

тинговий бізнес має унікальні можливості заявити про себе, через реальні результати своїх клієнтів та ефективні державні реформи. Підтримка міжнародних партнерів та бажання професійних консультантів долучатися до реформ дають консалтинговій галузі України прекрасний шанс. Однак українським підприємствам необхідно також надати «кредит довіри» консультантам і зрозуміти, що вони разом йдуть до однієї мети і від готовності власників і менеджерів до змін та від їх бажання тісно працювати спільно з консультантами залежить їх спільний успіх.

Отже, подальший розвиток ринку консалтингових послуг має забезпечувати нагальні потреби конкурентоспроможного виробництва та відповідність українського бізнесу світовим стандартам. У сучасних умовах це стає не модною забаганкою підприємств, у яких є зайві кошти, а реальною необхідною умовою виживання країни.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Аналіз конкурентного середовища консультаційного ринку України та визначення стратегії розвитку окремих суб'єктів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.management.com.ua/cases/case007.html.
2. Biech, E. (2009). The business of consulting, the basics and beyond. Pfeiffer. San-Francisco, CA 302 p.
3. Лісун Я.В. Особливості консалтингової діяльності в Україні. Економіка ринкових відносин. Науковий журнал № 11. – К., 2013. – С. 270-276.
4. Астарта-Танит. Рынок консультационных услуг в Украине. – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : astarta-tanit.com.ua/assets/files/101115%20consulting.pdf.
5. Firmsconsulting. «Fallout from Russia – Ukraine Conflict» 2 Aug. 2014. E-mail.
6. European Bank for Reconstruction and Development. Business Advisory Services (BAS) Ukraine [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ebrd.com/downloads/research/factsheets/sbs/7871_BAS_Ukraine.pdf.
7. Крапива С., Павлов К. Суммарный подход. БИЗНЕС №51-52 (1142-1143) від 22.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.business.ua/articles/companies/Summary_podhod-83152/.
8. Прес-служба державного агентства з інвестицій та управління національними проектами. Держінвестпроект створить експертну раду з числа фахівців «Великої четвірки» та провідних юридичних і консалтингових компаній. 10.04.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=247195359.
9. Прес-центр Укрзалізниці. Укрзалізниця співпрацює з А.Т. Kearney у питаннях розробки стратегії реформування галузі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uz.gov.ua/press_center/latest_news/archive/main_2011/page-46/306324/.
10. Прес-служба КМДА. Для розробки стратегії розвитку Києва до 2025 року буде створений консорціум [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=244075441.
11. Державне агентство з інвестицій та управління національними проектами України. Наші партнери [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrproject.gov.ua/page/nashi-partneri>.
12. Верба В., Решетняк Т. Ринок консалтингових послуг. Його становлення та розвиток в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.management.com.ua/consulting/cons002.html>.
13. Мостова Ю. Інтерв'ю з управляючим партнером компанії ЕУ Олексієм Кредісовим [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://n-auditor.com.ua/ru/?option=com_na_archive&view=material&id=1038.

УДК 65.012.32:338.48(045)

Бабчинська О.І.

*кандидат географічних наук,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету*

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАСІБ ПОКРАЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті автором розкрито актуальність самоменеджменту як засобу покращення управлінської праці. Також розглянуто концептуальні підходи щодо визначення особистої ефективності співробітників на основі комплексної зваженої оцінки їхніх професійних, особових характеристик, а також володіння основами самоменеджменту. Здійснено аналіз результату впровадження самоменеджменту персоналу на підприємствах та перспектив його розвитку.

Ключові слова: самоменеджмент, тайм-менеджмент, технології самоменеджменту, модель самоменеджменту, управлінська праця, управлінський персонал.

Бабчинская Е.И. САМОМЕНЕДЖМЕНТ КАК СРЕДСТВО УЛУЧШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА ТУРИСТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье автором раскрыта актуальность самоменеджмента как средства улучшения управленческого труда. Также рассмотрены концептуальные подходы относительно определения личной эффективности сотрудников на основе комплексной взвешенной оценки их профессиональных, личностных характеристик, а также обладания основами самоменеджмента. Осуществлен анализ результата внедрения самоменеджмента персонала на предприятиях и перспектив его развития.

Ключевые слова: самоменеджмент, тайм-менеджмент, технологии самоменеджмента, модель самоменеджмента, управленческий труд, управленческий персонал.

Babchynska O.I. SELFMANAGEMENT AS A MEANS OF IMPROVING THE EFFECTIVE MANAGERIAL WORK IN TOURISM ENTERPRISES

In this paper, the author uncovered the relevance of self management as a means of improving managerial work. Is discussed conceptual approaches to the definition of personal effectiveness of employees on the basis of a comprehensive balanced assessment of their professional, personal characteristics, and ownership of the basics of selfmanagement. Is analyzed result of the introduction of personnel selfmanagement in enterprises and prospects of its development.

Keywords: selfmanagement, time management, selfmanagement technology, selfmanagement model, managerial work, management personnel.

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки, що пов'язані з посиленням конкурентної боротьби, виникає необхідність пошуку підприємствами таких конкурентних переваг, які б забезпечили стабільне положення на ринку і дозволили досягти ефективності діяльності у довготривалій перспективі. Одним із дієвих шляхів рішення цих завдань є удосконалення окремих аспектів управління персоналом.

Так, ефективності праці можна досягти за рахунок реалізації унікальних індивідуальних здатностей працівників, зокрема, їхніх знань, умінь, навичок, особистісних властивостей, що виявляються в їх організаційній поведінці. До того ж слід враховувати, що реалізація індивідуальних властивостей працівників і усіх його компетенцій може відбуватися по-різному у залежності від обставин, що склалися у підприємстві.

Розвиток особистості працівників заснований на тому, що люди з високим рівнем особистої майстерності домагаються вищих результатів. Розвиток організації – це розвиток її працівників. До якостей організації, що навчається, так само відносять здатність до зміни мислення співробітників – співробітників нового типу. Одним із перспективних напрямів менеджменту стає самоменеджмент, який є послідовним і цілеспрямованим використанням керівником (фахівцем і так далі) випробуваних методів і практичних прийомів роботи у повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення намічених цілей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основу для розвитку досліджень самоменеджменту на рівні виробничого колективу створюють праці багатьох зарубіжних і вітчизняних учених, які вивчали різні аспекти цього явища, таких як Н. Лукашевич, Л. Зайверт, В. Андреев, М. Вудкока, Д. Френсіса, А. Хроленка, М. Шаповала, Г. Бондаренка, М. Боровської та інших.

Формування цілісної системи самоорганізації індивідуальної праці менеджера відчуває необхідність суттєвої зміни технологій управління персоналом. Ця необхідність обумовлена:

- насиченістю інформацією процесів виробничої організації, яка досягає, а в деяких випадках перевищує здатність персоналу раціонально використовувати її;
- майже вичерпана можливість зовнішнього стимулювання підвищення ефективності інформаційної насиченості праці.

Постановка завдання. Метою написання статті є дослідження теоретичних викладок стосовно визначення поняття «самоменеджмент», а також методологічна розробка основних принципів і практичних етапів удосконалення управління самоменеджменту на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний керівник змушений переходити від технологій, орієнтованих на нівелювання характеристик підлеглих, до максимального використання їхньої індивідуальності, делегування виконавцям повноважень та відповідальності. Нині активізація трудової діяльності персоналу виробничої організації у багатьох випадках забезпечується демократизацією менеджменту, а також організацією участі працівників у прийнятті рішень, створенням їм можливостей для поповнення знань і розвитку навичок. У цих умовах особливо необхідним є опанування керівниками підприємств таким сучасним інструментом активізації поведінки творчих працівників і творчих колективів, як самоме-

неджмент. Оскільки цей аспект управління персоналом мало вивчений і забезпечений науково-практичними рекомендаціями, об'єктом дослідження в даній статті обрано управління впровадженням і розвитком самоменеджменту в організаціях.

Самоменеджмент – сучасний напрям, що виник у середині 90-х років і належить до галузі управлінських знань. Сучасна ситуація у світі вимагає від менеджерів: безперервного саморозвитку, уміння управляти собою, використання свого творчого потенціалу [1, с. 345].

Самоменеджмент спрямований на максимальне використання працівником власних можливостей і свідоме управління своїм робочим часом, тому все більше уваги зараз приділяється самоорганізації менеджера.

Самоменеджмент – актуальний і перспективний напрям у науковому менеджменті. Це напрям у менеджменті виник завдяки потребам суспільства і покликаний підвищити ефективність діяльності людини на основі досягнення його особистих і професійних цілей [2, с. 117].

Головна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати особисті можливості, усвідомлено управляти ходом свого життя (самовизначатися) й переборювати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті. Кожній людини взагалі, й особливо тій, котра готує себе до роботи менеджера, насамперед необхідно вміти перетворити ситуацію, для якої типова невпорядкованість дій, зумовлена зовнішніми обставинами, у ситуацію цілеспрямованих і здійснених завдань.

Перш за все самоменеджмент – це самоорганізація, уміння управляти собою, керувати процесом управління в найширшому сенсі слова – у часі, у просторі, спілкуванні, діловому світі. Оволодіти цією наукою не так просто, і молодому керівнику треба починати все-таки з самоосвіти, причому мало лише набувати знань, потрібна ще й практична реалізація. Самоменеджмент – це дуже важка робота, тому необхідно бути готовим до самовдосконалення.

Особливість сучасного погляду на керівника як лідера колективу полягає в тому, що він розглядається як носій інноваційної організаційної культури, як основний ініціатор послідовних змін в організації. Найважливіші риси сучасного керівника – професіоналізм, здатність вести за собою колектив, прагнення створювати і підтримувати хороший психологічний клімат – неможливо мати без роботи над собою, без самоменеджменту. Для забезпечення складних, скоординованих, ефективних дій потрібні компетентні, високоорганізовані, наполегливі і сміливі керівники, менеджери. Вони повинні мислити глобально, діяти, орієнтуючись на міжнародні стандарти. Для забезпечення ефективної роботи менеджер повинен вміти використовувати різні інструменти впливу на виконавців.

Необхідно чітко усвідомлювати, що самоменеджмент полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо управляти перебігом свого життя (тобто самовизначатися) і долати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті [3, с. 179].

Базовим рівнем системи самоменеджменту є особиста ефективність, на основі якої здійснюється ефективно управління власними ресурсами: час, простір, комунікації, фінанси. Особиста ефективність або ефективна діяльність особи неможлива без досягнення певного рівня розвитку шляхом саморозвитку. Саморозвиток (індивідуальний розвиток) – процес,

у рамках якого людина придбаває здатність захищати себе, управляти поточними подіями, формувати позитивні стосунки з навколишнім світом і радіти життю, будучи відкритим їй.

Саморозвиток спрямований, передусім, на самоорганізацію. У загальному випадку під самоорганізацією розуміється фундаментальне поняття, що вказує на розвиток у напрямі від менш складних об'єктів до складніших і впорядкованих форм організації речовини. У кожному конкретному випадку самоорганізація проявляється по-різному, це залежить від складності і природи системи, що вивчається.

Як вже було відзначено, самоорганізація спрямована на управління різними ресурсами і передусім часом, фінансами, комунікаціями, робочим простором.

Управління часом, або тайм-менеджмент на туристичному підприємстві – це ефективне використання і управління робочим часом, виявлення нерационально використовуваного часу, його переваги і способи реалізації. Сам термін «тайм-менеджмент» походить від англійського *time-management*, що в перекладі означає «управління часом». Система управління часом складається з таких елементів: розвиток відчуття часу, постановка цілей, планування, ухвалення рішень, реалізація і організація, контроль [4, с. 35].

Суть управління фінансами у самоменеджменті полягає в аналізі особистих фінансових потоків менеджера, що входять і виходять, підтримці позитивного сальдо по грошових потоках у будь-який момент часу.

Розглядаючи специфічні особливості самоменеджменту в індустрії туризму, передусім варто зупинитися на особливостях самої індустрії туризму. Тут треба виділити дві основні особливості [5, с. 169]:

1. Велика залежність результатів діяльності підприємств туристичної від «людського чинника». Безпосередній особистий контакт споживача і виробника послуг обумовлює сильну залежність якості надання послуг від якісного складу трудових ресурсів підприємства і зумовлює провідну роль кваліфікації і професійної майстерності безпосередніх виконавців трудового процесу у сфері послуг.

2. Специфічність вимог до фахівця в туристичній компанії. Поняття «менеджер» у турбізнесі, і особливо в турагентстві, досить розтягне, не схоже з класичним розумінням, прийнятим у науковому управлінні. Принципова відмінність у тому, що, як правило, у турбізнесі основним об'єктом управління «менеджера» не є персонал. Незважаючи на цей факт, від менеджера (у класичному визначенні – фахівця з туризму) вимагається не лише чітке виконання посадових інструкцій, але і самостійна ініціатива, ухвалення рішень, розподіл ресурсів, перейняття на себе відповідальності. Фахівець з туризму приймає самостійні рішення, цілком організовує увесь процес своєї роботи з клієнтами, партнерами і інформацією в цілому. Таким чином, ефективність діяльності фахівця з туризму залежить від його уміння управляти собою, власними ресурсами (часом, інформацією, інтелектом, навичками тощо), здатності удосконалюватися, нарощувати свій потенціал.

Проведений аналіз методик управління часом, незважаючи на наявні в них відмінності, дозволяє виділити такі основні етапи використання тайм-менеджменту в практичній діяльності керівника [6, с. 232]:

1. Першим кроком при створенні ефективної системи управління власним часом для керівника є ви-

значення цілей діяльності як на короткий, так і на тривалий період.

2. Другий етап – інвентаризація часу, хронометраж. Облік часу повинен завжди доповнюватися систематичним аналізом, що дозволяє оцінити рівень організації часу керівника. Основним методом аналізу є порівняння фактичних витрат часу по кожному виду робіт з нормативними.

3. Завершальний етап – планування завдань і управління пріоритетами. Дуже корисно відзначити в ньому головне і почати роботу саме з найважливіших, більш пріоритетних завдань. Після опанування простих методів планування можна переходити до складніших форм управління завданнями, якщо їх буде потрібно конкретному менеджереві.

Ефективність праці можна досягти за рахунок реалізації унікальних індивідуальних здатностей працівників, зокрема їх знань, умінь, навичок, особистісних властивостей, що виявляються в їх організаційній поведінці. До того ж слід враховувати, що реалізація індивідуальних властивостей працівників і усіх його компетенцій може відбуватися по-різному, у залежності від обставин, що склалися у підприємстві. Таким чином, у сучасних умовах виникає об'єктивна потреба, по-перше, у дієвій оцінці компетенцій працівників, що дозволять досягти цілей підприємства і самих працівників; по-друге, у створенні таких організаційних умов, які дозволять реалізувати потенціал працівників якнайкраще та у повному обсязі; по-третє, у формуванні таких програм розвитку персоналу, які будуть сприяти удосконаленню існуючих і культивуванню відсутніх, але потрібних підприємству компетенцій працівників. З нашої точки зору, зазначені завдання можна вирішити за допомогою розробки і впровадження дієвої моделі компетенцій працівників у підприємствах.

Ефективність реалізується за допомогою задоволення інтересів і потреб персоналу (можливість особистої самореалізації, оплата праці, її зміст, задоволеність спілкуванням з колегами тощо). До того ж соціальна ефективність має два основних виміри: орієнтація на роботу і орієнтація на відносини з іншими людьми.

Саме орієнтація на досягнення соціальної ефективності є основою формування моделі компетенцій персоналу. Так, застосування маркетингового підходу до формування моделі компетенцій персоналу полягає у чіткому визначенні стану і напрямів розвитку якостей та поведінкових характеристик персоналу, які необхідні для реалізації стратегії підприємства, а також досягнення цілей працівників, задоволенні їхніх інтересів та потреб [7, с. 364].

У свою чергу для її оцінки застосовувалися такі показники, як: професійні знання, уміння, навички, досвід. Таким чином, можна зробити висновок, що за допомогою розробки моделі компетенцій можна досягти високих результатів діяльності на кожному конкретному робочому місці, а також стимулювання їх розвитку.

За допомогою впровадження моделі компетенцій у туристичному підприємстві можливе вирішення таких управлінських завдань:

- виявлення «сильних» і «слабких» сторін працівників;
- визначення найкращого способу виконання роботи;
- виявлення потреби у навчанні працівників;
- визначення сфер, які потребують надання консультативних послуг;
- формування програм розвитку персоналу; розробка дієвої системи мотивації персоналу;

- підвищення рівня управлінської культури;
- визначення необхідного соціального портрету працівника;

- зростання ефективності діяльності персоналу.

Таким чином, кожна корпоративна модель компетенцій повинна бути особливою, оскільки вона відповідає специфічним рисам окремого підприємства. До того ж у даному напрямі існують два підходи: розробка моделі компетенцій для всього персоналу та виключно для управлінських працівників. З нашої точки зору, у туристичних підприємствах доцільно здійснювати розробку єдиної моделі для управлінського і оперативного персоналу, оскільки виникає потреба у постійному оновленні професійних знань, адаптивності, гнучкості, інновативності, клієнтоорієнтованості. При цьому орієнтованість на дані вимоги і розвиток відповідних якостей працівників є необхідною умовою ефективної діяльності персоналу різних категорій.

Нами розроблено модель ієрархії компетенцій персоналу туристичного підприємства, яка передбачає п'ять рівнів: професійні, соціальні, ділові, особистісні, управлінські (рис. 1).



Рис. 1. Модель ієрархії компетенцій персоналу туристичного підприємства

На основі представленої моделі може бути побудована загальна модель самоменеджменту для фахівців туристичного підприємства. Така модель включає в себе перелік компетенцій, для досягнення яких кожен фахівець повинен сформувати свою систему самоменеджменту. Так, професійні компетенції – це комплекс необхідних вимог до посади, основою яких є функції, які передбачені вимогами робочого місця. Вони є фундаментом моделі компетенцій, оскільки виступають у якості обов'язкових вимог до персоналу, а також основою для формування інших видів компетенцій.

Наступним рівнем моделі є соціальні компетенції (цінності, установки), до яких належать: корпоративність, етика, командна ефективність, соціальна взаємодія, корпоративність, соціальна чутливість.

Ділові компетенції обумовлюють ефективність діяльності персоналу і включають: комунікативні навички, адаптивні компетенції, успішність у вирішенні проблем, орієнтацію на клієнта, креативність, інноваційність.

Особистісні компетенції передбачають навички і якості, що є основою самоменеджменту і забезпечують можливості бути лідером у колективі, зокрема: мотивація, орієнтація на досягнення, незалежність, лідерські якості.

Разом з особистісними управлінські компетенції – це компетенції вищого рівня, оскільки вони забезпечують як стратегічний розвиток підприємства, так

і реалізацію найбільш високих потреб і цілей працівників. Це, у свою чергу, демонструє застосування нами маркетингового підходу при розробці моделі ієрархії компетенцій.

З нашої точки зору, процедура впровадження моделі компетенцій у підприємствах повинна передбачати такі етапи:

- формулювання ключової компетенції підприємства;
- оцінка робочого місця; – розробка системи компетенцій персоналу підприємства;
- ознайомлення персоналу підприємства з моделлю ієрархії компетенцій;
- інформування працівників про систему компетенцій, розроблену у підприємстві;
- обговорення розробленої системи на різних рівнях управління;
- внесення змін і доповнень до системи компетенцій, її узгодження;
- ділове оцінювання персоналу;
- прийняття управлінських рішень за результатами оцінювання стосовно: мотивації, навчання, планування кар'єрного розвитку, формування кадрового резерву тощо.

На рисунку 2 представлено модель самоменеджменту на основі самоієрархії.

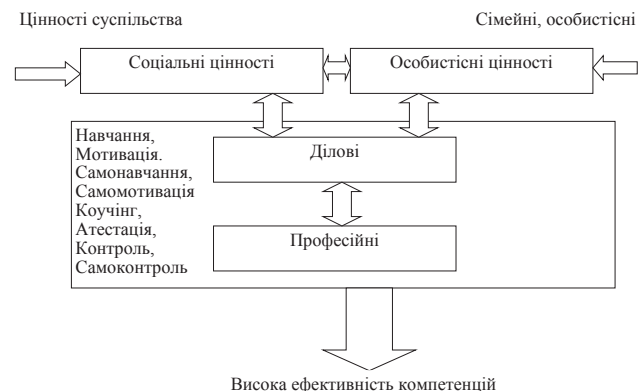


Рис. 2. Модель самоменеджменту персоналу на основі самоієрархії

Загальна модель повинна бути деталізована для кожного фахівця в залежності від його посадових обов'язків, а також реальних знань, досвіду, можливостей, особистих здібностей. Введення системи самоменеджменту як обов'язкової компоненти професійного зростання персоналу дозволить отримати ефективну команду фахівців, знайти найбільш оптимальний розподіл обов'язків між співробітників. Так, анкетування та тестування співробітників дозволить виділити фахівців, які найбільш вдало працюють над розробкою турів або є найбільш успішними при роботі з партнерами. Менеджери по роботі з клієнтами мають свої особливості роботи і повинні володіти навичками ефективних комунікацій та чіткої роботи з планами та сценаріями діяльності з різними групами клієнтів.

Висновки з проведеного дослідження. Самоменеджмент має перспективи розвитку, якщо до соціального управління залучаються талановиті люди, які завдяки своєму інтелекту і творчому потенціалу здатні створити умови для досягнення головної мети соціально відповідальної організації – це підвищення якості життя його працівників.

Впровадження самоменеджменту персоналу необхідно розпочинати зі всебічної діагностики колективу

та особливостей організації, де він запроваджується. Це дозволить сформулювати досяжні цілі, визначити, в яких колективах і якими шляхами розвивати самоменеджмент. Регулярний моніторинг рівня розвитку та ефективності самоменеджменту персоналу дозволить генерувати і впроваджувати адекватні методи розвитку та регулювання цього процесу.

Для сфери туризму самоменеджмент набуває особливого значення, оскільки керівники турфірм через специфіку бізнесу (як правило, невеликий розмір фірм, сезонний характер робіт, ненормований робочий день тощо) особливо потребують придбання навичок управління самим собою.

На основі проведеного дослідження нами запропонована модель впровадження системи самоменеджменту передбачає визначення цілей підприємства та конкретних цілей діяльності фахівця та його особистісних цінностей. Анкета для формування програми навчання повинна містити питання для виявлення конфліктів між цілями співробітника та цілями підприємства. Потрібно чітко визначити, чого менеджер хоче досягти на цьому підприємстві, які цілі він ставить у житті і чи не конфліктують вони з метою діяльності підприємства. Так, наприклад, якщо це для нього тимчасова робота, для отримання грошей і подальшого від'їзду в інше місто, то ніяка система самоменеджменту не допоможе досягти ефективності його довгострокової роботи. Співробітники, які бачать своє кар'єрне зростання з розширенням роботи підприємства, повинні бути мотивовані керівництвом як у вигляді перспективних посад, підвищення заробітної плати, так і тренінгового навчання.

Формування бази знань на підприємстві для навчання та самоменеджменту повинно базуватися на відкритій системі, що може бути доповнена досвідом кожного менеджера, підтримкою бази знань клієнтів та їх відгуків. Така електронна система може бути сформована на основі веб-технологій, блогів та внутрішньої соціальної мережі підприємства, клієнтів та партнерів.

Отримана база знань дозволить не тільки самонавчатися, а і постійно підтримувати актуальною базу знань підприємства, знизити ризики звільнення провідних менеджерів. Для формування ефективної команди персоналу доцільно періодично використовувати оцінку здатності співробітників до самоменеджменту та їх анкетування щодо цілей співпраці та кар'єрного зростання.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Колпаков В.М. Самоменеджмент : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В.М. Колпаков. – К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008. – 528 с.
2. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту : навч. посібник / М.П. Лукашевич. – К. : МАУП, 2010. – 225 с.
3. Мазур В.С. Нові підходи і форми менеджменту, як особливого типу управління / В.С. Мазур // Пріоритети економічного розвитку України: історія та сьогодення. – Вінниця, 2009. – С. 178-183.
4. Яшкіна Н.В. Основні характеристики сучасного менеджменту / Н.В. Яшкіна // Економіка & держава. – 2010. – № 7. – С. 35-36.
5. Албасова Л.Н. Технологии эффективного менеджмента : учебно-практическое пособие / Л.Н. Албасова. – М. : «Издательство Приор», 2010. – 228 с.
6. Лукашевич Н.П. Самоменеджмент. Теория и практика : учебник / Н.П. Лукашевич. – К. : Ника-Центр, 2009. – 344 с.
7. Кредісов А. Менеджмент для керівників / А. Кредісов. – К. : Знання, 2009. – 556 с.