

Самоменеджмент как эффективный инструмент карьерного роста

Висаева Шахадат Хамзатовна

Студент (бакалавр)

Чеченский государственный университет, Факультет государственного управления,
Грозный, Россия

E-mail: shakhadat011@gmail.com

Уровень самоорганизации и самоконтроля для эффективного менеджера является важным фактором его конкурентоспособности и карьерного роста. Любой менеджер имеет целью содействовать развитию предприятия или организации, где он работает, и в то же время надеется на соответствующее материальное поощрение и признание его профессионализма через продвижение по карьерной лестнице. Конечно, есть и такие управляющие, которые при определенных обстоятельствах не готовы к карьерному росту, однако в условиях жесткой конкуренции им необходимо профессионально совершенствоваться и уметь рационально использовать время. Нужно так использовать время, чтобы обеспечить выполнение максимального количества задач, которые, в свою очередь, обуславливают выполнение промежуточных задач, что и приведут к реализации основной цели. Свои собственные планы работник должен согласовывать с планами коллег и непосредственного руководителя, чтобы достичь максимального эффекта. Кроме того, успешное воплощение в работе принципов эффективного использования времени зависит прежде всего от самого человека и от его желания работать рационально [5]. Следовательно, для карьерного роста, помимо профессионализма и интереса, необходимо рационально использовать время, то есть качественно выполнять как можно большее количество задач за единицу времени.

Любому человеку необходимо знать, как управлять своей личной деловой карьерой, собственным временем, как планировать свои дела и принимать конкретные решения, как рационализировать собственный труд, как выступать публично, как поддерживать и повышать свою работоспособность и контролировать результаты собственной деятельности, как создавать и улучшать свой имидж. С этой целью и сформировалась такая область научного знания, как самоменеджмент. «Во-первых, самоменеджмент является одним из подразделов менеджмента и имеет тесную взаимосвязь со стратегическим менеджментом, операционным менеджментом, информационным менеджментом. Во-вторых, самоменеджмент, как область научного знания, самым тесным образом связан с психологическими теориями развития личности» [4].

В современной теории и практике самоменеджмента значительное распространение получили следующие технологии обеспечения эффективного использования времени, а следовательно, и саморазвития личности: закон Парето, ABC-анализ, матрица Эйзенхауэра, пирамида Франклина, метод Айви Ли, метод Альпы, правило 60/20/20. Их практическое использование способствует повышению личной эффективности, достижению желаемых результатов с наименьшими усилиями [1]. Итак, вышеуказанные утверждения еще раз подчеркивают важность самоменеджмента как инструмента эффективной деятельности и карьерного развития.

Более полное определение самоменеджмента представлено в работе Н.М. Горяйновой [4], которая утверждает, что сочетание таких компонентов, как целевая мотивация, умение обучаться, четкая цель, отражают функцию самоконтроля. А внутренняя мотивация, саморазвитие, интерес к жизни, творческий подход – функцию самомотивирования личности. Следовательно, самоменеджмент, по ее убеждению, целесообразно позиционировать не только как функцию контроля и самоограничения человека, но и его самомотивирования. Самомотивирование заключается в понимании человеком собственных особенностей эффективного труда и умения, соответственно, себя организовать. В дополнение этого утверждения отметим, что для менеджера, стремящегося к карьерному росту, важно сосредоточиться на достижении цели, заботясь о своей профессиональной репутации и развиваясь как личность.

Следует согласиться с тем, что поведение менеджера должно отличаться настойчивостью, готовностью к восприятию и передаче информации, рациональностью, групповой работой, усердием и точностью, честностью, справедливостью, юмором, стремлением к контактам, готовностью правильно реагировать на обоснованные возражения, а также готовностью к принятию решений, самокритичностью, самоконтролем, уверенностью в манере поведения, тактичностью, уважением к людям, позитивным отношением к соперничеству, ориентированностью на достижение поставленных целей [1, 5]. Для успешного продвижения в управленческой сфере человек должен постоянно обновлять собственный интеллектуальный уровень через процесс непрерывного самообразования и самосовершенствования [3]. То есть для карьерного роста саморазвитие менеджера как специалиста и как личности должно быть непрерывным и комплексным.

Кроме того, у менеджера должен быть потенциал лидера. Соглашаемся с утверждением ученых [2], что цель лидера – крепкая команда, где каждый – самодостаточная личность, но он является элементом команды, в которой все работают на максимальный результат общего дела. Следовательно, лидерские качества менеджера необходимо постоянно развивать, работать над повышением своего интеллектуального и профессионального уровня, изыскивать лучшие возможности для самореализации.

К тому же некоторые ученые утверждают, что все более существенным и сознательным является переход к управлению не коллективом в целом, а каждым отдельным работником, который хотя и представляет собой часть системы, однако является уникальным индивидуумом, независимым субъектом с собственными потребностями, интересами, стремлениями, предпочтениями, ценностями и т. п. Учет факторов, которые влияют в своей совокупности на поведение работника, позволяют использовать его потенциал, является важной задачей современного менеджера, стремящегося развивать свой бизнес, усиливать его позиции на рынке

Помимо самоорганизации и самоконтроля, менеджер должен иметь и определенные компетенции. Обобщая требования, которые предъявляются к современному менеджеру любого уровня, ученые разделяют их на шесть основных блоков: знание специальности; личные качества; личные способности; интеллектуальные способности; рабочие навыки (приемы); физические возможности.

Другими словами, используя инструментарий самоменеджмента, можно усилить мотивацию в карьерном развитии, которая основывается на интересе к продвижению по службе и повышению квалификации на основе использования внутренних резервов. Важно, чтобы достигнутые в этом процессе результаты были достаточными для назначения на высшую степень карьерной вертикали.

Доказано, что для профессионального и карьерного роста саморазвитие менеджера как специалиста и как личности должно быть непрерывным и комплексным. Подчеркнута важность для менеджера постоянно развивать лидерские качества, работать над повышением своего интеллектуального и профессионального уровня, изыскивать лучшие возможности для самореализации.

Источники и литература

- 1) Как управлять временем: эффективный тайм-менеджмент на работе: https://инсайдер.рф/news/kak_upravlyat_vremenem_effektivnyy_taym_menedzhment_na_rabote/#h3-13
- 2) Куликов Н.М. Феномен «лидерства» в контексте совместной групповой деятельности / Н.М. Куликов, Т.Ю. Жарова, И.Р. Юсупов // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 5. С. 404.
- 3) Развитие навыков и компетенций через самообразование на работе: <https://methodshelp.ru/metodicheskij-dajdzhest/tpost/x8itocn3j1-razvitie-navikov-i-kompetentsii-cherez-s>
- 4) Самоменеджмент: учеб. пособие // Н.М. Горяйнова. Челябинск: ЮУТУ, 2022. 218 с
- 5) Тайм-менеджмент в организации: эффективное управление временем и ресурсами: <https://www.adventum.ru/articles/dlya-rukovoditelej/tajm-menedzhmenta-v-organizacii/>