

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-334-4>

УДК 330

БЛИК Вікторія

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

<https://orcid.org/0000-0002-1809-0804>

e-mail: bilyk_v@ukr.net

ШПИЛЬОВА Віра

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

<https://orcid.org/0000-0003-3210-5459>

vera_bsh.21@ukr.net

АНГЕЛЬСЬКА Вікторія

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

ВПРОВАДЖЕННЯ ПРАКТИК САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

У ході написання наукової статті визначено основні етапи впровадження практик самоменеджменту для покращення корпоративної культури. Виявлено, що ефективність таких практик значною мірою залежить від рівня організаційної підтримки та адаптації до специфічних умов. Проаналізовано ключові аспекти, що впливають на успішність впровадження самоменеджменту, включаючи мотивацію персоналу, адаптацію до воєнних викликів та зміни в корпоративній структурі. Дослідження показало, що реалізація стратегій самоменеджменту дозволяє підвищити адаптивність організацій до швидко змінюваних умов війни, сприяючи збереженню і покращенню корпоративної культури навіть у складних і нестабільних умовах. Узагальнено ключові аспекти впровадження таких практик, що є важливим чинником для підтримки стійкості та ефективності організацій в умовах тривалої війни. Систематизовано вплив самоменеджменту на різні аспекти корпоративної культури в контексті війни, зокрема, на взаємодію між співробітниками, управлінські процеси та загальну атмосферу в організації. Результати дослідження вказують на необхідність повної або часткової інтеграції різних практик самоменеджменту у загальні стратегії управління українських організацій, що дозволяє їм ефективно справлятися з викликами, що виникають у кризових ситуаціях, спричинених війною.

Ключові слова: самоменеджмент, корпоративна культура, адаптивність, кризові явища, управлінські процеси, стійкість, конкурентоспроможність.

BILYK Victoria, SHPILEVA Vira, ANHELKA Viktoriia

Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

IMPLEMENTATION OF SELF-MANAGEMENT PRACTICES TO IMPROVE CORPORATE CULTURE

In the course of writing the scientific article, the main stages of implementing self-management practices to improve corporate culture were determined. It was found that the effectiveness of such practices largely depends on the level of organizational support and adaptation to specific conditions. Key aspects affecting the success of self-management implementation, including personnel motivation, adaptation to military challenges, and changes in the corporate structure, are analyzed. The study showed that the implementation of self-management strategies makes it possible to increase the adaptability of organizations to the rapidly changing conditions of war, contributing to the preservation and improvement of corporate culture even in difficult and unstable conditions. The key aspects of the implementation of such practices are summarized, which is an important factor for maintaining the stability and efficiency of organizations in the conditions of a long war. The impact of self-management on various aspects of corporate culture in the context of war is systematized, in particular, on the interaction between employees, management processes and the general atmosphere in the organization. The results of the study indicate the need for full or partial integration of various self-management practices into the general management strategies of Ukrainian organizations, which allows them to effectively cope with challenges arising in crisis situations caused by war.

Key words: self-management, corporate culture, adaptability, crisis phenomena, management processes, sustainability, competitiveness.

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

Актуальність впровадження практик самоменеджменту для покращення корпоративної культури зумовлена необхідністю подолання наявних суперечностей між традиційними методами управління та сучасними вимогами до організаційної ефективності. Культура організації є основним критерієм її успіху, що визначає рівень продуктивності, адаптивності та загальної стабільності. Зміни в економічному середовищі, соціальні трансформації та технологічні інновації ставлять нові вимоги перед управлінськими системами, які потребують інтеграції сучасних підходів до самоменеджменту. Самоменеджмент, як інструмент підвищення особистої відповідальності та автономії працівників, забезпечує основу для розвитку корпоративної культури, що відображає внутрішню організаційну динаміку, яка включає ефективне управління ресурсами, підтримку високих стандартів продуктивності та адаптацію до мінливих умов зовнішнього середовища. В умовах невизначеності та нестабільності, таких як збройна агресія росії, економічна нестабільність, соціально-політична криза тощо, ефективні практики самоменеджменту здатні

забезпечити стійкість та адаптивність українських організацій, що має критичне значення для збереження її конкурентоспроможності та іміджу. Таким чином, вдосконалення корпоративної культури через впровадження практик самоменеджменту сприяє підвищенню загальної ефективності організації, покращенню її мікроклімату та забезпеченню стабільності в умовах мінливого зовнішнього середовища.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Останні дослідження у сфері самоменеджменту акцентують на важливості інтеграції особистісного розвитку працівників у загальну стратегію управління організацією. З. Шильнікова [1], Л. М. Буяк, Ю. Семененко, К. Пришляк [2], Н. Юрик [3], М. Дороніна [4], Л. Федоришина, В. Камінський [5], А. Нікітіна [6] у своїх публікаціях висвітлюють теоретичні аспекти та тенденції, які свідчать про зростаючу значимість самоменеджменту як інструменту підвищення ефективності управління корпоративною культурою. У даному контексті наукові висновки таких вчених як І. Отенко, М. Чепелюк [7], Г. Захарчин, Н. Любомудрова, Р. Винничук, Н. Смолінська [8], О. Колянко [9], А. Мельник, Н. Давиденко [10], Н. Приймак [11] розкривають сутність та основні завдання корпоративної культури в сучасних організаціях. Крім того, роботи таких науковців як Т. Станько [12], В. Лугова, С. Голубев [13], Н. Буняк, Л. Черчик, І. Милько [14] визначають основні етапи самоменеджменту, кожен з яких має важливий вплив на корпоративну культуру; що посприяло формуванню уявлення про вплив практик самоменеджменту на покращення корпоративної культури. Застосування визначених практик самоменеджменту для досягнення високого рівня корпоративної культури всередині організації в умовах війни та розвитку кризових явищ відображається на актуальних статистичних даних [15], а також дослідження у цьому напрямку проводять А. Сілідуєва, К. Миголь, О. Брезіцька [16], К. Москаленко [17], які зауважують необхідність інтеграції самоменеджменту в корпоративну культуру як способу підвищення стійкості організацій до кризових викликів, а також підкреслюють, що ефективне впровадження практик самоменеджменту допомагає організаціям адаптуватися до мінливих умов ринку і зберігати продуктивність праці в межах організації.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета статті полягає у дослідженні ефективності впровадження практик самоменеджменту для покращення корпоративної культури в сучасних організаціях. Основними завданнями є визначення ключових аспектів самоменеджменту, які сприяють формуванню і підтримці позитивної корпоративної культури, включаючи методи та інструменти, що використовуються для досягнення стійкого розвитку організацій. Стаття також має на меті аналіз впливу практик самоменеджменту на корпоративну культуру українських організацій в умовах війни та розвитку кризових явищ.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У сучасних умовах глобалізації та швидких технологічних змін питання підвищення ефективності організацій та зміцнення їх корпоративної культури набувають особливої актуальності. Традиційно самоменеджмент розглядається як система індивідуального управління часом, спрямована на підвищення продуктивності та ефективності особистої діяльності. Однак сучасні дослідження виходять за межі цього вузького визначення, розширюючи його до інтегрованого підходу, що охоплює не лише управління часом, але й ефективну координацію ресурсів на рівні організації. Наприклад, З. Шильнікова трактує самоменеджмент як процес, що включає управління часом для досягнення професійних цілей через процеси самооцінки, самовизначення та саморозвитку [1], тоді як Л. Буяк, Ю. Семененко, К. Пришляк акцентують на здатності до автономного управління власним життям і часом, що сприяє кар'єрному та особистісному зростанню [2]. Впровадження практик самоменеджменту стає одним із ключових інструментів у цьому процесі, адже здатність співробітників ефективно керувати своїм часом, ресурсами та особистим розвитком безпосередньо впливає на загальну атмосферу в організації та на її здатність до адаптації в умовах постійних змін [3].

Крім того, самоменеджмент, як комплексний підхід до самоорганізації, сприяє не лише підвищенню продуктивності окремих працівників, але й формуванню більш стійкої та згуртованої корпоративної культури [4-6]. Такий підхід дозволяє не лише оптимізувати внутрішні процеси, але й створювати середовище, яке підтримує інновації, колективну відповідальність та взаємоповагу. Відповідно, дослідження процесів, що супроводжують впровадження практик самоменеджменту у розрізі розвитку корпоративної культури є надзвичайно важливим для розуміння того, як організації можуть ефективно використовувати людські ресурси для досягнення стійкого розвитку та конкурентоспроможності. Проте, слід зазначити, що у своїй науковій роботі І. Отенко та М. Чепелюк виявили, що неоднозначність у трактуванні корпоративної культури обумовлена різноманітністю підходів до її осмислення та інтерпретації, зумовленою різним змістом, який дослідники та теоретики вкладали в це поняття на різних етапах його вивчення [7]. Водночас Г. Захарчин, Н. Любомудрова, Р. Винничук, Н. Смолінська визначають корпоративну культуру як складний комплекс регулятивних принципів та норм, що обумовлюють ведення бізнесу як у межах національного, так і міжнародного контекстів. Вона охоплює процеси прийняття управлінських рішень, механізми делегування

повноважень, структуру комунікативних взаємодій, стратегії покращення якості, а також сприяє формуванню соціально сприятливого внутрішнього клімату в організації [8].

Натомість О. Колянка визначає її як складну підсистему організаційної культури організації, що репрезентує інтеграцію специфічних цінностей, нормативних установок та поведінкових моделей, які не лише формально декларуються, але й послідовно реалізуються та підтримуються як управлінським апаратом, так і персоналом. Така підсистема демонструє свою результативність у процесах адаптації організації до внутрішніх вимог розвитку та зовнішніх викликів, забезпечуючи тим самим стабільність і ефективність функціонування організації в умовах динамічного середовища [9]. Крім того, варто зазначити, що у роботі А. Мельник та Н. Давиденко корпоративна культура являє собою ідеологічну основу, яка об'єднує спільні цінності, почуття приналежності до організації, інтеграцію цілей співробітників та господарської структури, а також охоплює традиції й організаційні міфи, виступаючи як найвища форма культурного розвитку організації [10].

Отже, корпоративна культура є динамічним комплексом соціальних норм, ціннісних орієнтацій та практик, що формуються з моменту заснування організації та безперервно розвиваються незалежно від її масштабу, галузевої приналежності чи юридичної форми. Крім того, корпоративна культура виявляється через поведінкові патерни персоналу та еволюціонує разом із трансформацією кадрового складу і їхніми відносинами до стратегічних цілей і засобів їх досягнення. Основними завданнями корпоративної культури є:

1. Конструювання соціально-психологічного середовища, яке забезпечує сприяння адаптаційним змінам і підтримує культуру лояльності.
2. Забезпечення відповідного реагування на процеси змін та їх вплив на поведінку співробітників.
3. Мотивація персоналу до активного і продуктивного включення в процеси трансформації.
4. Розвиток у працівників почуття глибокої причетності до процесів і результатів змін.
5. Формування мікроклімату, що сприяє глибокій інтеграції у зміни та їх реалізацію.
6. Сприяння розвитку індивідуальної ініціативи в контексті впровадження змін.
7. Ефективне делегування відповідальності за результати трансформаційних процесів.
8. Підтримка стабільності соціальних відносин в рамках організації.
9. Зміцнення корпоративної єдності через успішну реалізацію та інтеграцію змін [11].

Корпоративна культура виступає як фундаментальний елемент організаційного розвитку, що визначає ідентичність організації та забезпечує її адаптацію до внутрішніх і зовнішніх трансформацій. Корпоративна культура також є визначальним чинником у підтримці стабільності соціальних відносин, ефективному розподілі відповідальності та успішній реалізації трансформацій, що є ключовими передумовами для стійкого розвитку та конкурентоспроможності організації. Таким чином, самоменеджмент відіграє ключову роль у реалізації завдань корпоративної культури, забезпечуючи працівникам інструменти для ефективного управління власними ресурсами, часом та професійним розвитком. Завдяки самоменеджменту співробітники можуть краще адаптуватися до вимог організації, сприяючи досягненню колективних цілей та зміцненню корпоративної ідентичності. Цей процес дозволяє створити гармонійне середовище, де індивідуальні цілі узгоджуються з корпоративними, що є необхідним для успішної реалізації завдань корпоративної культури.

Самоменеджмент є ключовим інструментом для підвищення якості корпоративної культури, оскільки він структурує процеси особистісного та професійного розвитку співробітників, сприяючи гармонізації індивідуальних цілей з корпоративними цінностями. Основні етапи самоменеджменту, кожен з яких має важливий вплив на корпоративну культуру, наведено на рис. 1.

Кожен із цих етапів самоменеджменту сприяє формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в організації, що, зі свого боку, підтримує культуру лояльності, мотивує персонал до активної участі у процесах трансформації та забезпечує ефективне управління змінами. Саме завдяки впровадженню цих практик можливо досягти гармонізації внутрішнього середовища організації з її зовнішніми викликами та можливостями, що підкреслюється у таблиці 1. У такому контексті важливо визначити характер впливу основних практик самоменеджменту на розвиток корпоративної культури сучасних організацій.

У контексті повномасштабного вторгнення росії на територію України та наслідків агресії організації зіштовхуються з безпрецедентними викликами, що суттєво ускладнюють їх функціонування та знижують ефективність управління на всіх рівнях. Воєнні дії спричиняють масштабні руйнування інфраструктури, що критично зменшує виробничі потужності та перериває логістичні ланцюги, необхідні для забезпечення безперервності виробничих процесів. Це створює додаткові перешкоди для оптимального управління ресурсами та змушує організації адаптуватися до нових реалій шляхом впровадження інноваційних підходів та підвищення гнучкості в управлінні. Станом на січень 2024 року індекс активності бізнесу Ukrainian Business Index (UBI) становить 37,3 зі 100 можливих, що свідчить про незначне зростання порівняно з попереднім дослідженням (36,3), але все ще залишається нижчим за локальний максимум серпня 2023 року (38,2). Цей індекс відображає явне виснаження бізнесу від тривалої невизначеності та

стагнації на ринку. Водночас кількість замовлень і обсяги виробництва залишаються стабільними, що може свідчити про обмежену можливість для розвитку в поточних умовах.

Постановка цілей	Планування	Прийняття рішень	Організація і реалізація	Контроль	Інформація та комунікації
<ul style="list-style-type: none"> Детальний аналіз і формулювання індивідуальних цілей, які узгоджуються із стратегічними завданнями організації, сприяючи синхронізації особистих мотивацій з корпоративними пріоритетами 	<ul style="list-style-type: none"> Розробка комплексних планів і визначення альтернативних шляхів реалізації особистих та професійних завдань, що дозволяє забезпечити гнучкість та адаптивність в умовах мінливого корпоративного середовища 	<ul style="list-style-type: none"> Прийняття обґрунтованих рішень щодо виконання конкретних завдань, що включає оцінку ризиків та потенційних результатів, забезпечуючи ефективність операційної діяльності та підвищуючи відповідальність за прийняті рішення 	<ul style="list-style-type: none"> Розробка розпорядку дня та організація трудового процесу, що дозволяє оптимізувати використання часу та ресурсів, підвищуючи продуктивність та узгодженість дій на всіх рівнях організації 	<ul style="list-style-type: none"> Здійснення самоконтролю та контролю за результатами діяльності з можливістю коригування цілей у разі потреби, що підтримує високий рівень якості роботи та забезпечує безперервне вдосконалення процесів 	<ul style="list-style-type: none"> Обмін інформацією та підтримка активного спілкування на всіх етапах самоменеджменту, що сприяє прозорості та підвищенню рівня довіри серед співробітників, зміцнюючи соціальні зв'язки та культуру взаємоповаги в організації

Рис. 1. Основні етапи самоменеджменту

Джерело: складено на основі [12]

Таблиця 1

Вплив практик самоменеджменту на покращення корпоративної культури

Практики	Характеристика	Наслідки
Планування часу та ресурсів	Оптимізація використання робочого часу та ресурсів для досягнення поставлених цілей	Формування середовища, де кожен співробітник розуміє важливість ефективного використання часу, що створює фундамент для підтримки змін в організації
Визначення пріоритетів	Встановлення черговості завдань відповідно до їх важливості та впливу на загальні цілі організації	Відповідальне ставлення до пріоритетів сприяє адаптивності організації до зовнішніх змін, що позитивно впливає на поведінку співробітників
Цілепокладання та моніторинг результатів	Визначення чітких, досяжних цілей і регулярне оцінювання їх досягнення	Акцент на результатах мотивує співробітників бути більш залученими у процесі трансформації, що підвищує їх ефективність та продуктивність
Самоорганізація та дисципліна	Систематичне дотримання встановленого розпорядку та організація власної роботи	Зростає загальний рівень дисципліни, що забезпечує стабільність та сприяє успішній реалізації змін в організації
Контроль емоцій та стресостійкість	Розвиток навичок управління емоціями та подолання стресу	Підтримка емоційної рівноваги в колективі сприяє створенню комфортного робочого середовища, що полегшує інтеграцію нових процесів
Ініціатива та проактивність	Активний пошук можливостей для покращення процесів та ініціювання змін	Заохочення ініціативності сприяє появі нових ідей та рішень, що зміцнює культуру інновацій та підтримує розвиток організації
Делегування завдань та відповідальності	Передача певних завдань іншим співробітникам зі збереженням загальної відповідальності	Ефективне делегування завдань підвищує відповідальність співробітників та сприяє розвитку довіри в колективі, що є ключовим для успішних змін
Підтримка позитивного робочого середовища	Створення та підтримка умов, що сприяють продуктивній та гармонійній роботі	Формується атмосфера взаємодопомоги та підтримки, яка стимулює співробітників до активної участі у процесах змін та забезпечує стабільність в організації
Командна робота та співпраця	Розвиток ефективної взаємодії між членами колективу для досягнення спільних цілей	Посилюється корпоративна єдність, що сприяє більш ефективному виконанню спільних завдань та покращенню комунікації всередині організації

Джерело: складено на основі [13-14]

Значним викликом для організацій є ситуація з плінністю кадрів, яка тісно пов'язана з поточними соціально-економічними умовами та воєнними діями. За даними опитування, 44,5% респондентів очікують зростання персоналу у 2024 році, що демонструє зростання потреби у кваліфікованих кадрах, які можуть ефективно адаптуватися до нових умов і забезпечувати стабільність бізнес-процесів. Серед цих респондентів 26% прогнозують незначне збільшення штату до 10%, 14,5% – суттєве розширення на 20-40%, а 4% передбачають зростання персоналу більш ніж на 50%. Водночас 42,5% організацій не очікують змін у структурі персоналу, що може свідчити про обережний підхід до управління ресурсами в умовах непередбачуваного розвитку ситуації (рис. 2).

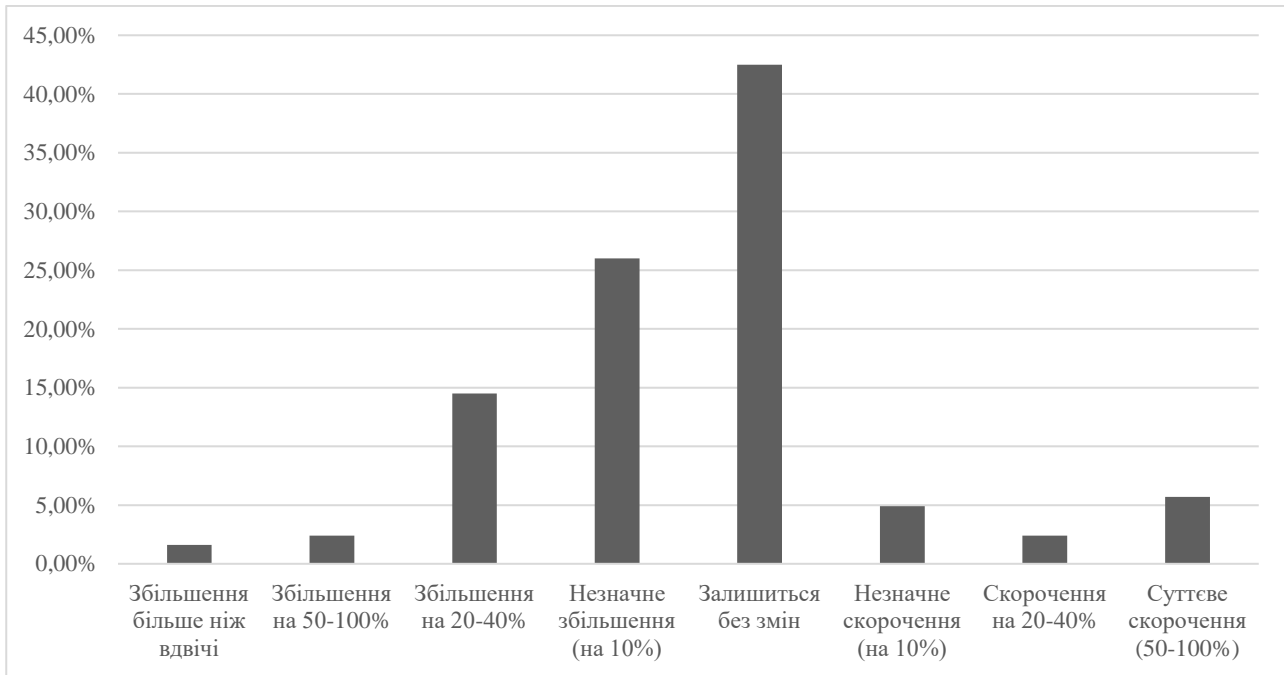


Рис. 2. Очікувана зміна у структурі персоналу українських організацій у зв'язку з війною у 2024 році

Джерело: складено на основі [15]

Зміни в структурі персоналу, викликані тривалою війною, вимагають від організацій нових підходів до управління, зокрема впровадження самоменеджменту як інструменту для підтримки корпоративної культури. В умовах, коли стабільність ринку є невизначеною, а зовнішні чинники значно впливають на внутрішні процеси організацій, самоменеджмент стає важливою складовою адаптації та виживання бізнесу. Це дозволяє співробітникам більш ефективно управляти своїм робочим часом, приймати обґрунтовані рішення та сприяти досягненню стратегічних цілей організації, навіть у найскладніших умовах. Важливість самоменеджменту в корпоративній культурі зростає, оскільки він не тільки підвищує продуктивність, але й сприяє формуванню атмосфери довіри та відповідальності, що є ключовими елементами успішного функціонування організацій у період кризи. В умовах війни корпоративна культура зазнає суттєвих трансформацій, обумовлених необхідністю адаптації до нових реалій, що викликає потребу в посиленні самоменеджменту як засобу забезпечення стабільності та підвищення ефективності діяльності працівників [16]. Здатність окремих членів організації до планування свого робочого часу, контролю власного емоційного стану та підтримки позитивного настрою стає ключовим чинником, який дозволяє зберігати функціональну стабільність організації. Самоменеджмент сприяє зниженню впливу стресових чинників, пов'язаних з війною, на продуктивність працівників, забезпечуючи баланс між професійними обов'язками та особистим життям, що, зі свого боку, формує сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, який підтримує адаптивність корпоративної культури до зовнішніх викликів [17]. Співробітники українських організацій, які здатні ефективно використовувати навички самоменеджменту, краще реагують на зміни, зберігаючи при цьому високий ступінь лояльності та активну участь у досягненні стратегічних цілей організації. Таким чином, інтеграція практик самоменеджменту в умовах війни виступає невід'ємною складовою підтримки та зміцнення корпоративної культури, забезпечуючи її гнучкість і здатність протистояти викликам, що стоять перед організацією.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

В умовах сучасних економічних і соціальних трансформацій, впровадження практик самоменеджменту набуває критичної важливості для покращення корпоративної культури. Самоменеджмент, що включає управління часом, пріоритетами, емоційним станом і стратегією професійного розвитку, має значний вплив на внутрішню динаміку організації. По-перше, у зв'язку з необхідністю управління часом і ресурсами в умовах війни, що призводить до нестабільності постачань, змін у ринкових умовах і необхідності швидкого реагування на нові виклики, практики самоменеджменту допомагають співробітникам ефективно розподілити свої ресурси, планувати діяльність з урахуванням змін і підтримувати високий рівень продуктивності навіть у складних умовах.

По-друге, війна підвищує загальний рівень стресу і тривожності серед населення, що впливає на ефективність і моральний стан працівників різних галузей економіки. Розвиток навичок управління емоціями та стресом, що є частиною самоменеджменту, допомагають зменшити психологічний тиск і підтримати здоровий мікроклімат у колективі. Крім того, гнучкість і проактивний підхід до управління

змiнами, що властиві самоменеджменту, дозволяють організаціям швидко адаптуватися до нових умов, що виникають внаслідок війни. Співробітники, які здатні ефективно планувати та управляти своїми задачами, можуть швидше реагувати на зміни у зовнішньому середовищі, забезпечуючи тим самим стабільність і конкурентоспроможність організації в умовах кризового часу.

Водночас підвищення корпоративної культури через практики самоменеджменту сприяє підтримці корпоративних цінностей, зокрема, коли співробітники відчують, що їхні зусилля і внесок у досягнення загальних цілей визнаються і цінуються, це позитивно впливає на їхню мотивацію та лояльність до організації, що є важливим чинником для підтримки стабільності в періоди непередбачуваних криз. Таким чином, впровадження практик самоменеджменту в умовах війни не лише дозволяє підвищити індивідуальну ефективність і адаптивність, але й забезпечує стійкість та резиліентність організації як в умовах кризи, так і у процесі відновлення після неї. Отже, самоменеджмент стає критично важливим елементом для підтримання корпоративної культури та ефективності організації, що, зі свого боку, сприяє її успішному функціонуванню та розвитку в умовах постійної зміни.

Література

1. Шильнікова З. М. Самоменеджмент: навчальний посібник. Видавництво ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка». 2022. С. 224. URL: <http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8936/1/2022.pdf>
2. Буяк Л. М., Семененко Ю. С., Пришляк К. М. Вплив інформаційних технологій самоменеджменту на ефективність діяльності компанії. Галицький економічний вісник. 2023. № 83(4). С. 7-16. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.04.007
3. Юрик Н. Є. Самоменеджмент: курс лекцій. ТНТУ ім. І. Пулюя. 2015. 89 с. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/123456789/17693>
4. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства: монографія. ХДЕУ. 2003. 444 с. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/4375/1/%D0%94%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B0%20%D0%9C%D0%B0%D0%B9%D1%8F%20%D0%A1%D1%82%D0%B5%D0%BF%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0.pdf>
5. Федоришина Л. М., Камінський В. І. Самоменеджмент як мистецтво управління індивідуальним людським капіталом. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. № 10. С. 535-538. URL: <http://www.global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf>
6. Нікітіна А. В. Роль самоорганізації в розвитку мовної особистості здобувача вищої освіти. Слобожанська бесіда – 16. Лінгвістика тексту і вивчення української ментальності: матеріали Всеукраїнська науково-практична конференція. 2023. № 16. С. 244-250. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/9997>
7. Отенко І. П., Чепелюк М. І. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти: монографія. ХНЕУ ім. С. Кузнеця. 2018. 243 с. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/20079/1/2018-%20%D0%9E%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%86%20%D0%9F,%20%D0%A7%D0%B5%D0%BF%D0%B5%D0%BB%D1%8E%D0%BA%20%D0%9C%20%D0%86.pdf>
8. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П., Винничук Р. О., Смолінська Н. В. Корпоративна культура: навчальний посібник. Національний університет «Львівська політехніка». 2011. 317 с. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Shavkun/0039632.pdf>
9. Колячко О. В. Структура корпоративної культури організації. Вісник ЛТЕУ. Економічні науки. 2021. № 62. С. 81-85. DOI: <https://doi.org/10.36477/2522-1205-2021-62-11>
10. Мельник А. О., Давиденко Н. В. Роль та значення корпоративної культури в діяльності вітчизняних підприємств. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics». 2020. № 24. С. 113-117. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V24\(2020\)-18](https://doi.org/10.31521/modecon.V24(2020)-18)
11. Приймак Н. С. Корпоративна культура в системі управління змінами підприємства. «Вісник ЖДТУ». Серія: Економіка, управління та адміністрування. 2019. № 2(88). С. 91-97. DOI: [https://doi.org/10.26642/jen-2\(88\)-91-97](https://doi.org/10.26642/jen-2(88)-91-97)
12. Станько Т. Самоменеджмент керівника як складова успіху його діяльності. Організаційно-економічні та соціальні складові розвитку підприємництва: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції. ЛНУП. 2024. С. 48-50. URL: https://www.researchgate.net/profile/Inna-Bezhenar/publication/381473235_Stan_rozvitku_subektiv_pidpriemnictva_v_silskomu_gospodarstvi_v_umovah_v_oennogo_casu/links/666ffc7bde777205a333820e/Stan-rozvitku-subektiv-pidpriemnictva-v-silskomu-gospodarstvi-v-umovah-voennogo-casu.pdf#page=48
13. Лугова В. М., Голубев С. М. Основи самоменеджменту та лідерства: навчальний посібник. ХНЕУ ім. С. Кузнеця. 2019. 212 с. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/21464/1/2019-%D0%9B%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%92%20%D0%9C%2C%20%D0%93%D0%BE%D0%BB%D1%83%D0%B1%D1%94%D0%B2%20%D0%A1%20%D0%9C.pdf>

14. Буняк Н. М., Черчик Л. М., Милько І. П. Самоменеджмент: навчальний посібник. Волинський національний університет ім. Л. Українки. 2023. 221 с. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/22979>
15. Дослідження стану та потреб бізнесу в умовах війни: результати опитування в грудні 2023 – січні 2024 року. Дія Бізнес. 2024. URL: <https://business.diia.gov.ua/cases/novini/doslidzenna-stanu-ta-potreb-biznesu-v-umovah-vijni-rezultati-opituvanna-v-grudni-2023-sicni-2024-roku>
16. Сілідзева А. Д., Миголь К. Ю., Брезіцька О. В. Корпоративна культура та ринок праці в умовах війни. Сучасна українська держава: вектори розвитку та шляхи мобілізації ресурсів: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції. ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет ім. К. Д. Ушинського». Центр соціально-політичних досліджень «Politicus». 2024. С. 227-230. URL: <https://dspace.pdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/19697>
17. Москаленко К. І. Самоменеджмент у кризових умовах. Scientific Collection «InterConf». 2023. № 158. С. 39-45. URL: <https://archive.interconf.center/index.php/conference-proceeding/article/view/3830/3866>

References

1. Shylnikova Z. M. Samomenedzhment: navchalnyi posibnyk. Vydavnytstvo DZ «LNU im. T. Shevchenka». 2022. S. 224. URL: <http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8936/1/2022.pdf>
2. Buiak L. M., Semenenko Yu. S., Pryshliak K. M. Vplyv informatsiinykh tekhnolohii samomenedzhmentu na efektyvnist diialnosti kompanii. Halytskyi ekonomichnyi visnyk. 2023. № 83(4). S. 7-16. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.04.007
3. Iuryk N. Ye. Samomenedzhment: kurs leksii. TNTU im. I. Puliuia. 2015. 89 s. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/123456789/17693>
4. Doronina M. S. Upravlinnia ekonomichnymy ta sotsialnymy protsesamy pidpriemstva: monohrafiia. KhDEU. 2003. 444 s. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/4375/1/%D0%94%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B0%20%D0%9C%D0%B0%D0%B9%D1%8F%20%D0%A1%D1%82%D0%B5%D0%BF%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0.pdf>
5. Fedoryshyna L. M., Kamynskyi V. I. Samomenedzhment yak mystetstvo upravlinnia indyvidualnym liudskym kapitalom. Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky. 2016. № 10. S. 535-538. URL: <http://www.global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf>
6. Nikitina A. V. Rol samoorhanizatsii v rozvytku movnoi osobystosti zdobuvacha vyshchoi osvity. Slobozhanska beseda – 16. Lihvistyka tekstu i vyvchennia ukrainskoi mentalnosti: materialy Vseukrainska naukovo-praktychna konferentsiia. 2023. № 16. S. 244-250. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/9997>
7. Otenko I. P., Chepeliuk M. I. Korporatyvna kultura: mizhnarodnyi ta transformatsiinyi aspekty: monohrafiia. KhNEU im. S. Kuznetsia. 2018. 243 s. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/20079/1/2018-%20%D0%9E%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%86%20%D0%9F,%20%D0%A7%D0%B5%D0%BF%D0%B5%D0%BB%D1%8E%D0%BA%20%D0%9C%20%D0%86.pdf>
8. Zakharchyn H. M., Liubomudrova N. P., Vynnychuk R. O., Smolinska N. V. Korporatyvna kultura: navchalnyi posibnyk. Natsionalnyi universytet «Lvivska politekhnika». 2011. 317 s. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Shavkun/0039632.pdf>
9. Kolianko O. V. Struktura korporativnoi kultury orhanizatsii. Visnyk LTEU. Ekonomichni nauky. 2021. № 62. S. 81-85. DOI: <https://doi.org/10.36477/2522-1205-2021-62-11>
10. Melnyk A. O., Davydenko N. V. Rol ta znachennia korporativnoi kultury v diialnosti vitchyznianskykh pidpriemstv. Elektronne naukove fakhove vydannia z ekonomichnykh nauk «Modern Economics». 2020. № 24. S. 113-117. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V24\(2020\)-18](https://doi.org/10.31521/modecon.V24(2020)-18)
11. Pryimak N. S. Korporatyvna kultura v systemi upravlinnia zminamy pidpriemstva. «Visnyk ZhDTU». Seria: Ekonomika, upravlinnia ta administruvannia. 2019. № 2(88). S. 91-97. DOI: [https://doi.org/10.26642/jen-2019-2\(88\)-91-97](https://doi.org/10.26642/jen-2019-2(88)-91-97)
12. Stanko T. Samomenedzhment kerivnyka yak skladova uspihu yoho diialnosti. Orhanizatsiino-ekonomichni ta sotsialni skladovi rozvytku pidpriemnytstva: materialy III Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii. LNUP. 2024. S. 48-50. URL: https://www.researchgate.net/profile/Inna-Bezhenar/publication/381473235_Stan_rozvitku_subektiv_pidpriemnictva_v_silskomu_gospodarstvi_v_umovah_voennogo_casu/links/666ffc7bde777205a333820e/Stan-rozvitku-subektiv-pidpriemnictva-v-silskomu-gospodarstvi-v-umovah-voennogo-casu.pdf#page=48
13. Luhova V. M., Holubiev S. M. Osnovy samomenedzhmentu ta liderstva: navchalnyi posibnyk. KhNEU im. S. Kuznetsia. 2019. 212 s. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/21464/1/2019-%D0%9B%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%92%20%D0%9C%2C%20%D0%93%D0%BE%D0%BB%D1%83%D0%B1%D1%94%D0%B2%20%D0%A1%20%D0%9C.pdf>
14. Buniak N. M., Cherchuk L. M., Mylko I. P. Samomenedzhment: navchalnyi posibnyk. Volynskiy natsionalnyi universytet im. L. Ukrainky. 2023. 221 s. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/22979>
15. Doslidzhennia stanu ta potreb biznesu v umovah viiny: rezultaty opytuvannia v hrudni 2023 – sichni 2024 roku. Diia Biznes. 2024. URL: <https://business.diia.gov.ua/cases/novini/doslidzenna-stanu-ta-potreb-biznesu-v-umovah-vijni-rezultati-opituvanna-v-grudni-2023-sicni-2024-roku>
16. Silidzeva A. D., Myhol K. Yu., Brezitska O. V. Korporatyvna kultura ta rynek pratsi v umovakh viiny. Suchasna ukrainska derzhava: vektory rozvytku ta shliakhy mobilizatsii resursiv: materialy VII Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii. DZ «Pivdenoukrainskyi natsionalnyi pedahohichnyi universytet im. K. D. Ushynskoho». Tsentri sotsialno-politychnykh doslidzen «Politicus». 2024. S. 227-230. URL: <https://dspace.pdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/19697>
17. Moskalenko K. I. Samomenedzhment u kryzovykh umovakh. Scientific Collection «InterConf». 2023. № 158. S. 39-45. URL: <https://archive.interconf.center/index.php/conference-proceeding/article/view/3830/3866>