

УДК 658:37.041 (045)

Б. О. Черних,
аспірант, Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-9041-5388>

DOI: 10.32702/2306-6792.2024.16.150

АКТУАЛЬНІ ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

B. Chernykh,
PhD student, Poltava State Agrarian University, Poltava, Ukraine

CURRENT ELEMENTS OF THE SYSTEM OF SELF-MANAGEMENT DEVELOPMENT AT A MODERN ENTERPRISE

В статті розглянуто актуальні елементи системи розвитку самоменеджменту на сучасному підприємстві. Здатність працівників до самостійної організації своєї роботи і прийняття рішень є ключовою у сучасному бізнесі. Відповідальність за власний успіх сприяє розвитку лідерських якостей серед працівників. Здатність самостійно планувати і організовувати свій час дозволяє працівникам більш ефективно використовувати час і ресурси підприємства. Самоменеджмент може сприяти стимулюванню інновацій та творчих ідей серед працівників. Здатність брати на себе відповідальність за власні дії і результати може значно підвищити мотивацію працівників. Перспективи самоменеджменту на підприємстві можуть бути дуже обіцяючими, оскільки ця модель управління створює сприятливу атмосферу для розвитку інновацій та досягнення успіху. Самоменеджмент надає працівникам більшу свободу та автономію у прийнятті рішень, що сприяє виникненню нових ідей та ініціатив. Проактивні працівники можуть вносити власний внесок у процес інновацій та сприяти розвитку підприємства. Модель самоменеджменту може бути привабливою для талановитих фахівців, які цінують можливість самореалізації та відчуття контролю над своєю роботою. Це дозволяє підприємству залучати та утримувати найкращих спеціалістів у своїй галузі. Самоменеджмент допомагає створити гнучку та реагуючу на зміни організаційну культуру. Процеси прийняття рішень можуть бути прискорені, що дозволяє підприємству швидко реагувати на нові виклики та можливості на ринку. Самоменеджмент сприяє більш ефективному використанню ресурсів та зниженню бюрократії, що може призвести до підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємства. Умови самоменеджменту стимулюють розвиток лідерських якостей серед працівників. Вони навчаються приймати відповідальність за свої дії, брати на себе лідерську ініціативу та співпрацювати з іншими для досягнення спільних цілей. Загалом, самоменеджмент може стати потужним інструментом управління на інноваційно орієнтованому підприємстві, дозволяючи створити гнучку та стимулюючу робочу атмосферу для досягнення успіху в швидкозмінному світі бізнесу.

The article examines the actual elements of the self-management development system at a modern enterprise. The ability of employees to independently organize their work and make decisions is key in modern business. Responsibility for one's own success contributes to the development of leadership qualities among employees. The ability to independently plan and organize their time allows employees to use the company's time and resources more efficiently. Self-management can help stimulate innovation and creative ideas among employees. The ability to take responsibility for one's own actions and results can significantly increase employee motivation. The prospects of self-management in the enterprise can be very promising, because this management model creates a favorable atmosphere for the development of innovation and achievement of success. Self-management gives employees greater freedom and autonomy in decision-making, which promotes the emergence of new ideas and initiatives. Proactive employees can make their own contribution to the innovation process and contribute to the development of the enterprise. The self-management model can be attractive to talented professionals who appreciate the possibility of self-fulfillment and a sense of control over their

work. This allows the company to attract and retain the best specialists in its field. Self-management helps to create a flexible and responsive organizational culture. Decision-making processes can be accelerated, which allows the enterprise to quickly respond to new challenges and opportunities in the market. Self-management contributes to more efficient use of resources and reduction of bureaucracy, which can lead to increased productivity and competitiveness of the enterprise. Self-management conditions stimulate the development of leadership qualities among employees. They learn to take responsibility for their actions, take leadership initiative, and cooperate with others to achieve common goals. In general, self-management can become a powerful management tool in an innovation-oriented enterprise, allowing to create a flexible and stimulating work environment to achieve success in a fast-changing business world.

Ключові слова: елементи, система, розвиток, самоменеджмент, підприємство, управління персоналом.

Key words: elements, system, development, self-management, enterprise, personnel management.

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

Самоменеджмент або самоуправління грає важливу роль в сучасному менеджменті підприємства. Він сприяє ефективному використанню ресурсів, розвитку особистих навичок працівників та підвищенню продуктивності. Здатність працівників до самостійної організації своєї роботи і прийняття рішень є ключовою у сучасному бізнесі. Це дозволяє зменшити необхідність в постійному керівництві та мікрокеруванні. Відповідальність за власний успіх сприяє розвитку лідерських якостей серед працівників. Це може привести до формування сильних команд і поліпшення робочого колективу в цілому. Здатність самостійно планувати і організовувати свій час дозволяє працівникам більш ефективно використовувати час і ресурси підприємства. Самоменеджмент може сприяти стимулюванню інновацій та творчих ідей серед працівників. Вільна обмін ідеями та можливість самостійної реалізації проектів може призвести до виникнення нових ідей і підходів. Здатність брати на себе відповідальність за власні дії і результати може значно підвищити мотивацію працівників. Вони більш зацікавлені в досягненні цілей, які вони визначили для себе. Враховуючи ці фактори, можна визначити, що самоменеджмент займає важливе місце в сучасному менеджменті підприємства і є ключовим елементом успішного функціонування організації.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ І НА ЯКІ СПИРАЄТЬСЯ АВТОР, ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Самоменеджмент важливий з кількох причин:

ефективність роботи: здатність керувати своїм часом, енергією та ресурсами допомагає досягати більшої продуктивності та результативності в роботі;

саморозвиток: самоменеджмент сприяє особистому зростанню і розвитку, оскільки людина вчиться аналізувати свої дії, вдосконалювати навички і вирішувати проблеми;

автономія та відповідальність: здатність самостійно приймати рішення і виконувати завдання сприяє відчуттю автономії та відповідальності за свої дії;

стресостійкість: людина, яка вміє керувати своїм часом та стресом, зазвичай краще справляється з викликами та труднощами в роботі і особистому житті;

ефективна комунікація: самоменеджмент включає в себе навички планування, прийняття рішень і управління пріоритетами, що полегшує ефективну комунікацію з колегами та керівництвом [1; 4—6].

Отже, самоменеджмент є важливою складовою успіху як на роботі, так і в особистому житті, оскільки допомагає людині ефективно

використовувати свій потенціал і досягати поставлених цілей.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Формулювання цілей статті (постановка завдання) — дослідити актуальні елементи системи розвитку самоменеджменту на сучасному підприємстві.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБГРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Самоменеджмент відіграє ключову роль в управлінні персоналом, оскільки допомагає сприяти ефективності, продуктивності та задоволеності працівників.

Розвиток особистості працівника сприяє особистісному зростанню і розвитку працівників. Підтримка саморозвитку є ключовим фактором для залучення та утримання талановитих співробітників. Працівники, які володіють навичками самоменеджменту, можуть краще керувати своїм часом, енергією та ресурсами, що впливає на їхню продуктивність і результативність роботи. Самоменеджмент надає працівникам більшу автономію в прийнятті рішень і виконанні завдань, що сприяє розвитку відчуття відповідальності за власні дії та результати. Розвиток культури самоменеджменту в організації сприяє створенню сприятливого середовища, де працівники відчують себе більш відповідальними за свої дії і результати. Навички самоменеджменту, такі як планування, пріоритети і делегування, полегшують ефективну комунікацію в колективі та між керівництвом і працівниками. Здатність ефективно керувати своїм часом і завданнями допомагає працівникам краще впоратися зі стресом та конфліктними ситуаціями на роботі.

У цілому, самоменеджмент виступає важливим інструментом управління персоналом, який сприяє досягненню більшої ефективності, продуктивності та задоволеності на робочому місці.

Розвиток самоменеджменту на сучасному підприємстві — це ключовий аспект ефективного управління персоналом і досягнення успіху в динамічному бізнес-середовищі.

Підприємство може сприяти розвитку самоменеджменту, надаючи ресурси для навчання та особистого розвитку працівників. Це може включати тренінги, семінари, доступ до літератури і онлайн-курсів. Застосування методів ефективного управління часом, таких як

техніки планування, пріоритетів і делегування, допомагає працівникам керувати своїм робочим часом більш ефективно. Важливо встановлювати конкретні цілі та завдання для працівників і надавати їм автономію у виборі методів досягнення цих цілей. Регулярний зворотний зв'язок і оцінка виконання допомагають працівникам розуміти, як вони прогресують, і знаходити області для поліпшення. Навички само-рефлексії і самооцінки допомагають працівникам критично оцінювати свої дії, реакції та результати та вчатися від своїх досвідів. Підтримка ініціативи та креативності сприяє розвитку самоменеджменту, оскільки працівники відчують себе більш впевнено в управлінні своїм робочим процесом.

Ці практики сприяють створенню ефективної робочої атмосфери, де працівники можуть бути більш відповідальними за свої дії і результати, що в свою чергу сприяє підвищенню продуктивності та задоволеності працівників.

Умови війни можуть вносити значні виклики в реалізацію самоменеджменту, але деякі його аспекти можуть бути особливо важливими в цих умовах: умови війни часто супроводжуються стресом, невизначеністю та швидкими змінами (здатність швидко адаптуватися до нових обставин і керувати емоціями може бути критичною для збереження продуктивності та ефективності); в умовах війни важливо гнучко планувати та пріоритизувати завдання для максимізації ресурсів і досягнення стратегічних цілей; самоменеджмент вимагає від людини здатності керувати своїм часом та енергією навіть у найскладніших ситуаціях (в умовах війни самодисципліна може бути критичною для збереження робочої ефективності та витривалості); військові конфлікти можуть призводити до травматичних досвідів і стресу (здатність керувати стресом, шукати підтримку та відновлювати психологічне благополуччя може бути важливою частиною самоменеджменту в умовах війни); в умовах війни важливо вміти ефективно спілкуватися та співпрацювати з колегами для досягнення спільних цілей (здатність працювати в команді та підтримувати одне одного може бути ключовою для успішного функціонування в умовах війни).

Узагальнюючи, в умовах війни самоменеджмент може відігравати критичну роль у забезпеченні ефективності, продуктивності та психологічного благополуччя працівників. Однак це може вимагати особливого навчання та підтримки для адаптації до умов конфлікту.

Таблиця 1. Методика оцінки рівня самоменеджменту працівників підприємства

Методика	Зміст методики	Переваги методики
анкетування та оцінка з боку керівництва	менеджери можуть використовувати анкети або анкети для оцінки рівня самоменеджменту працівників	ці анкети можуть містити питання про здатність працівника планувати свої дії, встановлювати та досягати цілей, управляти стресом та конфліктами, а також про активність та ініціативу
самооцінка	процес самооцінки може бути ефективним способом для працівників оцінити свій власний рівень самоменеджменту	пропонуючи працівникам заповнити анкету або провести інтерв'ю з самооцінки, компанія може отримати інформацію про те, як працівники сприймають свої власні навички управління собою
360 градусів	цей метод включає збір відгуків від різних джерел, таких як керівництво, колеги, підлеглі та інші зацікавлені сторони	це дає повніший образ про те, як працівник керує собою з багатьох точок зору
постановка та виконання завдань	оцінка самоменеджменту може бути проведена на основі того, наскільки успішно працівник виконує покладені на нього завдання, використовуючи власні навички управління часом, ресурсами та енергією.	враховує індивідуальні особливості працівника
об'єктивні показники успіху	важливо визначити конкретні показники успіху, які відображають рівень самоменеджменту працівника	це може включати досягнення поставлених цілей, відповідність строкам та ефективне використання ресурсів
спостереження на робочому місці	постійне спостереження за працівниками під час виконання роботи	може дати менеджерам уявлення про те, як працівники керують своїми діями та ресурсами

Джерело: складено автором на основі [11–12].

Оцінка самоменеджменту працівника є важливим етапом у процесі управління персоналом. Існує кілька методик, які можуть бути використані для оцінки рівня самоменеджменту працівників (табл. 1).

Комбінація цих методик дозволить компанії отримати об'єктивну картину рівня самоменеджменту працівників і виявити можливі шляхи для подальшого розвитку.

Самоменеджмент в аграрних підприємствах має свої особливості, які визначаються специфікою галузі та особливостями робочих умов.

В аграрній сфері часто спостерігається сезонність робіт, пов'язаних з вирощуванням рослин та тваринництвом. Протягом певних періодів часу працівники можуть мати інтенсивніші робочі навантаження, тому важливо, щоб вони могли ефективно керувати своїм часом та ресурсами.

У сільському господарстві успішність вирощування залежить від природних факторів, таких як погода, ґрунтова родючість тощо. Це може вимагати швидких змін планів і стратегій

роботи, тому працівники повинні мати навички адаптації та гнучкості.

Залежно від посади та функцій, працівники аграрних підприємств можуть нести велику відповідальність за догляд за рослинами, тваринами, врожайність та якість продукції. Самоменеджмент може допомогти їм ефективно управляти цією відповідальністю.

У багатьох випадках працівникам аграрних підприємств доводиться виконувати різноманітні завдання, починаючи від обробки ґрунту та закінчуючи збиранням врожаю або утриманням тварин. Самоменеджмент допомагає їм ефективно організовувати свій час та пріоритизувати завдання.

У сільському господарстві часто потрібна співпраця та координація між працівниками для досягнення спільних цілей. Самоменеджмент сприяє розвитку комунікаційних та командних навичок, що є важливими для успішної роботи в групі.

Отже, самоменеджмент в аграрних підприємствах є ключовим елементом успішного функціонування, оскільки він допомагає працівни-

кам ефективно управляти власними завданнями, часом та ресурсами в умовах специфічних вимог галузі.

Самоменеджмент в агропереробному підприємстві також має свої власні особливості, які визначаються специфікою галузі та особливостями виробництва.

Агропереробні підприємства часто працюють за строго визначеними технологічними процесами, особливо в періоди збору врожаю. Процеси виробництва можуть бути чітко регламентовані та залежати від різних факторів, таких як вид сировини, умови зберігання тощо. Професіоналам в агропереробній галузі важливо мати навички управління часом та ресурсами для виконання завдань у встановлені строки [2; 7].

У зв'язку з вимогами щодо якості та безпеки продукції в агропереробних підприємствах, працівники повинні бути уважними до деталей і вміти відстежувати виробничі процеси на кожному етапі. Самоменеджмент може допомогти забезпечити ефективний контроль якості та безпеки продукції.

Підприємства агропереробної галузі часто мають сезонний характер робіт, пов'язаний з вирощуванням та збиранням сільськогосподарських культур. Це може вимагати від працівників гнучкості в управлінні часом та ресурсами для ефективного виконання завдань у періоди збільшеного обсягу робіт.

Зростання конкуренції в агропереробній галузі змушує підприємства шукати нові технології та інноваційні підходи до виробництва. Професіонали в цій галузі повинні бути готові до впровадження нових технологій та ефективно керувати процесом їх впровадження.

Управління виробництвом в агропереробних підприємствах може бути складним завданням через потребу в оптимізації виробничих процесів, планування виробничих потужностей та управління постачальниками сировини. Самоменеджмент може допомогти працівникам ефективно керувати цими аспектами виробництва.

Отже, самоменеджмент в агропереробному підприємстві є важливим елементом успішного функціонування, оскільки дозволяє працівникам ефективно керувати своїм часом, ресурсами та завданнями в умовах специфічних вимог галузі.

Самоменеджмент грає ключову роль у підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Самоменеджмент допомагає працівникам оптимально використовувати час, людські ресурси та матеріальні активи. Це при-

зводить до зниження витрат і підвищення продуктивності, що створює конкурентну перевагу. Самоменеджмент сприяє створенню стимулів для працівників бути креативними та приймати ініціативу. Це сприяє розвитку нових ідей, процесів і продуктів, що може збільшити конкурентоспроможність підприємства на ринку. Самоменеджмент робить підприємство більш гнучким та готовим до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Працівники, які вміють ефективно керувати собою, легше пристосовуються до нових вимог ринку та швидко реагують на зміни в ситуації. Самоменеджмент сприяє розвитку навичок комунікації, лідерства та співпраці між працівниками. Це поліпшує внутрішню ефективність та забезпечує згуртованість колективу, що є важливим чинником конкурентоспроможності. Компанії, які сприяють саморозвитку та самоменеджменту своїх працівників, зазвичай є більш привабливими для талановитих співробітників. Це дозволяє підприємству залучати та утримувати висококваліфікованих працівників, що підвищує його конкурентоспроможність [3; 10].

Отже, самоменеджмент є важливим елементом, що допомагає підприємству зберігати та підвищувати свою конкурентоспроможність в умовах постійних змін на ринку та в бізнес-середовищі.

Зважаючи на обмеженість доступної конкурентної інформації, ось декілька прикладів політики підтримки самоменеджменту на українських підприємствах:

AgroGeneration — це аграрна компанія, що спеціалізується на вирощуванні зернових та олійних культур в Україні. AgroGeneration визначається своєю політикою підтримки самоменеджменту через надання працівникам великого ступеня автономії у вирішенні завдань, зокрема, управління сільськогосподарськими ділянками, використання ресурсів та прийняття стратегічних рішень.

МНР — є одним з найбільших виробників курятини в Україні. Компанія активно заохочує ініціативу своїх працівників та розвиток самоменеджменту через надання можливостей для участі в проектах з оптимізації виробничих процесів, впровадження нових технологій та підвищення якості продукції.

Агропросперіс — ця компанія спеціалізується на вирощуванні та експорті зернових культур. Агропросперіс визначається своєю політикою підтримки самоменеджменту через створення сприятливих умов для розвитку

ініціатив та креативності серед працівників, що сприяє впровадженню інноваційних рішень та покращенню ефективності виробництва.

Kernel — це одна з найбільших аграрних компаній в Україні, яка займається вирощуванням та експортом олійних культур. Kernel активно підтримує саоменеджмент своїх працівників, забезпечуючи їм велику автономію в прийнятті рішень на рівні виробництва, управління сільськогосподарськими ділянками та впровадження ініціатив з удосконалення процесів [8—9].

Ці приклади ілюструють, як українські аграрні підприємства впроваджують політику підтримки саоменеджменту, що сприяє розвитку ініціатив та ефективності працівників у вирішенні завдань та досягненні стратегічних цілей компанії.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Перспективи саоменеджменту на підприємстві можуть бути дуже обіцяючими, оскільки ця модель управління створює сприятливу атмосферу для розвитку інновацій та досягнення успіху.

Саоменеджмент надає працівникам більшу свободу та автономію у прийнятті рішень, що сприяє виникненню нових ідей та ініціатив. Проактивні працівники можуть вносити власний внесок у процес інновацій та сприяти розвитку підприємства. Модель саоменеджменту може бути привабливою для талановитих фахівців, які цінують можливість самореалізації та відчуття контролю над своєю роботою. Це дозволяє підприємству залучати та утримувати найкращих спеціалістів у своїй галузі. Саоменеджмент допомагає створити гнучку та реагуючу на зміни організаційну культуру. Процеси прийняття рішень можуть бути прискорені, що дозволяє підприємству швидко реагувати на нові виклики та можливості на ринку. Саоменеджмент сприяє більш ефективному використанню ресурсів та зниженню бюрократії, що може призвести до підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємства. Умови саоменеджменту стимулюють розвиток лідерських якостей серед працівників. Вони навчаються приймати відповідальність за свої дії, брати на себе лідерську ініціативу та співпрацювати з іншими для досягнення спільних цілей.

Загалом, саоменеджмент може стати потужним інструментом управління на інноваційно орієнтованому підприємстві, дозволяючи

створити гнучку та стимулюючу робочу атмосферу для досягнення успіху в швидкозмінному світі бізнесу.

Література:

1. Биба В. Теоретичні засади розвитку саоменеджменту організації. Економічна наука. 2021. Вип. 2. С. 58—61.
2. Василик С. К., Прохоровська С. А., Агєєва І. В. Управління персоналом і саоменеджмент у системі управління організацією в умовах сучасних викликів. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2023. Випуск 38. С. 16—23.
3. Зось-Кіор М. В., Гнатенко І. А., Ільїн В. Ю., Прокопенко О. В. Особливості формування кадрової безпеки в системі управління аграрних підприємств в умовах сучасних ризиків. Формування ринкових відносин в Україні. 2022. №. 12. С. 77—83.
4. Лисенко В., Приходько І. Вплив функцій та технологій саоменеджменту на розвиток персоналу підприємства. Економіка та управління підприємствами. 2018. Вип. 19. С. 251—256.
5. Лугова В., Мартіянова М. Роль методів і технологій саоменеджменту у забезпеченні розвитку персоналу. European journal of economics and management. 2019. Vol. 5. С. 164—173.
6. Плаксієнко В. Я., Зось-Кіор М. В. Компетентнісний підхід в командотворенні менеджменту підприємства в контексті розвитку сучасного ринку праці. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2021. № 4 (121). С. 76—81.
7. Седікова І. О., Седіков Д. В. Нові парадигми менеджменту в умовах цифрової економіки. Економіка харчової промисловості. 2022. Т. 4, вип. 3. С. 37—43.
8. Смирнова І., Шевяков Д., Курченко В. Основні аспекти управління персоналом в сучасних економічних умовах України. Економіка і суспільство. 2019. Вип. 19. С. 622—627.
9. Шостак А. В., Болобан Є. О. Зарубіжний досвід управління персоналом. Приазовський економічний вісник. 2018. Вип. 3 (08). С. 94—99.
10. Якимчук І. Особливості саоменеджменту в діяльності сучасної організації. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2022. Випуск 35. С. 197—202.
11. Mykhailichenko M., Lozhachevska O., Smaigin V., Krasnoshtan O., Zos-Kior M., Hnatenko I. Competitive strategies of personnel management in

business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. 2021. № 43 (3). P. 403—414.

12. Zos-Kior M., Buchniev M., Naholiuk O., Starodubtseva I. Strengthening the motivation of enterprise personnel by knowledge management measures in the context of change management. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія "Економічні науки". 2020. Випуск 3. С. 10—15.

References:

1. Byba, V. (2021), "Theoretical principles of the development of self-management of the organization", Economics, vol. 2, pp. 58—61.

2. Vasylyk, S. K., Prokhorovska, S. A. and Ageeva, I. V. (2023), "Personnel management and self-management in the organization management system in the conditions of modern challenges", Scientific notes of the Lviv University of Business and Law. The series is economical. Legal series, vol. 38, pp. 16—23.

3. Zos-Kior, M. V., Hnatenko, I. A., Ilyin V. Yu. and Prokopenko, O. V. (2022), "Peculiarities of the formation of personnel security in the management system of agrarian enterprises in conditions of modern risks", Formation of market relations in Ukraine, vol. 12, pp. 77—83.

4. Lysenko, V. and Prykhodko, I. (2018), "The influence of self-management functions and technologies on the development of enterprise personnel", Economics and enterprise management, vol. 19, pp. 251—256.

5. Lugova, V. and Martiyanova, M. (2019), "The role of self-management methods and technologies in ensuring personnel development", European journal of economics and management, vol. 5, pp. 164—173.

6. Plaksienko, V. Ya. and Zos-Kior, M. V. (2021), "A competent approach in the team building of enterprise management in the context of the development of the modern labor market", State and regions. Series: Economy and entrepreneurship, vol. 4 (121), pp. 76—81.

7. Sedikova, I. O. and Sedikov, D. V. (2022), "New paradigms of management in the conditions of the digital economy", Economics of the food industry, vol. 4.3, pp. 37—43.

8. Smirnova, I., Shevyakov, D. and Kurchenko, V. (2019), "Basic aspects of personnel management in modern economic conditions of Ukraine", Economy and society, vol. 19, pp. 622—627.

9. Shostak, L. V. and Boloban, E. O. (2018), "Foreign experience of personnel management", Priazov Economic Herald, vol. 3 (08), pp. 94—99.

10. Yakymchuk, I. (2022), "Peculiarities of self-management in the activity of a modern organization", Scientific notes of the Lviv University of Business and Law. The series is economical. Legal series, vol. 35, pp. 197—202.

11. Mykhailichenko, M., Lozhachevska, O., Smagin, V., Krasnoshtan, O., Zos-Kior, M. and Hnatenko, I. (2021), "Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization", Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, vol. 43 (3), pp. 403—414.

12. Zos-Kior, M., Buchniev, M., Naholiuk, O. and Starodubtseva, I. (2020), "Strengthening the motivation of enterprise personnel by knowledge management measures in the context of change management", Bulletin of the Cherkasy National University named after Bohdan Khmelnytskyi. Series "Economic Sciences", vol. 3, pp. 10—15.

Стаття надійшла до редакції 07.07.2024 р.



Журнал включено до переліку наукових фахових видань України (Категорія «Б») з

ЕКОНОМІЧНИХ НАУК та ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

(Наказ Міністерства освіти і науки України
№ 886 від 02.07.2020)

Спеціальності - 051, 071, 072, 073, 075, 076, 281, 292