



УДК 005.32:005.336

[https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-9\(19\)-384-394](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-9(19)-384-394)

Гуменникова Тамара Рудольфівна доктор педагогічних наук, професор кафедри суспільно-наукових дисциплін Придунайської філії Приватного акціонерного товариства, м. Ізмаїл, <https://orcid.org/0000-0002-6223-7711>

Боденчук Павло Сергійович викладач кафедри економіки та менеджменту Придунайської філії Приватного акціонерного товариства, м. Ізмаїл, <https://orcid.org/0009-0000-0640-7977>

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЕВОЛЮЦІЇ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ВІД ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ ДО ХОЛІСТИЧНОГО ПІДХОДУ

Анотація. У статті досліджено концептуальні засади еволюції самоменеджменту від класичного тайм-менеджменту до сучасного холістичного підходу. Обґрунтовано актуальність теми в умовах цифровізації та ускладнення управлінських процесів, коли від фахівця вимагається не лише ефективно планувати час, а й здатність управляти особистими ресурсами — енергією, увагою, емоціями та знаннями. Визначено, що тайм-менеджмент виступив вихідною моделлю організації діяльності, яка забезпечувала продуктивність завдяки раціональному використанню часу, проте мала обмеження. Вона не враховувала когнітивних та емоційних чинників і не забезпечувала балансу між робочою та особистою сферами, що створювало ризики професійного вигорання.

Показано, що наступним етапом став розширений самоменеджмент, який охопив ширший спектр ресурсів особистості. Він розглядається як комплексна система, що інтегрує поведінкові, психологічні та організаційні механізми. Важливим внеском стало формування інтегративних моделей, які синтезували управління часом, енергією, увагою, емоціями й знаннями в єдину систему. Це забезпечило перехід від операційного рівня організації діяльності до стратегічного рівня управління особистістю.

Особлива увага приділяється холістичному підходу як сучасній парадигмі самоменеджменту. Його концептуальні засади полягають у принципі системності та гармонізації професійного й особистісного розвитку. Інтеграція когнітивного, емоційного та фізичного компонентів у практику самоменеджменту забезпечує стійку ефективність і здатність до інноваційної діяльності. Встановлено взаємозв'язок холістичного самоменеджменту з концепціями лідерства, коучингу та стратегічного менеджменту, що підтверджує його роль у сучасній управлінській парадигмі.

Наукова новизна полягає у систематизації етапів розвитку самоменеджменту та обґрунтуванні концептуальних засад його холістичного розуміння.





Практична значущість полягає у можливості застосування результатів у освітніх програмах, коучингових технологіях і методиках розвитку персоналу.

Ключові слова: самоменеджмент, тайм-менеджмент, холістичний підхід, лідерство, коучинг, стратегічний менеджмент, особистісні ресурси.

Humennykova Tamara Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of the Department of Social Sciences, Prydunai Branch of the Private Joint-Stock Company, Izmail, <https://orcid.org/0000-0002-6223-7711>

Bodenchuk Pavlo Lecturer of the Department of Economics and Management, Prydunai Branch of the Private Joint-Stock Company, Izmail, <https://orcid.org/0009-0000-0640-7977>

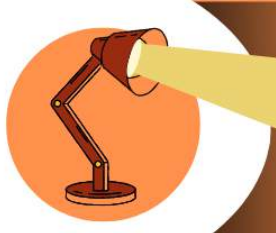
CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF THE EVOLUTION OF SELF-MANAGEMENT FROM TIME MANAGEMENT TO THE HOLISTIC APPROACH

Abstract. The article explores the conceptual foundations of the evolution of self-management from classical time management to the modern holistic approach. The relevance of the topic is emphasized in the context of digitalization and the growing complexity of managerial processes, where a specialist is required not only to plan time effectively but also to manage personal resources such as energy, attention, emotions, and knowledge. It is determined that time management served as the initial model of individual activity, which ensured productivity through rational time use but had limitations. It did not account for cognitive and emotional factors and did not provide balance between work and personal life, creating risks of professional burnout.

It is shown that the next stage was extended self-management, which encompassed a broader range of personal resources. It is considered as a complex system integrating behavioral, psychological, and organizational mechanisms. A significant step was the formation of integrative models combining time, energy, attention, emotions, and knowledge management into a single system. This ensured the transition from the operational level of activity organization to the strategic level of personal development.

Special attention is given to the holistic approach as the current paradigm of self-management. Its conceptual foundations are based on the principle of systemness and harmonization of professional and personal development. The integration of cognitive, emotional, and physical components into practice ensures sustainable effectiveness and innovative capacity. The interconnection of holistic self-management with leadership, coaching, and strategic management proves its role in the modern managerial paradigm.

The scientific novelty lies in the systematization of the evolutionary stages of self-management and the substantiation of the conceptual principles of its holistic



understanding. The practical significance is seen in the applicability of the results in educational programs, coaching technologies, and personnel development methods.

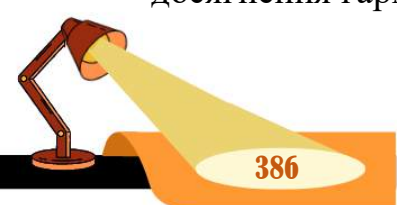
Keywords: self-management, time management, holistic approach, leadership, coaching, strategic management, personal resources.

Постановка проблеми. Управління власними ресурсами та розвиток навичок саморегуляції стають одними з ключових чинників ефективності діяльності сучасного менеджера. Протягом тривалого часу в основі організації особистої продуктивності лежала концепція тайм-менеджменту, що акцентувала увагу на оптимізації використання часу. Проте сучасні соціально-економічні умови та виклики цифрової трансформації вимагають ширшого підходу, який враховує не лише часовий, а й емоційний, когнітивний та фізичний виміри особистісного розвитку. У цьому контексті актуалізується необхідність дослідження еволюції концепції самоменеджменту від традиційного тайм-менеджменту до холістичного підходу, що забезпечує інтегроване бачення управління собою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання сутності та ролі самоменеджменту у професійній діяльності висвітлюються в наукових працях багатьох українських дослідників. Зокрема, обґрунтовано важливість самоменеджменту як інструменту досягнення цілей менеджера в організації [1]. Дослідники підкреслюють теоретичні засади його розвитку на рівні організаційних процесів [2], а також визначають структурні характеристики цього явища [3]. Увага приділяється й педагогічному аспекту, де самоменеджмент розглядається як технологія професійного саморозвитку та формування компетентностей майбутніх фахівців [4]. У науковій літературі також окреслюється вплив концептуальної моделі самоменеджменту на розвиток персоналу [5] і доводиться його значущість у діяльності операційних менеджерів [6]. Попри наявність різноманітних підходів, проблема системного узагальнення концептуальних засад самоменеджменту з урахуванням його еволюції від тайм-менеджменту до холістичного підходу ще не отримала достатнього наукового опрацювання.

Мета статті. Метою статті є розкриття концептуальних засад еволюції самоменеджменту від тайм-менеджменту до холістичного підходу та визначення його ролі у сучасній парадигмі управління особистісним і професійним розвитком.

Виклад основного матеріалу. Самоменеджмент посідає важливе місце в системі сучасних управлінських наук, оскільки виступає універсальним механізмом організації індивідуальної діяльності. На відміну від класичного тайм-менеджменту, що розглядався як технологія ефективного розподілу робочого часу, самоменеджмент має ширший зміст, охоплюючи управління особистісними ресурсами, розвиток компетентностей і формування внутрішньої мотивації. За висловлюванням науковців, він визначається як ключовий чинник досягнення гармонії між професійними цілями та особистим розвитком [1].





Для уточнення співвідношення понять варто звернутися до порівняльної характеристики тайм-менеджменту та самоменеджменту.

Таблиця 1.

Порівняльна характеристика тайм-менеджменту та самоменеджменту

Ознака	Тайм-менеджмент	Самоменеджмент
Основний об'єкт	Час	Особистість, її ресурси й потенціал
Головна мета	Раціональний розподіл часу	Гармонізація професійного й особистісного розвитку
Інструменти	Планування, календарі, дедлайни	Управління енергією, увагою, емоціями, навичками
Результат	Підвищення продуктивності	Баланс ефективності та добробуту

Джерело: створено на основі [2; 3]

Як видно з наведеної таблиці, тайм-менеджмент обмежується часовим виміром діяльності, тоді як самоменеджмент охоплює цілісний розвиток особистості. За думкою дослідників, це дозволяє розглядати його не лише як сукупність технік організації часу, а як цілісну систему саморегуляції, що включає когнітивні, емоційні та соціальні компоненти [3, с. 133].

Методологічні підходи до вивчення самоменеджменту у сучасній науці охоплюють кілька напрямів. Системний підхід акцентує увагу на інтеграції особистісних ресурсів у єдину модель управління, поведінковий — на формуванні навичок і стратегій ефективної діяльності, когнітивний — на ролі мисленнєвих процесів, а акмеологічний — на досягненні високого рівня професійної самореалізації. Як слушно зауважує І. Олійник, самоменеджмент у сучасних умовах можна розглядати як технологію професійного саморозвитку, що ґрунтується на усвідомленому виборі та плануванні особистих і професійних траєкторій [4].

Теоретико-методологічний аналіз дозволяє розглядати самоменеджмент як багатовимірну категорію, що поєднує класичні принципи організації часу з новими концептуальними підходами, орієнтованими на гармонізацію ресурсів особистості.

Концепція тайм-менеджменту сформувалася у XX столітті як відповідь на потребу підвищення ефективності праці в умовах індустріалізації та зростання ролі раціональної організації робочого часу. Її головною метою було досягнення максимальної продуктивності за рахунок планування, контролю й оптимального використання часових ресурсів. За думкою Л. Приходченко, тайм-менеджмент ґрунтувався на систематизації завдань і формуванні чітких алгоритмів їх виконання, що забезпечувало стабільність управлінських процесів [9].

В основі класичного тайм-менеджменту лежали принципи дисципліни, послідовності дій і пріоритезації завдань. Серед основних інструментів



застосовувались календарне планування, постановка дедлайнів і методи контролю виконання робіт. Такі підходи були ефективними в умовах стабільного виробничого середовища, де результати діяльності залежали переважно від правильного розподілу часу.

Проте з розвитком суспільства почали виявлятися й обмеження цього підходу. У сучасних соціально-економічних умовах, коли зростає швидкість інформаційних потоків і ускладнюється структура професійної діяльності, орієнтація лише на часовий ресурс виявляється недостатньою. Дослідники підкреслюють, що управління часом не враховує емоційні та когнітивні фактори, які безпосередньо впливають на ефективність особистості [2]. Крім того, класичний тайм-менеджмент не забезпечує балансу між робочим і особистим життям, що створює ризики професійного вигорання та зниження мотивації.

Зазначені обмеження стали підґрунтям для формування нових підходів до організації особистої ефективності, що простежується у загальній еволюції концепції самоменеджменту. На рисунку 1 представлено схему переходу від тайм-менеджменту до розширеного самоменеджменту та подальшого формування холістичного підходу, який інтегрує всі ключові ресурси особистості.

Етап 1. Тайм-менеджмент

- **Основний акцент:** управління часом.
- **Інструменти:** календарі, графіки, дедлайни.
- **Результат:** продуктивність і дисципліна.
- *!!! обмеження: ігнорування емоційних і когнітивних ресурсів, ризик вигорання*

Етап 2. Розширений самоменеджмент

- **Основний акцент:** управління не лише часом, а й особистими ресурсами.
- **Інструменти:** техніки управління енергією, увагою, розвитком компетентностей.
- **Результат:** стійка ефективність у динамічному середовищі.
- *!!! обмеження: часткова інтеграція, акцент на окремих сферах*

Етап 3. Холістичний підхід до самоменеджменту

- **Основний акцент:** інтеграція часу, емоцій, когнітивних і фізичних ресурсів.
- **Інструменти:** системні моделі саморозвитку, баланс «робота – життя», стратегічне планування особистості.
- **Результат:** гармонізація професійного та особистісного розвитку, підвищення стресостійкості, довгострокова результативність.

Рисунок 1. Еволюція концепції самоменеджменту
Джерело: створено на основі [2; 9]





Тайм-менеджмент став необхідною, але не достатньою основою для подальшого розвитку концепції самоменеджменту. Його обмеження сприяли пошуку нових моделей, орієнтованих на цілісне управління особистісними ресурсами.

Після закріплення тайм-менеджменту як базової практики управління індивідуальною ефективністю з'явилася потреба у врахуванні ширших чинників, які визначають результативність людини. Стрімкі соціально-економічні трансформації та розвиток цифрових технологій створили нові виклики: зростання обсягів інформації, необхідність швидкого прийняття рішень, потребу в адаптивності та стресостійкості. У цих умовах часовий контроль перестав бути єдиним і достатнім ресурсом.

Дослідники підкреслюють, що новий етап розвитку самоменеджменту передбачав розширення його функціонального змісту за рахунок включення управління енергією, увагою, когнітивними здібностями та комунікативними навичками [2; 3]. Це дозволило перейти від вузького підходу до більш комплексного бачення, де поряд із плануванням часу значну роль відіграють психологічні та поведінкові механізми.

Особливого значення набуло усвідомлення взаємозв'язку між особистими ресурсами та професійною діяльністю. Самоменеджмент почав розглядатися як система, здатна забезпечити стійку ефективність у динамічному середовищі, а не лише як набір інструментів оптимізації часу. Як слушно зазначають Г. Леськів і співавтори, саме багатокомпонентність робить самоменеджмент не допоміжною, а стратегічною категорією розвитку особистості [3, с. 134].

Розширення змісту самоменеджменту створило передумови для формування нової парадигми, у якій ключовим стає інтегративний підхід до управління власними ресурсами.

Розширення функціонального змісту самоменеджменту закономірно призвело до пошуку таких моделей, які могли б поєднати різні аспекти управління собою в єдину систему. Це стало особливо актуальним в умовах цифрової економіки, коли ефективність фахівця залежить від здатності гармонізувати часові, енергетичні, когнітивні та емоційні ресурси. Як зазначає І. Олійник, самоменеджмент у новому форматі виступає не просто інструментом професійного зростання, а технологією усвідомленого саморозвитку й формування компетентностей, необхідних для тривалої кар'єрної реалізації [4].

Інтегративні моделі відображають перехід від суто операційного рівня — планування та контролю часу — до стратегічного рівня управління особистістю. Вони базуються на принципах системності, балансу та взаємодоповнюваності різних ресурсів. Зокрема, у працях О. Остряніної та співавторів доведено, що впровадження концептуальної моделі самоменеджменту сприяє розвитку персоналу підприємств, адже дозволяє координувати професійні цілі з особистісними можливостями [5].





Ключовою характеристикою інтегративних моделей є їхня багатовимірність. Вони включають управління:

- часом як базовим ресурсом організації діяльності;
- енергією як основою продуктивності та витривалості;
- увагою як засобом концентрації на пріоритетах;
- емоціями як чинником психологічної стабільності;
- знаннями й навичками як фундаментом професійного розвитку.

Поєднання цих компонентів створює підґрунтя для формування холістичного підходу, де самоменеджмент трактується як інтегральна система, що забезпечує не лише результативність, а й особистісну гармонію. Як підкреслює С. Остряніна, така модель сприяє формуванню гнучких управлінських стратегій, орієнтованих на довгострокову результативність [5].

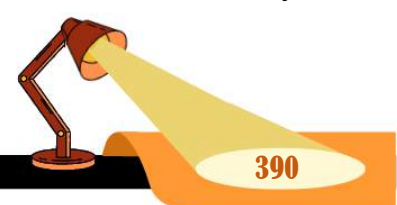
Формування інтегративних моделей стало перехідним етапом від традиційного самоменеджменту до його сучасного холістичного бачення. Вони дозволили узгодити окремі підходи, зробивши акцент на системному використанні особистісних ресурсів. Це не лише розширило теоретичні межі категорії, а й заклало основу для практичних рішень у сфері управління людським потенціалом.

Формування інтегративних моделей самоменеджменту, розглянутих у попередньому підрозділі, продемонструвало потребу у більш цілісному баченні управління особистістю. Якщо на етапі розширеного самоменеджменту акцент робився на включенні окремих ресурсів у практику організації діяльності, то подальша еволюція закономірно привела до холістичного підходу. Його сутність полягає у синтезі всіх вимірів самоменеджменту в єдину систему, що забезпечує гармонійний розвиток людини як професійної та особистісної одиниці.

Ключовим у цьому підході виступає принцип системності. Він передбачає, що час, енергія, увага, емоції та знання не існують відокремлено, а взаємопов'язані між собою. Управління одним ресурсом неминуче впливає на інші: раціональне використання часу без урахування емоційного стану чи фізичної енергії може призвести до вигорання, тоді як гармонійна інтеграція всіх складових забезпечує стабільну ефективність. Як зазначає О. Ратушняк із колегами, саме самоменеджмент, побудований на принципі системності, дозволяє операційному менеджеру досягати високих результатів без втрати особистісної рівноваги [6].

Особливого значення набуває баланс між професійною та особистісною сферами. Традиційний тайм-менеджмент був орієнтований переважно на трудову діяльність, тоді як холістичний підхід наголошує на необхідності узгодження робочих завдань із життєвими цілями й цінностями. Це не лише знижує ризик перевантаження, але й підвищує мотивацію, адже особистість сприймає професійну діяльність як невід'ємну частину загальної траєкторії розвитку.

Принцип системності та баланс між професійним і особистим стають концептуальними засадами сучасного холістичного самоменеджменту. Вони





формують основу для подальшого розгляду інтеграції когнітивного, емоційного та фізичного компонентів у практику управління собою.

Перехід від принципу системності до практичної реалізації холістичного підходу вимагає врахування не лише часових чи організаційних аспектів, але й більш глибоких складових особистості — когнітивних, емоційних та фізичних. Саме їх інтеграція визначає здатність людини до саморегуляції та довгострокової ефективності.

Когнітивний компонент пов'язаний із процесами мислення, сприйняття та прийняття рішень. Він охоплює вміння ставити цілі, аналізувати інформацію, формувати стратегії та застосовувати інноваційні підходи до вирішення завдань. За думкою Н. Любченко, самоменеджмент в освітньому просторі ґрунтується на розвитку саме цих когнітивних навичок, адже вони забезпечують професійно-особистісне зростання майбутніх управлінців [7].

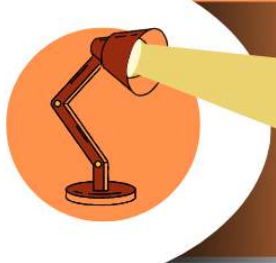
Емоційний компонент охоплює здатність до управління власними емоціями, формування позитивного емоційного клімату та підтримання стійкості до стресів. Науковці зазначають, що емоційна саморегуляція дозволяє уникати деструктивних впливів робочого середовища та підвищує адаптивність до змін [8]. Таким чином, емоційний вимір самоменеджменту є не менш важливим, ніж організаційно-часові аспекти.

Фізичний компонент відображає необхідність підтримання енергії та здоров'я, без яких неможливо забезпечити тривалу продуктивність. Йдеться не лише про традиційне дотримання режиму праці та відпочинку, але й про свідоме управління ресурсами організму — сном, харчуванням, фізичною активністю. На думку дослідників, ігнорування цього аспекту призводить до зниження загальної результативності навіть за умов ефективної організації часу [9].

Інтеграція когнітивного, емоційного та фізичного компонентів у межах холістичного самоменеджменту дозволяє досягти гармонії між різними вимірами особистісного розвитку. Це сприяє формуванню довгострокової ефективності, стресостійкості та здатності до інноваційної діяльності. Водночас такий підхід створює основу для поєднання самоменеджменту з іншими управлінськими концепціями, що буде розглянуто у наступному підпункті.

Холістичний підхід у самоменеджменті виходить за межі індивідуальної організації діяльності, інтегруючись у ширший контекст управлінських практик. Це зумовлено тим, що сучасний менеджер не може бути ефективним, спираючись лише на внутрішню самодисципліну; він потребує синергії з концепціями лідерства, коучингу та стратегічного менеджменту.

У контексті лідерства самоменеджмент розглядається як фундамент розвитку лідерських компетенцій. Ефективний лідер має не лише керувати іншими, але й демонструвати приклад гармонійного управління собою. За думкою О. Світового, саме здатність до самоменеджменту визначає кар'єрне зростання управлінця та його здатність впливати на команду [8]. Таким чином,



холістичний підхід забезпечує не лише особисту продуктивність, а й авторитетність у професійному середовищі.

У площині коучингу самоменеджмент постає як технологія саморозвитку та самопізнання. Він поєднує постановку цілей, рефлексію й пошук внутрішніх ресурсів, що відповідає основним принципам коучингової практики. Як зазначають С. Остряніна та колеги, концептуальна модель самоменеджменту сприяє розвитку персоналу через усвідомлене використання потенціалу, що фактично відтворює логіку коучингових програм [5]. У такому контексті самоменеджмент стає містком між індивідуальною ефективністю та колективним розвитком.

Зі стратегічним менеджментом холістичний самоменеджмент пов'язаний через орієнтацію на довгострокові результати та здатність працювати з невизначеністю. Подібно до того, як стратегічне управління координує ресурси підприємства задля досягнення конкурентних переваг, самоменеджмент координує особисті ресурси людини задля її сталого професійного та особистісного зростання. Зауважується, що стратегічна орієнтація в самоменеджменті дозволяє індивіду не лише адаптуватися до змін, а й формувати власну траєкторію розвитку [2].

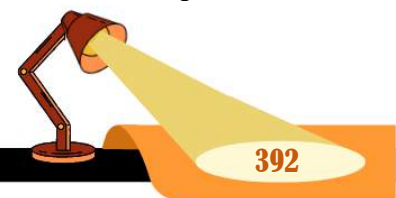
Холістичний самоменеджмент є не ізольованою концепцією, а інтегрованим елементом сучасної управлінської парадигми. Його взаємозв'язок з лідерством, коучингом і стратегічним менеджментом свідчить про перехід від індивідуальної самодисципліни до комплексної системи розвитку, яка поєднує особистісні та організаційні цілі. Це створює передумови для подальшого наукового опрацювання й практичного застосування в різних сферах управління.

Висновки та напрями подальших досліджень. Самоменеджмент пройшов шлях від тайм-менеджменту, орієнтованого на оптимізацію часу, до холістичного підходу, що інтегрує когнітивні, емоційні, фізичні й часові ресурси особистості. Його сучасна модель ґрунтується на принципах системності та балансу між професійним і особистим, що забезпечує не лише результативність, а й гармонійний розвиток. Встановлений зв'язок холістичного самоменеджменту з лідерством, коучингом і стратегічним менеджментом підтверджує його роль як складової сучасної управлінської парадигми.

Подальші дослідження варто спрямувати на розробку методик оцінки ефективності самоменеджменту, аналіз впливу цифрових технологій на його розвиток та вивчення культурних особливостей упровадження холістичного підходу.

Література:

1. Агєєва І.В. Роль самоменеджменту в досягненні цілей менеджера в організації. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки). 2019 № 39 том 1. URL: <https://oj.tsatu.edu.ua/index.php/zbirnyk/article/view/486>
2. Биба В. А. Теоретичні засади розвитку самоменеджменту організації. Економіка та держава. 2021. № 2. С. 58–61. DOI: 10.32702/2306-6806.2021.2.58.





3. Леськів Г.З., Левків Г.Я., Гобела В.В. Характеристика самоменеджменту і його структурної сутності. Соціально-правові студії. 2021. Випуск 4 (14). С. 132-136. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/4288/1/19.pdf>

4. Олійник І.В. Самоменеджмент як технологія професійного саморозвитку та формування дослідницької компетентності у майбутніх докторів філософії. Вісник університету імені альфреда нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2020. № 2 (20). DOI: 10.32342/2522-4115-2020-2-20-27

5. Остряніна С., Мокій О.О., Дробітько Д.О. Управління розвитком персоналу підприємства у контексті впровадження концептуальної моделі самоменеджменту. Економіка та суспільство. 2021. Випуск 2021. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-29-39>

6. Ратушняк О.Г., Кавецький В.В., Лесько О.Й., Самоменеджмент як основна складова в роботі операційного менеджера. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». 2022. № 1. DOI: 10.32702/2307-2105-2022.1.76

7. Самоменеджмент як чинник професійно-особистісного розвитку менеджера в освіті: спецкурс / Н. В. Любченко ; НАПН України ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». — Київ, 2017. — 56 с.

8. Світовий, О. М. (2021). САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ УПРАВЛІНЦЯ. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки», (2-2 (104), 54-60. <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2021-2-2-8>

9. Технології тайм-менеджменту в управлінській діяльності державних службовців : монографія / Л.Л. Приходченко, Н.В. Піроженко, Н.В. Кернова, І.М. Синчак ; за заг. ред. Л.Л. Приходченко. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2021. 180 с.

References:

1. Ahieieva, I.V. (2019). Rol samomenedzhmentu v dosiahnenni tsilei menedzhera v orhanizatsii [The role of self-management in achieving the goals of a manager in the organization]. Zbirnyk naukovykh prats Tavriiskoho derzhavnoho ahrotekhnolohichnoho universytetu imeni Dmytra Motornoho (ekonomichni nauky) – Collection of scientific works of Dmytro Motorny Tavria State Agrotechnological University (Economic Sciences), 39(1). Retrieved from <https://oj.tsatu.edu.ua/index.php/zbirnyk/article/view/486> [in Ukrainian].

2. Byba, V.A. (2021). Teoretychni zasady rozvytku samomenedzhmentu orhanizatsii [Theoretical foundations of organizational self-management development]. Ekonomika ta derzhava – Economy and State, 2, 58–61. <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2021.2.58> [in Ukrainian].

3. Leskiv, H.Z., Levkiv, H.Ya., & Hobela, V.V. (2021). Kharakterystyka samomenedzhmentu i yoho strukturnoi sutnosti [Characteristics of self-management and its structural essence]. Sotsialno-pravovi studii – Socio-Legal Studies, 4(14), 132–136. Retrieved from <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/4288/1/19.pdf> [in Ukrainian].

4. Oliinyk, I.V. (2020). Samomenedzhment yak tekhnolohiia profesiinoho samorozvytku ta formuvannia doslidnytskoi kompetentnosti u maibutnikh doktoriv filosofii [Self-management as a technology of professional self-development and formation of research competence among future PhD students]. Visnyk universytetu imeni Alfreda Nobelia. Seriiia “Pedahohika i psykholohiia. Pedahohichni nauky” – Bulletin of Alfred Nobel University. Series “Pedagogy and Psychology. Pedagogical Sciences”, 2(20). <https://doi.org/10.32342/2522-4115-2020-2-20-27> [in Ukrainian].

5. Ostrianina, S., Mokii, O.O., & Drobitko, D.O. (2021). Upravlinnia rozvytkom personalu pidpriemstva u konteksti vprovadzhennia kontseptualnoi modeli samomenedzhmentu [Personnel development management in the context of implementing the conceptual model of self-management]. Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society, 2021. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-29-39> [in Ukrainian].





6. Ratushniak, O.H., Kavetskyi, V.V., & Lesko, O.Y. (2022). Samomenedzhment yak osnovna skladova v roboti operatsiinoho menedzhera [Self-management as a key component in the work of an operations manager]. *Efektivna ekonomika – Efficient Economy*, 1. <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.1.76> [in Ukrainian].

7. Liubchenko, N.V. (2017). Samomenedzhment yak chynnyk profesiino-osobystisnoho rozvytku menedzhera v osviti: spetsskyrs [Self-management as a factor of professional and personal development of a manager in education: special course]. Kyiv: NAPN Ukrainy DVNZ “University of Educational Management” [in Ukrainian].

8. Svitovyi, O.M. (2021). Samomenedzhment yak efektyvnyi instrument kariernoho zrostantia upravlintsia [Self-management as an effective tool for a manager’s career growth]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Seriiia “Ekonomichni nauky” – Scientific Bulletin of Poltava University of Economics and Trade. Series “Economic Sciences”*, 2-2(104), 54–60. <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2021-2-2-8> [in Ukrainian].

9. Prykhodchenko, L.L., Pirozhenko, N.V., Kernova, N.V., & Synchak, I.M. (2021). Tekhnolohii taim-menedzhmentu v upravlinskii diialnosti derzhavnykh sluzhbovtsiv [Time-management technologies in the management activities of civil servants]. In L.L. Prykhodchenko (Ed.), *Monohrafiia – Monograph*. Odesa: ORIDU NADU, 180 p. [in Ukrainian].

