неконтрольована поведінка можуть значно знизити ефективність роботи не лише окремого співробітника, але й всієї організації. Це, зі свого боку, негативно позначається на результатах реалізації інноваційного проекту. Вміння контролювати емоції та підтримувати позитивний психологічний клімат у команді є важливими складовими успішної реалізації інноваційних проектів, адже сприяє створенню сприятливого середовища для генерування нових ідей, креативного підходу до вирішення проблем та впровадження інновацій [11].

З погляду управління організацією самоменеджмент є багатогранною системою особистісного управління, яка включає комплекс заходів, спрямованих на усвідомлення та оцінку власних сильних і слабких сторін, подолання ментальних стереотипів і зовнішніх бар'єрів, розвиток необхідних особистісних якостей, а також набуття нових професійних знань і вмінь. Тому забезпечення розвитку персонального управління та відповідних навичок працівників передбачає розробку та правильне впровадження системи самоменеджменту (табл. 1).

Таким чином, самоменеджмент є не лише інструментом підвищення особистої ефективності, але й важливим чинником успішної реалізації інноваційних проектів. Також розвиток навичок самоменеджменту має важливе значення для підготовки працівників до подальшої роботи в організації, особливо у контексті реалізації інноваційних проектів. Формування таких якостей, як здатність визначати пріоритети, контролювати емоції, адаптуватися до змін та приймати обґрунтовані рішення, є ключовим чинником для

забезпечення ефективності та результативності командної роботи та сприяє досягненню стратегічних цілей організації та підвищенню її конкурентоспроможності.

Таблиця 1

Система самоменеджменту для розвитку навичок команди інноваційного проєкту

Етап	Характеристика
Постановка цілей	Даний етап передбачає детальний аналіз та формування особистих цілей. Важливим аспектом є вибір кількісних і якісних характеристик для досягнення цих цілей. Встановлення чітких і реалістичних цілей допомагає спрямувати зусилля в правильному напрямку і створює мотивацію для подальшої роботи.
Збір та обробка інформації	На даному етапі необхідно визначити конкретні, чіткі і амбітні цілі, які будуть досягнуті в рамках проєкту. Визначені цілі мають бути вимірюваними і пов'язаними із загальною стратегією організації.
Планування	Розробка детального плану дій, який включає послідовність кроків, розподіл ресурсів і визначення відповідальних осіб. Планування охоплює визначення стратегій, тактик і ресурсів, необхідних для досягнення цілей проєкту.
Прийняття рішень	Здатність систематично контролювати власний прогрес і результати діяльності є критично важливою для успіху проєкту. Важливо вчасно реагувати на виявлені проблеми та недоліки і коригувати план дій для досягнення кращих результатів.
Реалізація рішень	Зміна умов і вимог ринкового середовища є невід'ємною частиною на всіх етапах розробки інноваційних проєктів. Гнучкість і готовність адаптуватися до нових умов дозволяють зберігати конкурентоспроможність і досягати поставлених цілей.
Контроль і коригування	Підтримка високого рівня мотивації є важливим чинником для подолання поточних викликів і досягнення успіху при реалізації інноваційного проєкту. Здатність самостійно підвищувати рівень вмотивованості і підтримувати продуктивність важлива для збереження ініціативності працівників при досягненні встановлених цілей.

Джерело: складено на основі [7].

В сучасних умовах господарювання українським організаціям необхідно мати чітке уявлення про рівень володіння співробітниками зазначеними особистісними якостями, що дозволяє краще прогнозувати їхню продуктивність, здатність до інноваційної діяльності та адаптивність до змін у зовнішньому середовищі. Впровадження технологій самоменеджменту в організації слід розглядати як інноваційний підхід до управління людськими ресурсами, який сприяє підвищенню загальної ефективності та продуктивності працівників. Для забезпечення успіху інноваційних проєктів впровадження самоменеджменту стає ключовим аспектом, що вимагає уваги до низки складних завдань та вирішення викликів. Першим із них є необхідність чітко встановити оптимальний набір функцій і процедур для самоменеджменту, що відповідає стратегічним цілям організації, що включає аналіз поточних процесів і визначення точок оптимізації, а також розробку алгоритму впровадження, який максимально ефективно організує ініціативи у межах організаційної структури. Другим важливим аспектом є чітке визначення меж і ролей кожного суб'єкта в інноваційному процесі, що сприяє уникненню конфліктів і забезпечує інтегроване виконання завдань, що мають стратегічне значення для організації. Для досягнення даної мети необхідно враховувати різноманітність індивідуальних і колективних підходів до управління, забезпечуючи оптимальну співпрацю та координацію між членами команди.

Крім того, поступове нарощування складності інноваційних проєктів відповідно до можливостей та потреб учасників включає не лише технологічні аспекти, а й розвиток особистісних і професійних компетенцій учасників команди. Розширення знань і вмій відіграє ключову роль у підвищенні ефективності інноваційних ініціатив, сприяючи їх успішному впровадженню та виконанню в межах визначених стратегічних напрямків. Також вдосконалення управлінської культури є необхідною складовою для успішності команди проєкту, що вимагає створення стимулюючого середовища, де співробітники мають можливість виражати свої ідеї та впроваджувати їх в життя, сприяючи зміцненню відчуття причетності до результатів своєї праці і впевненості у власних можливостях.

З огляду на визначені завдання необхідно визначити ряд засобів, що допомагають у досягненні ефективності самоменеджменту кожного учасника команди інноваційного проєкту (табл. 2). Дані засоби включають як методи структурування робочих процесів та контролю за виконанням завдань, так і новітні інструменти для забезпечення тайм-менеджменту та якісної комунікації.

Таким чином, ефективні засоби самоменеджменту є критично важливими для успішної реалізації інноваційних проєктів в організаціях. Впровадження ефективних методів та інструментів самоменеджменту дозволяє організаціям досягати стратегічних цілей, зміцнювати командну співпрацю та збільшувати свою конкурентоспроможність на ринку. Дані методології дозволяють організаціям адаптуватися до змін в бізнес-середовищі, мінімізувати витрати ресурсів, підвищувати продуктивність та забезпечувати успішне впровадження стратегічних ініціатив. Крім того, вони сприяють створенню сприятливого середовища для здійснення інновацій та розвитку культури самоменеджменту серед працівників.

Таблиця 2

Засоби для забезпечення ефективності самоменеджменту при реалізації інноваційних проєктів

Засоби	Характеристика	Інструменти
Гнучкі методології	Гнучкі методології, такі як Agile і Scrum, спрямовані на ітеративний розвиток продукту або проєкту, з акцентом на гнучкість, здатність швидко реагувати на зміни та максимізацію цінності для клієнта.	JIRA, Trello, Asana
Lean-методологія	Lean-методологія орієнтована на досягнення ефективності шляхом усунення зайвих витрат часу, ресурсів, енергії та покращення потоків роботи.	LeanKit, Kanban Tool
Метод Kanban	Метод Kanban для управління робочим процесом зосереджується на візуалізації завдань на дошці, обмеженні одночасних завдань та оптимізації потоку роботи.	Kanban Tool, Trello
Методологія Waterfall	Waterfall (водоспадна) методологія – це традиційний послідовний підхід до управління проєктами, де кожен етап проходиться послідовно перед переходом до наступного.	Microsoft Project, GanttPRO
Методологія управління проєктами PRINCE2	Проєкти в контрольованому середовищі (Projects in Controlled Environments, PRINCE2) – це структурована методологія управління проєктами, яка забезпечує рамки для ефективного керування ризиками, контролю та виконання проєктів.	PRINCE2 Foundation, PRINCE2 Practitioner

Джерело: складено автором.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ**

Роль самоменеджменту при забезпеченні ефективності підприємницької діяльності є критично важливою в умовах політичної та економічної нестабільності, що спричинені збройною агресією РФ в Україні, а також зростанням рівня конкуренції на ринку. У даному контексті розвиток навичок самоменеджменту, таких як управління пріоритетами, контроль емоцій та адаптація до змін, є важливим чинником для підвищення ефективності колективної роботи та досягнення стратегічних цілей організації, а впровадження прогресивних методів самоменеджменту дозволяє ефективно керувати трудовим потенціалом, стимулюючи розвиток індивідуальних ініціатив та креативного потенціалу працівників. Крім того, застосування новітніх засобів та інструментів самоменеджменту сприяє оптимізації процесів і підвищенню конкурентоспроможності організацій на ринку, роблячи їх більш гнучкими та готовими до змін у сучасному бізнес-середовищі. Таким чином, роль самоменеджменту в розвитку інноваційних проєктів в організації полягає у забезпеченні ефективного управління часом, завданнями та ресурсами, сприянні творчому підходу кожного учасника, що сприяє не лише підвищенню продуктивності, а й максимальній реалізації потенціалу команди.

Література

- Індекси споживчих цін на товари та послуги (до відповідного місяця попереднього року): Архів. Державна служба статистики України. 2024. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ct/isc/isc_u/arh_iscpm_u.html
- Цикулова А. Інновації та підприємництво в умовах війни. Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу: матеріали II міжнародної науково-практичної конференції. Видавничий дім «Києво-Могилянська академія». 2024. № 1. С. 420-423. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/30184>
- Осецький В. Л., Куліш В. А., Яшук Р. М. Концепт формування нової моделі інноваційної індустріалізації України. Стратегія розвитку України. 2018. № 2. С. 24-29. URL: <https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/SR/article/view/14115>
- Соболевська Л. Інновації під час війни – чи на часі? Блог про кластерний рух. Ukrainian Cluster Alliance. 2023. URL: <https://www.clusters.org.ua/blog-single/innovatsiyi-pid-chas-viyny/>
- Siewert L. J. Time management based on the ALPEN method (by Lothar J. Siewert). Vienna Student Counselling. 2021. URL: https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/students/Student_Engagement_and_Counselling/Counselling_%40_home/Anleitung_ALPEN_E.pdf
- Колпаков В. М. Самоменеджмент: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. ДП «Видавничий дім «Персонал». 2008. 528 с. URL: https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/p09_15.pdf
- Буяк Л. М., Семененко Ю. С., Пришляк К. М. Вплив інформаційних технологій самоменеджменту на ефективність діяльності компанії. Галицький економічний вісник. 2023. № 83(4). С. 7-16. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.04.007
- Федоришина Л. М., Камінський В. І. Самоменеджмент як мистецтво управління індивідуальним людським капіталом. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. № 10. С. 535-538. URL: <http://www.global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf>
- Нікітіна А. В. Роль самоорганізації в розвитку мовної особистості здобувача вищої освіти. Слобожанська бесіда – 16. Лінгвістика тексту і вивчення української ментальності: матеріали Всеукраїнська науково-практична конференція. 2023. № 16. С. 244-250. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/9997>

10. Потапова С. М. Співвідношення понять «саморегуляція» та «самоуправління особистості». Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: матеріали науково-практичної конференції. Харківський національний університет внутрішніх справ. 2016. С. 84-87. URL: <https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/102.pdf>
11. Кібік О. М., Котлубай В. О., Корнілова О. Ефективний менеджмент як чинник інноваційного розвитку сучасного бізнесу. Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. 2022. № 3(80). С. 26-36. DOI: <https://doi.org/10.31375/2226-1915-2022-3-26-36>
12. Бабчинська О. І., Мідляр А. К. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу. Ефективна економіка. 2016. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151>
13. Жуковська А. Сучасні методи та технології тайм-менеджменту. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Економіка. 2021. № 101. С. 79-93. DOI: <https://doi.org/10.26565/2311-2379-2021-101-08>
14. Бутиліна О., Євдокимова І. Самоменеджмент соціального працівника як управлінське завдання. Соціальна робота та соціальна освіта. 2021. № 1(6). С. 5-12. DOI: [https://doi.org/10.31499/2618-0715.1\(6\).2021.234056](https://doi.org/10.31499/2618-0715.1(6).2021.234056)

References

1. Indeksy spozhyvchykh tsin na tovary ta posluhy (do vidpovidnoho misiatsia poperednoho roku): Arkhiv. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. 2024. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ct/isc/isc_u/arh_iscpm_u.html
2. Tsykulova A. Innovatsii ta pidpriemnytstvo v umovakh viiny. Menedzhment ta marketynh yak faktory rozvytku biznesu: materialy II mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii. Vydavnychiy dim «Kyievo-Mohylianska akademii». 2024. № 1. S. 420-423. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/30184>
3. Osetskiy V. L., Kulish V. A., Yashchuk R. M. Kontsept formuvannya novoi modeli innovatsiinoi industrializatsii Ukrainy. Stratehiia rozvytku Ukrainy. 2018. № 2. S. 24-29. URL: <https://jml.nau.edu.ua/index.php/SR/article/view/14115>
4. Sobolevska L. Innovatsii pid chas viiny – chy na chasi? Bloh pro klasternyi rukh. Ukrainian Cluster Alliance. 2023. URL: <https://www.clusters.org.ua/blog-single/innovatsiyi-pid-chas-viiny/>
5. Siewert L. J. Time management based on the ALPEN method (by Lothar J. Siewert). Vienna Student Counselling. 2021. URL: https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/students/Student_Engagement_and_Counselling/Counselling_%40_home/Anleitung_ALPEN_E.pdf
6. Kolpakov V. M. Samomenedzhment: navchalnyi posibnyk dlia studentiv vyshchych navchalnykh zakladiv. DP «Vydavnychiy dim «Personal». 2008. 528 s. URL: https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/p09_15.pdf
7. Buiak L. M., Semenenko Yu. S., Pryshliak K. M. Vplyv informatsiinykh tekhnolohii samomenedzhmentu na efektyvnist diialnosti kompanii. Halatskyi ekonomichnyi visnyk. 2023. № 83(4). S. 7-16. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.04.007
8. Fedoryshyna L. M., Kaminskyi V. I. Samomenedzhment yak mystetstvo upravlinnia indyvidualnym liudskym kapitalom. Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky. 2016. № 10. S. 535-538. URL: <http://www.global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf>
9. Nikitina A. V. Rol samoorhanizatsii v rozvytku movnoi osobystosti zdobuvacha vyshchoi osvity. Slobozhanska beseda – 16. Lihvistyka tekstu i vyvchennia ukrainskoi mentalnosti: materialy Vseukrainska naukovo-praktychna konferentsiia. 2023. № 16. S. 244-250. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/9997>
10. Potapova S. M. Spivvidnoshennia poniat «samorehuliatitsiia» ta «samoupravlinnia osobystosti». Psykholohichni ta pedahohichni problemy profesiinoi osvity ta patriotychnoho vykhovannia personalu systemy MVS Ukrainy: materialy naukovo-praktychnoi konferentsii. Kharkivskiy natsionalnyi universytet vnutrishnikh sprav. 2016. S. 84-87. URL: <https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/102.pdf>
11. Kibik O. M., Kotlubai V. O., Kornilova O. Efektyvnyi menedzhment yak chynnyk innovatsiinoho rozvytku suchasnoho biznesu. Rozvytok metodiv upravlinnia ta hospodariuvannia na transporti. 2022. № 3(80). S. 26-36. DOI: <https://doi.org/10.31375/2226-1915-2022-3-26-36>
12. Babchynska O. I., Midliar A. K. Samomenedzhment yak skladova profesiinoho rozvytku personalu. Efektyvna ekonomika. 2016. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151>
13. Zhukovska A. Suchasni metody ta tekhnolohii taim-menedzhmentu. Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. Serii: Ekonomika. 2021. № 101. S. 79-93. DOI: <https://doi.org/10.26565/2311-2379-2021-101-08>
14. Butylina O., Yevdokymova I. Samomenedzhment sotsialnoho pratsivnyka yak upravlinske zavdannia. Sotsialna robota ta sotsialna osvita. 2021. № 1(6). S. 5-12. DOI: [https://doi.org/10.31499/2618-0715.1\(6\).2021.234056](https://doi.org/10.31499/2618-0715.1(6).2021.234056)