

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2026. № 5. ISSN 2307-2105



Copyright © The Author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2026.5.7>

УДК 005.32:005.591.6:331.101.3

О. С. Лаврук,

к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9089-237X>

Н. А. Лаврук,

к. е. н., доцент кафедри публічного управління, менеджменту та інклюзивної економіки, Навчально-реабілітаційний заклад вищої освіти

«Кам'янець-Подільський державний інститут»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4724-8460>

В. В. Лаврук,

д. е. н., професор, професор кафедри фінансів, банківської справи, страхування та електронних платіжних систем,

Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»

ORCID ID: <https://orcid.org/000000-0002-0778-7227>

**ІННОВАЦІЇ В САМОМЕНЕДЖМЕНТІ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

O. Lavruk,

*PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management,
Kamianets-Podilskyi Ivan Ohiienko National University*

N. Lavruk,

*PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Public
Administration, Management and Inclusive Economy,
Educational and rehabilitation institution of higher education «Kamianets-
Podilskyi State Institute»*

V. Lavruk,

*Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Finance,
Banking, Insurance And Electronic Payment Systems,
Higher educational institution «Podillia State University»*

INNOVATIONS IN SELF-MANAGEMENT AS A FACTOR IN FORMING LABOR POTENTIAL IN THE CONDITIONS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

У статті досліджено теоретичні та прикладні аспекти інноваційного самоменеджменту як чинника формування та розвитку трудового потенціалу організації в умовах сталого розвитку. Обґрунтовано, що сучасні трансформаційні процеси, зумовлені цифровізацією економіки та зростанням динамічності зовнішнього середовища, актуалізують необхідність переосмислення традиційних підходів до самоменеджменту. Визначено його ключові структурні складові, які безпосередньо впливають на якісні характеристики трудового потенціалу. Доведено, що інтеграція цифрових інструментів, принципів Agile, концепції «well-being» та практик mindfulness сприяє підвищенню продуктивності праці, адаптивності, креативності та стресостійкості персоналу. Особливу увагу приділено ролі самоменеджменту у забезпеченні безперервного професійного розвитку,

ефективної самоорганізації та раціонального використання ресурсів працівників. Встановлено, що впровадження інноваційного самоменеджменту формує передумови для підвищення конкурентоспроможності організацій і забезпечення їх сталого розвитку.

The article explores the theoretical and applied aspects of innovative self-management as a key factor in the formation and development of an organization's labor potential under conditions of sustainable development. It is substantiated that the rapid transformation of the professional environment, driven by digitalization, increasing complexity of organizational processes, and growing uncertainty, requires a rethinking of traditional approaches to self-management. Conventional models, primarily focused on time planning and task control, are no longer sufficient to ensure the required level of efficiency, adaptability, and competitiveness of personnel. The study identifies and systematizes the structural components of self-management, including professional, personal, intellectual, psychological, social, and business dimensions, which directly influence the qualitative characteristics of labor potential such as competencies, motivation, adaptability, and innovative capacity. It is argued that self-management should be considered a system-forming mechanism that ensures continuous professional development, effective self-organization, and rational use of individual resources. Particular attention is paid to the transformation of self-management through the integration of digital tools, artificial intelligence technologies, Agile principles, and elements of mental management and well-being концепції. Such integration creates a synergistic effect manifested in increased productivity, enhanced emotional resilience, improved decision-making, and greater employee engagement. The application of iterative approaches, flexible planning, and reflective practices enables individuals to respond effectively to dynamic changes and achieve both personal and organizational goals.

The findings confirm that innovative self-management contributes to the optimization of labor potential utilization, strengthens organizational adaptability,

and enhances overall competitiveness in the modern labor market. The study emphasizes the importance of combining technological capabilities with psychological competencies to ensure sustainable development. Prospects for further research include the development of methodological tools for assessing the effectiveness of innovative self-management and its impact on labor potential indicators in various organizational contexts.

Ключові слова: *самоменеджмент, інновації, трудовий потенціал, сталий розвиток, цифровізація, Agile.*

Keywords: *self-management, innovation, labor potential, sustainable development, digitalization, Agile.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Швидкий розвиток професійної сфери спонукає організації застосовувати управлінські інструменти впливу на розвиток їх трудового потенціалу задля сталого розвитку і збереження конкурентоспроможності. У цьому контексті самоменеджмент постає як концепція, що трансформує традиційні підходи до організації діяльності, зміщуючи акцент із жорсткої ієрархії на автономію працівників, їхню здатність до самоорганізації, управління часом, ресурсами та пріоритетами. Це створює нові виклики і відкриває нові можливості для особистісного і професійного зростання. Водночас, традиційні підходи до самоменеджменту дедалі частіше виявляються обмеженими у контексті сучасного динамічного середовища, яке вимагає високого рівня гнучкості, оперативної адаптації та застосування ітеративних моделей виконання завдань. За таких умов особливої актуальності набуває впровадження інноваційного самоменеджменту, однак його теоретико-методичні засади та практичний вплив на ключові параметри ефективності організації, зокрема використання та розвиток трудового потенціалу, залишаються недостатньо опрацьованими і потребують подальшого наукового обґрунтування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика удосконалення процесів планування, підвищення результативності використання робочого часу, максимальної реалізації індивідуального потенціалу менеджера, а також прийняття обґрунтованих управлінських рішень і забезпечення ефективного контролю за виконанням визначених завдань знайшла своє відображення у наукових працях таких дослідників, як: Агеєва І.В., Андрющенко К.А., Бабчинська О.І., Биба В.А., Буняк Н.М., Дегтяр О.А., Камінський В.І., Мідляр А.К., Федоришина Л.М., Якимчук І.М. та ін.[1-6, 13, 15]. Актуальність проблеми полягає в необхідності пошуку та впровадження сучасних інноваційних інструментів самоменеджменту в забезпеченні сталого розвитку і ефективного використання трудового потенціалу організацій.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є обґрунтування сутності інновацій в самоменеджменті як чинника формування та розвитку трудового потенціалу організації в умовах сталого розвитку, а також визначення його структурних елементів і механізмів впливу на ефективність управлінської діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Самоменеджмент доцільно розглядати як системоутворюючий чинник формування та розвитку трудового потенціалу організації, оскільки він визначає здатність працівників, зокрема менеджерів, до ефективної самоорганізації, професійного зростання та підвищення продуктивності праці. Його ключове призначення полягає у забезпеченні безперервного саморозвитку особистості, що, у свою чергу, трансформується у зростання якісних характеристик трудового потенціалу – знань, навичок, компетентностей, мотивації та адаптивності персоналу. У цьому контексті самоменеджмент виступає як свідомо організований і цілеспрямований процес формування та вдосконалення професійно-ділових і особистісних якостей працівника, що забезпечують підвищення ефективності управлінської діяльності та конкурентоспроможності організації загалом.

Встановлено, що визначальними навичками ефективного самоменеджменту є:

- здатність управляти собою: повною мірою використовувати свій час, енергію, навички, здатність справлятися зі стресом;
- стійкі особисті цінності, адекватні сучасній реальності;
- чіткі особисті цілі: ясність у питаннях бізнесу та особистого життя, реалістичні цілі в житті;
- акцент на постійному особистісному зростанні;
- навички вирішення проблем: наявність ефективних стратегій прийняття рішень та здатність вирішувати сучасні проблеми;
- креативність та здатність до інновацій: винахідливість, здатність генерувати достатньо ідей;
- висока здатність впливати на інших: надавати підтримку та участь, впливати на їхні рішення;
- знання сучасних управлінських підходів, здатність керувати, здатність навчати та розвивати підлеглих, формувати та розвивати ефективні робочі групи [7].

Відповідно, стрижневі аспекти самоменеджменту включають постановку цілей, управління часом, емоційну регуляцію, управління стресом та відповідальність [15, с. 85].

Узагальнення літературних джерел дозволило обґрунтувати виокремлення низки структурних складових самоменеджменту, розвиток яких прямо впливає на якісні параметри трудового потенціалу організації:

професійна компонента (сприяє нарощенню людського капіталу організації шляхом формування та вдосконалення професійних знань, умінь, навичок і компетентностей, необхідних для ефективного виконання управлінських функцій і прийняття раціональних управлінських рішень);

особистісна компонента (забезпечує розвиток індивідуально-психологічних якостей, ціннісних орієнтацій і поведінкових характеристик,

що формують організаційну культуру та впливають на рівень залученості персоналу);

інтелектуальна компонента (підсилює інноваційний потенціал організації завдяки розвитку аналітичного мислення, креативності та здатності до генерування й реалізації нових ідей);

фізична складова саморозвитку (визначає рівень працездатності, витривалості та загального стану здоров'я працівників, що безпосередньо впливає на продуктивність праці та зниження втрат робочого часу);

психологічна складова (формує емоційну стійкість, саморегуляцію, мотиваційну спрямованість і готовність до змін, що є критично важливими в умовах динамічного організаційного середовища);

соціальна складова (забезпечує розвиток комунікативних компетенцій, здатності до командної роботи, соціальної адаптації та ефективної взаємодії, що підвищує рівень соціального капіталу організації);

ділова компонента (сприяє формуванню ефективних ділових комунікацій, партнерських відносин і мережевої взаємодії, що розширює можливості організації у зовнішньому середовищі).

Таким чином, самоменеджмент виступає важливим механізмом системного нарощення та ефективного використання трудового потенціалу організації, забезпечуючи її стійкий розвиток і конкурентні переваги.

Трансформаційні процеси у глобальній економіці, зумовлені активним розвитком цифрових технологій, актуалізують потребу у переосмисленні підходів до організації професійної діяльності працівників. Якщо раніше самоменеджмент переважно асоціювався з плануванням часу, постановкою цілей і контролем виконання завдань, то в сучасних умовах ключового значення набуває інтеграція цифрових інструментів, інноваційних управлінських підходів і психологічних практик саморегуляції. Таке поєднання забезпечує формування комплексної компетентності, яка поєднує високий рівень організаційної ефективності з психологічною стійкістю особистості. З позиції розвитку трудового потенціалу організації це сприяє

підвищенню продуктивності працівників, їх здатності до адаптації в умовах змін та ефективному використанню індивідуальних ресурсів, що є важливою передумовою забезпечення конкурентоспроможності організації в цифровій економіці.

Ґрунтуючись на узагальненні наукових підходів, самоменеджмент доцільно розглядати як інструмент цілеспрямованого розвитку та ефективного використання трудового потенціалу організації, оскільки він забезпечує підвищення як індивідуальної продуктивності працівників, так і сукупної результативності персоналу.

У цьому контексті самоменеджмент охоплює систему взаємопов'язаних елементів, кожен із яких робить свій внесок у формування якісних характеристик трудового потенціалу – професійних компетентностей, мотивації, адаптивності та здатності до інноваційної діяльності:

самоврядування, що передбачає раціональне управління власними ресурсами працівника (часом, енергією, знаннями), забезпечуючи їх оптимальне використання в інтересах організації та підвищення загальної продуктивності праці;

саморозвиток, який сприяє безперервному оновленню та нарощенню людського капіталу через усвідомлення індивідуальних прогалин у компетентностях і цілеспрямоване їх усунення, що підвищує конкурентоспроможність персоналу;

самоконтроль як механізм забезпечення якості виконання професійних завдань, що дозволяє своєчасно виявляти відхилення та підвищувати ефективність використання трудових ресурсів;

самореалізація, яка створює умови для максимально повного розкриття потенціалу працівника, стимулює ініціативність, творчість і залученість, що позитивно впливає на інноваційний розвиток організації;

самоаналіз, що забезпечує об'єктивну оцінку власних компетенцій і ресурсів, формує основу для їх подальшого розвитку та більш раціонального використання у професійній діяльності;

планування та облік часу, які виступають ключовими інструментами підвищення ефективності використання робочого часу, зниження непродуктивних витрат і оптимізації трудових процесів;

реалізація цілей як інтегральний результат самоменеджменту, що забезпечує досягнення індивідуальних і організаційних цілей, підвищуючи віддачу від використання трудового потенціалу.

Отже, системне впровадження елементів самоменеджменту в практику діяльності менеджерів сприяє не лише їхньому професійному зростанню, а й формує передумови для ефективного розвитку, відтворення та повноцінного використання трудового потенціалу організації, що є важливою умовою її сталого розвитку та підвищення конкурентоспроможності.

Відповідно, структура самоменеджменту повинна відповідати наступним вимогам: [6, с. 29]:

- спрямованість на результат, іншими словами, економічність;
- поєднання індивідуальних і загальних цілей;
- здатність структури забезпечувати сприятливі умови для реалізації процесу розвитку;
- ясність – чітке знання своїх завдань і обов'язків;
- поєднання стабільності і пристосовності, вона повинна спиратися на досягнення минулого і планувати майбутнє;
- гнучкість — швидка реакція на будь-які зміни як у зовнішньому, так і внутрішньому середовищі;
- стійкість у часі і здатність до самооновлення;
- надійність організації різних процесів.

В умовах стрімкої цифровізації, експоненційного зростання інформаційних потоків та динамічних соціально-економічних трансформацій самоменеджмент набуває статусу ключової компетентності, необхідної для ефективної адаптації до сучасного професійного й життєвого середовища. Він перестає бути лише індивідуальною практикою організації часу і діяльності, перетворюючись на стратегічний інструмент, що забезпечує

здатність оперативно реагувати на зміни, підтримувати продуктивність і досягати поставлених цілей в умовах високої невизначеності та інформаційного навантаження.

Особливу увагу сучасні дослідження приділяють інтеграції цифрових інструментів та технологій штучного інтелекту у систему самоменеджменту. Використання мобільних застосунків, інтегрованих платформ для планування та AI-планерів сприяє автоматизації рутинних процесів, оптимізації розкладів та підвищенню продуктивності. Чат-боти та віртуальні коучі, зокрема на базі ChatGPT, стають новими інструментами рефлексії та розвитку когнітивних навичок [10, с. 12].

В умовах високої динамічності та ускладнення сучасного робочого середовища традиційні підходи до самоменеджменту, які зосереджуються переважно на індивідуальному плануванні та лінійному виконанні завдань, дедалі частіше демонструють обмежену ефективність. Це пояснюється посиленням взаємозалежності робочих процесів, необхідністю оперативного реагування на зміни та зростанням ролі командної взаємодії навіть у межах індивідуальної діяльності. За таких умов особливої актуальності набуває інтеграція принципів Agile у практику самоменеджменту.

Застосування Agile-підходів відкриває нові можливості для підвищення ефективності індивідуальної діяльності, забезпечуючи гнучкість, ітеративність та орієнтацію на створення цінності. Це дозволяє працівнику більш швидко адаптуватися до умов невизначеності, відповідно коригувати власні дії та досягати запланованих результатів. Такий підхід забезпечує формування синергетичного ефекту, який проявляється у підвищенні продуктивності праці, розвитку креативності, посиленні стресостійкості та здатності до швидкої адаптації.

Зокрема, імплементація Agile у самоменеджмент передбачає декомпозицію складних завдань на менші, керовані етапи (ітерації), регулярну самооцінку результатів діяльності та своєчасне внесення коректив у процес роботи. Такий підхід підвищує адаптивність працівника, сприяє

безперервному вдосконаленню його компетентностей і забезпечує більш ефективне використання індивідуального та колективного трудового потенціалу в умовах постійних змін.

Інтеграція принципів Agile management у практику самоменеджменту формує нові можливості для підвищення індивідуальної результативності та здатності до швидкої адаптації в умовах нестабільного й динамічного середовища. Такий підхід ґрунтується на поєднанні гнучкості, ітеративності та орієнтації на створення цінності, що дозволяє більш раціонально організувати робочий час, підтримувати внутрішню мотивацію та забезпечувати досягнення поставлених цілей.

У контексті розвитку й ефективного використання трудового потенціалу організації застосування Agile-принципів у самоменеджменті покращує якість виконання завдань і створює передумови для сталого розвитку в умовах невизначеності.

Основними перевагами інтеграції принципів Agile management у практику самоменеджменту можна визначити такі:

1. Підвищення гнучкості та адаптивності — завдяки застосуванню ітеративного планування та коротких циклів виконання (аналогічних до спринтів у Scrum) керівники та виконавці мають змогу швидко реагувати на зміни в пріоритетах чи зовнішніх умовах. Наприклад, "...використання Kanban-дошок для візуалізації завдань сприяє чіткому розумінню поточного стану справ і допомагає уникати перевантаження" [11, с. 125].

2. Оптимізація управління часом: Agile-практики, такі як timeboxing (обмеження часу на виконання завдань), подібні до техніки Pomodoro, сприяють зосередженості та зменшенню прокрастинації [12].

3. Посилення мотивації та розвитку навичок самоаналізу досягається завдяки впровадженню регулярних ретроспектив у практику самоменеджменту, що передбачають системний аналіз виконаної роботи. Такий підхід сприяє глибшій рефлексії власної діяльності, дозволяє своєчасно ідентифікувати сильні сторони та проблемні аспекти у виконанні

завдань, а також формувати обґрунтовані стратегії їх подальшого вдосконалення. У контексті використання принципів Agile management це забезпечує не лише підвищення рівня самомотивації працівника, але й стимулює безперервний професійний розвиток, удосконалення компетентностей і більш ефективного використання індивідуального трудового потенціалу, що в сукупності позитивно впливає на результативність діяльності організації і сприяє сталому розвитку.

4. Покращення постановки цілей: впровадження принципів Agile management, зокрема механізму ітеративного уточнення цілей (за аналогією з OKR) [14], забезпечує формування гнучких і адаптивних планів, здатних оперативно коригуватися відповідно до змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Такий підхід підвищує реалістичність і досяжність цілей, а також дозволяє підтримувати їх актуальність у процесі виконання. Крім того, поетапне досягнення результатів через короткі ітерації зменшує ймовірність виникнення фрустрації, пов'язаної з недосяжністю довгострокових орієнтирів, і водночас стимулює поступальний прогрес.

5. Підвищення продуктивності через фокус на цінності: Agile акцентує на доставці цінності, що може бути застосовано до самоменеджменту через пріоритизацію завдань із високим впливом (за принципом Парето) [15, с. 91]. Це дозволяє досягати максимальних результатів за обмежених ресурсів.

Додатковим вектором розвитку самоменеджменту виступає концепція «well-being» (концепція загального благополуччя/добробуту), що розглядається як важливий інструмент підвищення залученості та продуктивності працівників на основі забезпечення збереження ментального здоров'я. Його концептуальна основа охоплює широкий спектр аспектів, включаючи фізичне, ментальне, соціальне та фінансове благополуччя співробітників [7]. Ці програми часто включають підтримку ментального здоров'я, управління стресом та тренінги з розвитку стійкості. Йдеться не лише про впровадження окремих оздоровчих чи мотиваційних заходів, а про формування цілісного середовища без надмірного виснаження фізичних і

психоемоційних ресурсів. У цьому контексті організації дедалі частіше впроваджують гнучкі режими праці, оптимізують робоче навантаження та підтримують баланс між професійним і особистим життям, що створює передумови для підвищення рівня індивідуальної ефективності.

Важливим елементом реалізації концепції є розвиток персоналу через навчальні програми, практики (mindfulness), спрямовані на формування навичок усвідомленості, емоційного інтелекту та стресостійкості, що безпосередньо впливають на якість саморегуляції працівника. Поряд із цим значна увага приділяється психологічній підтримці, зокрема через надання доступу до консультацій фахівців, коучингу та програм допомоги працівникам, що сприяє зниженню рівня професійного вигорання. Не менш важливим є забезпечення фізичного благополуччя шляхом впровадження корпоративних програм здоров'я, створення ергономічних умов праці та стимулювання фізичної активності. Такі заходи розглядаються як інструмент підвищення якості трудового потенціалу організації, оскільки вони сприяють зростанню продуктивності, адаптивності та залученості персоналу. Водночас особливу роль відіграє формування корпоративної культури, заснованої на довірі, відкритості та психологічній безпеці, що створює сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. Таким чином, реалізація концепції well-being на рівні організації забезпечує формування умов для ефективного самоменеджменту працівників, що, у свою чергу, виступає важливим чинником розвитку трудового потенціалу організації в цілому.

У сукупності ці підходи забезпечують зростання стресостійкості працівника, підвищують рівень психологічної витривалості та зменшують ризики професійного вигорання, що є критично важливим для збереження стабільної продуктивності та ефективного використання трудового потенціалу організації в умовах інтенсивного навантаження.

Таким чином, цифрові інновації в самоменеджменті забезпечують не лише ефективну організацію часу та виконання завдань, але й формують передумови для розвитку внутрішніх ресурсів особистості. Їх впровадження

сприяє поєднанню технологічних можливостей із психологічною компетентністю, що в підсумку підвищує конкурентоспроможність управлінських кадрів на сучасному ринку праці.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.

Узагальнення теоретичних підходів і результатів дослідження дозволяє стверджувати, що самоменеджмент виступає важливим системоутворюючим чинником формування та розвитку трудового потенціалу організації в умовах сталого розвитку. Його сутність полягає у забезпеченні здатності працівників до ефективної самоорганізації, безперервного професійного зростання, адаптації до змін та підвищення результативності діяльності. Доведено, що трансформація традиційного самоменеджменту в інноваційний, зокрема через інтеграцію цифрових технологій, елементів ментального менеджменту та принципів Agile, забезпечує формування нових якісних характеристик трудового потенціалу — гнучкості, креативності, стресостійкості, здатності до самонавчання та ефективного прийняття рішень. Це, у свою чергу, підвищує конкурентоспроможність як окремих працівників, так і організації в цілому. Обґрунтовано, що поєднання технологічних інструментів із розвитком психологічної компетентності створює синергетичний ефект, який проявляється у зростанні продуктивності праці, підвищенні рівня залученості персоналу та більш раціональному використанні індивідуальних і організаційних ресурсів.

Перспективи подальших досліджень доцільно спрямувати на розробку методичних підходів до оцінювання ефективності інноваційного самоменеджменту, визначення кількісних індикаторів його впливу на параметри трудового потенціалу, а також адаптацію цифрових і Agile-інструментів до специфіки різних галузей і організаційних середовищ. Особливого значення набуває також дослідження можливостей інтеграції технологій штучного інтелекту у процеси самоменеджменту з метою підвищення їх персоналізації та ефективності.

Література

1. Агєєва І.В., Плотніченко С.Р. Самоменеджмент – один з факторів професійного успіху менеджера. *Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького. Серія: Економічні науки.* 2022. Т.24, № 100. С. 54-58. <https://doi.org/10.32718/nvlvet-e10009>.
2. Андрущенко К.А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку. *Ефективна економіка.* 2010. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258> (дата звернення: 06.04.2026).
3. Бабчинська О.І., Мідляр А.К. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу. *Ефективна економіка.* 2016. № 9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_9_21 (дата звернення: 07.04.2026).
4. Биба В.А. Теоретичні засади розвитку самоменеджменту організації. *Економіка та держава.* 2021. № 2. С. 58-61.
5. Буняк Н.М. Самоменеджмент як мистецтво саморозвитку особистості. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Вип. 18. С. 185–188. URL: <http://global-national.in.ua/archive/18-2017/36.pdf> (дата звернення: 06.04.2026).
6. Дегтяр О.А., Острогляд О.Г. Використання методів самоменеджменту в управлінні стійким розвитком організації. *Інтернаука.* 2018. № 4 (44). С. 27-31.
7. Dike L. (2024). Getting healthy and creating a better world for us all: a call to action for workplace “well-being”. LinkedIn : URL: <https://www.linkedin.com/pulse/getting-healthy-creating-better-world-us-all-call-action-lauren-dike-8uhhe/> (дата звернення: 05.04.2026).
8. Keenan, K. Manage yourself: Learn How to Look After Your Most Valuable Asset – You. Pocket Manager Books. Kindle Edition (2nd ed). 2016. 73 p.
9. Manifesto for Agile Software Development. URL: <https://agilemanifesto.org> (дата звернення: 04.04.2026).

10. McKinsey Global Institute. The state of AI in 2022 – and a half decade in review, McKinsey & Company, New York, 2022. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/quantumblack/our%20insights/the%20state%20of%20ai%20in%202022%20and%20a%20half%20decade%20in%20review/the-state-of-ai-in-2022-and-a-half-decade-in-review.pdf> (дата звернення: 07.04.2026).

11. Omar M., Alaidaros H., Romli R. An Improved Software Project Monitoring Task Model of Agile Kanban Method: A Practitioners' Perspective. *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*, 2020. Vol. 10 (2), pp. 120-127.

12. Rigby D., Sutherland J., Noble A. Agile at Scale. *Harvard Business Review*. 2024. URL: <https://hbr.org/2018/05/agile-at-scale> (дата звернення: 08.04.2026).

13. Федоришина Л.М., Камінський В.І. Самоменеджмент як мистецтво управління індивідуальним людським капіталом. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 10. С. 535-538. URL: <http://global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf> (дата звернення: 03.04.2026).

14. Якимчук І.М. Самоменеджмент як основа професійного та особистісного розвитку: огляд сучасних теоретичних та методологічних підходів. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2025. № 1 (48). С. 84-96.

References

1. Ahyeyeva, I.V. and Plotnichenko, S.R. (2022), “Self-management is one of the factors of a manager’s professional success”, *Naukovyy visnyk Lvivskoho natsionalnoho universytetu veterynarnoyi medytsyny ta biotekhnolohiy imeni S. Z. Gzhyts'koho. Seriya: Ekonomichni nauky*, vol. 24, no. 100, pp. 54-58. <https://doi.org/10.32718/nvlvet-e10009>.

2. Andriushchenko, K.A. (2010), “Theoretical aspects of self-management: conditions of origin and development”, *Efektivna ekonomika*, vol. 7, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258> (Accessed 6 April 2026).

3. Babchynska, O.I. and Midliar, A.K. (2016), “Self-management as a component of professional development of personnel”, *Efektivna ekonomika*, vol. 9, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_9_21 (Accessed 7 April 2026).

4. Byba, V.A. (2021), “Theoretical foundations of the development of organizational self-management”, *Ekonomika ta derzhava*, vol. 2, pp. 58-61.

5. Buniak, N.M. (2017), “Self-management as the art of self-development of the individual”, *Global and national problems of economics*, vol. 18, pp. 185-188, available at: <http://global-national.in.ua/archive/18-2017/36.pdf> (Accessed 6 April 2026).

6. Diehtiar, O.A. and Ostrohlad, O.H. (2018), “Using self-management methods in managing the sustainable development of an organization”, *Internauka*, vol. 4 (44), pp. 27-31.

7. Dike, L. (2024), “Getting healthy and creating a better world for us all: a call to action for workplace “well-being”, *LinkedIn*: available at: <https://www.linkedin.com/pulse/getting-healthy-creating-better-world-us-all-call-action-lauren-dike-8uhhe/> (Accessed 5 April 2026).

8. Keenan, K. (2016), *Manage yourself: Learn How to Look After Your Most Valuable Asset – You*, 2nd ed, Pocket Manager Books, London, UK.

9. Manifesto for Agile Software Development (2025), available at: <https://agilemanifesto.org/> (Accessed 4 April 2026).

10. McKinsey Global Institute (2022), *The state of AI in 2022—and a half decade in review*, McKinsey & Company, New York, available at: https://www.mckinsey.com/~/_media/mckinsey/business%20functions/quantumblack/our%20insights/the%20state%20of%20ai%20in%202022%20and%20a%20half%20decade%20in%20review/the-state-of-ai-in-2022-and-a-half-decade-in-review.pdf (Accessed 7 April 2026).

11. Omar, M., Alaidaros, H. and Romli, R. (2020), “An Improved Software Project Monitoring Task Model of Agile Kanban Method: A Practitioners'

Perspective”, *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*, vol. 10 (2), pp. 120-127.

12. Rigby, D., Sutherland, J. and Noble, A. (2024), “Agile at Scale”, *Harvard Business Review*, available at: <https://hbr.org/2018/05/agile-atscale> (Accessed 8 April 2026).

13. Fedoryshyna, L.M. and Kaminskyi, V.I. (2016). “Self-management as the art of managing individual human capital”, *Global and national problems of economics*, vol.10, pp. 535-538. available at: <http://global-national.in.ua/archive/18-2017/36.pdf> (accessed 3 April 2026).

14. Yakymchuk, I.M. (2025), “Self-management as the basis of professional and personal development: a review of modern theoretical and methodological approaches”, *Ekonomika. Menedzhment. Biznes*, vol. 1 (48), pp. 84-96.

Отримано редакцією журналу / Received: 19.04.26

Прорецензовано / Revised: 29.04.26

Дата публікації / Published: 26.05.26