

Искандарян Гоар Овсеповна
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
Хажоков Мансур Муратович
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
Зурнаджиди Серафима
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

Самоменеджмент как ключевой фактор карьерного роста управленческих кадров

Аннотация. В статье основное внимание уделяется тому, как самоуправление играет решающую роль в управлении профессиональным развитием сотрудников. Планирование, самоанализ и расстановка приоритетов на основе матрицы Эйзенхауэра относятся к числу современных методов организации личной эффективности, которые рассматриваются в статье. Было продемонстрировано, что систематическое самоуправление повышает производительность, сокращает сроки выполнения работы и способствует стратегическому профессиональному росту. Рассматривается распространенность методов самоуправления среди руководителей высшего звена и их влияние на продвижение по службе, оплату труда и карьерный рост. Сделан вывод о том, что устойчивая система самоорганизации является необходимым условием повышения управленческих компетенций и адаптивности в условиях динамичной экономической среды.

Ключевые слова: самоменеджмент, карьерный рост, управленческие кадры, продуктивность, матрица Эйзенхауэра, стратегическое планирование, самоорганизация.

Iskandaryan Gohar Ovsepovna
Kuban State Agrarian University named after I. T. Trubilin Khazhokov
Khazhokov Mansur Muratovich
Kuban State Agrarian University named after I. T. Trubilin
Zournajidi Serafima
Kuban State Agrarian University named after I. T. Trubilin

Self-management as a key factor in the career growth of management personnel

Annotation. The article focuses on how self-management plays a crucial role in managing the professional development of employees. Planning, introspection, and prioritization based on the Eisenhower matrix are among the modern methods of organizing personal effectiveness that are discussed in the article. It has been demonstrated that systematic self-management increases productivity, reduces work completion times, and promotes strategic professional growth. The article examines the prevalence of self-management methods among senior managers and their impact on career advancement, remuneration and career growth. It is concluded that a stable system of self-organization is a necessary condition for improving managerial competencies and adaptability in a dynamic economic environment.

Keywords: self-management, career growth, managerial personnel, productivity, Eisenhower matrix, strategic planning, self-organization.

В условиях стремительных изменений внешней среды, высокой конкуренции и цифровой трансформации всех сфер экономики особое значение приобретает способность управленцев эффективно организовывать собственную деятельность. Самоуправление эволюционирует от набора инструментов тайм-менеджмента к интегрированной системе, гарантирующей специалисту конкурентоспособность, адаптивность и долгосрочный

профессиональный рост. Способность управлять своими ресурсами, мотивацией, знаниями и поведением – это то, что позволяет руководящему составу достигать своих целей и повышать эффективность своей работы.

Без приобретенных навыков самоконтроля, стратегического планирования и ответственности за собственные результаты продвижение по карьерной лестнице в современном мире невозможно [3]. Помимо успешного выполнения текущих обязанностей, менеджер, умеющий управлять собой, может построить долгосрочную профессиональную траекторию, приспосабливаясь к меняющимся требованиям и препятствиям. В результате самоменеджмент имеет решающее значение для карьерного роста и определяет эффективность работы менеджера на быстро меняющемся и сложном рабочем месте.

Постановка целей и оценка результатов – это всего лишь две взаимосвязанные задачи, составляющие логическую и непрерывную цепочку системы самоуправления. Последовательно выполняя эти задачи, руководство может повысить собственную производительность, принимать более эффективные решения и оптимизировать рабочие процессы [2]. Такой подход служит основой как для развития современной управленческой компетентности, так и для профессионального саморегулирования.

Система основных функций самоменеджмента изображена на рисунке 1, который представляет собой рациональный набор шагов, направленных на эффективную организацию личной деятельности.



Рисунок 1 – Система функций самоменеджмента

Менеджер должен разработать надежную систему самоуправления в дополнение к овладению инструментами планирования и регулирования деятельности в современных условиях, где скорость изменений и требования к профессиональной гибкости быстро возрастают [4]. Более высокий уровень эффективного управления человеческими ресурсами обеспечивается эффективной самоорганизацией, которая также служит основой для профессионального развития и повышает способность адаптироваться к новым обязанностям.

Предлагаемый механизм на рисунке 2 показывает, как логически может быть сформирована стабильная система самоуправления, начиная с возникновения внутренней

мотивации, проходя стадию стратегического проектирования и заканчивая осуществлением преобразований. Эта стратегия гарантирует закрепление новых моделей поведения в дополнение к развитию необходимых компетенций, что повышает долгосрочную эффективность управленческой деятельности.

Три взаимосвязанных блока, из которых состоит процесс развития компетенции самоорганизации. Первое препятствие – это внутренняя мотивация, которая заключается в признании собственных недостатков и необходимости внесения личных изменений. С этого момента начинается процесс дальнейших метаморфоз [1]. Второй этап, стратегическое проектирование, включает в себя разработку индивидуальной программы роста, анализ текущей деятельности и возможностей. Третий блок – это осуществление изменений, таких как формирование устойчивой культуры личного управления, внедрение регулярных мероприятий по саморегулированию и развитие способностей к планированию. Благодаря этому методу гарантированно обеспечивается последовательность в развитии навыков самоорганизации.



Рисунок 2 – Механизм развития компетенций самоорганизации с формированием устойчивой системы самоуправления

Распределение управленческого персонала по секторам экономики в РФ представлено на рисунке 3, который позволяет определить, какие регионы являются наиболее привлекательными для найма менеджеров и специалистов управленческого звена.

Данные показывают, что в секторе торговли и логистики наблюдается самая высокая концентрация управленческих кадров (18,7%), что подчеркивает высокую степень динамики отрасли и необходимость эффективного управления [6]. На втором месте находится отрасль информационных технологий и телекоммуникаций, на долю которой приходится 16,2% от общего объема, с постоянной потребностью в менеджерах в связи с цифровизацией экономики. На промышленное производство приходится 11,8%, а на банковский и страховой секторы – 12,5% от общего объема.

Наименее представленными секторами являются образование и наука (6,9%) и другие отрасли промышленности (6,1%), что указывает на сравнительно низкую концентрацию управленческого персонала. Распределение в целом свидетельствует о смещении кадрового потенциала в сторону наиболее технологически развитых и активных предприятий [7].

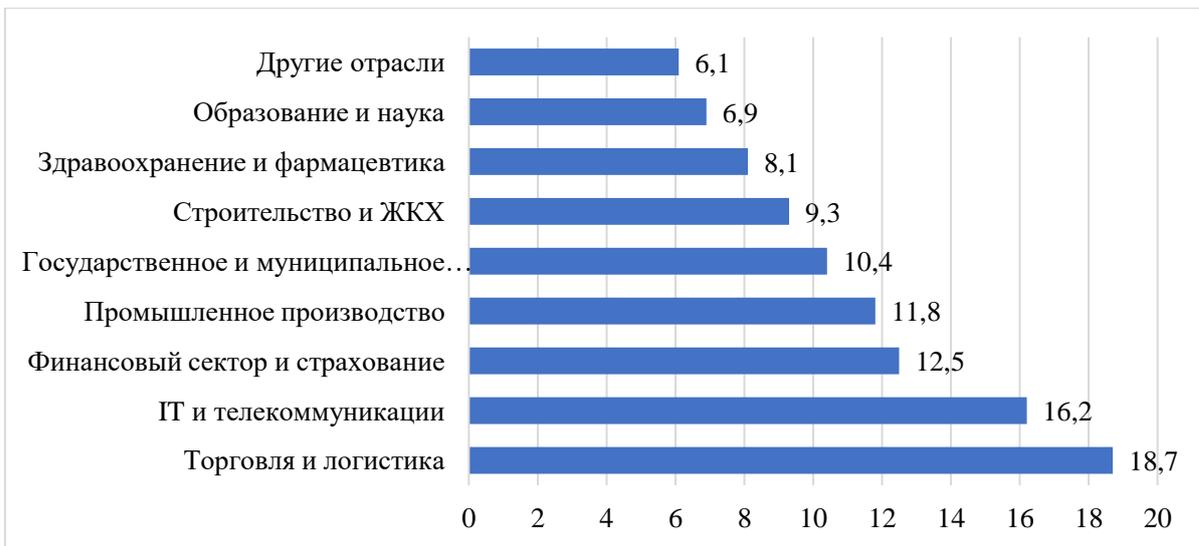


Рисунок 3 – Распределение управленческих кадров в РФ по отраслям в 2024 г.

Для оценки уровня развития навыков личной эффективности и самоменеджмента среди руководителей высшего звена важно проанализировать, какие практики организации деятельности применяются наименее и наиболее активно. Результаты рисунка 4 показывают, что еженедельное планирование задач (34,2%) является основой самоменеджмента руководителей высшего звена, поскольку позволяет им создать стратегический горизонт работы и эффективно распределять ресурсы [6]. Значительная часть руководителей (28,7%) активно используют ежедневные списки дел, что помогает организовать текущие обязанности и повысить производственную дисциплину. Несмотря на то, что матрица Эйзенхауэра является одним из лучших инструментов для определения приоритетов, она используется относительно реже (18,4%). Низкая частота использования альтернативных методов планирования (5,8%) и регулярных занятий рефлексией (12,9%) говорит о том, что культуру самоуправления необходимо совершенствовать.

В целом, результаты показывают, что менеджеры активно используют фундаментальные стратегии самоорганизации; тем не менее, более глубокие и стратегические подходы, способствующие профессиональному и личностному развитию, до сих пор применялись лишь частично [8].

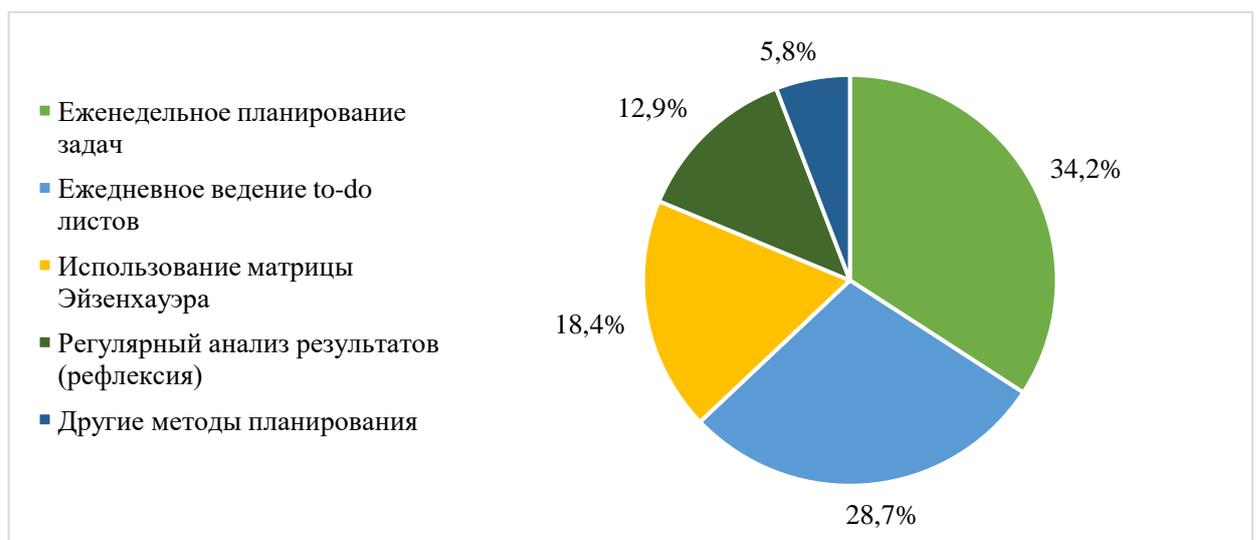


Рисунок 4 – Распространенность практик самоменеджмента среди руководителей высшего звена

Было проведено сравнительное исследование практик самоорганизации и их результатов с целью оценки влияния различных стратегий самоуправления на карьерный рост управленческого персонала [7]. Представленная информация на рисунке 5 позволяет определить, какие инструменты оказывают наибольшее влияние на уровень профессионального роста, частоту повышений по службе и динамику доходов, что подтверждает важность самоуправления в развитии менеджеров.

Самые высокие показатели карьерного роста демонстрируют менеджеры, которые активно используют инструменты саморефлексии: еженедельный анализ результатов дает 82,6% продвижений по службе, сокращает время нахождения на новой должности до 1,7 лет и увеличивает зарплату в среднем на 26,3%. Специалисты, которые часто занимаются планированием, имеют несколько более низкие, но все еще высокие показатели: 78,4% прибавок к зарплате и 24,7% компенсаций. По сравнению со среднерыночными показателями использование матрицы Эйзенхауэра и регистрация целей также дают положительный эффект, что приводит к более быстрому и последовательному карьерному росту.

Менеджеры, которые не придерживаются методичного подхода, добиваются худших результатов: только 34,8% из них получают повышение, а время ожидания почти вдвое больше (3,4 года), а рост их доходов составляет всего 11,7%. Эти результаты подтверждают то, что систематическое самоуправление является важнейшим компонентом успешного профессионального развития, повышающим управленческие способности специалиста, а также эффективность его работы [4].

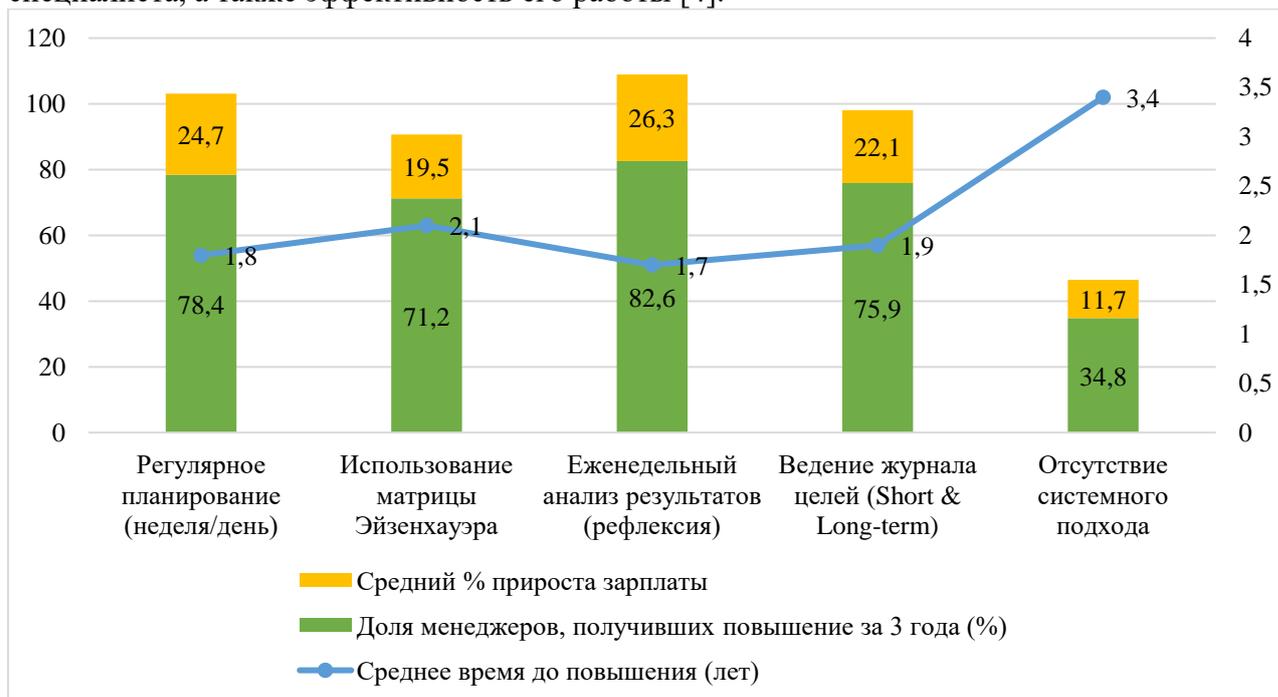


Рисунок 5 – Сравнительный анализ эффективности различных методик самоменеджмента в карьерном развитии

Матрица Эйзенхауэра – один из эффективных инструментов самоменеджмента, который позволяет руководителям организовывать рабочую деятельность и повышать индивидуальную эффективность. Такой подход помогает классифицировать различные задания в соответствии с их степенью срочности и приоритетности, что особенно важно для управленческого персонала, который регулярно сталкивается с большой нагрузкой и многочисленными параллельными обязанностями [6]. В таблице 1 показано, как задачи классифицируются на основе четырех зон матрицы, что позволяет нам выстроить стратегию организации и максимизации профессиональной деятельности менеджера.

Используя матрицу Эйзенхауэра, можно сосредоточиться на стратегически значимых инициативах и добиться долгосрочных результатов, а также вовремя выполнять

неотложные дела. Одновременно этот подход повышает общую эффективность и качество принимаемых решений за счет уменьшения отвлекающих факторов и рационального распределения дополнительных обязанностей. В результате методичное выполнение этой стратегии становится важным инструментом как для профессиональной, так и для личной продуктивности.

Таблица 1 – Классификация задач по методу матрицы Эйзенхауэра

| Зона | Категория задач | Критерии отбора | Практические примеры |
|------|-----------------------|--|---|
| A | Критические задачи | Неотложные дела, от которых зависит достижение ключевых целей; вопросы здоровья и безопасности | Экстренная медицинская помощь, срочные отчеты, решение кризисных ситуаций – выполняются немедленно |
| B | Стратегические задачи | Основная профессиональная деятельность; важные долгосрочные проекты | Планирование, обучение, развитие бизнеса – требуют систематического внимания и проактивного подхода |
| C | Второстепенные задачи | Срочные, но не влияющие на основные цели; часто связаны с чужими приоритетами | Помощь коллегам в несущественных вопросах, некоторые совещания - можно делегировать или ограничить по времени |
| D | Отвлекающие факторы | Деятельность, не приносящая практической пользы для достижения целей | Социальные сети, бесцельный интернет-серфинг, развлекательный контент – подлежат минимизации |

Таким образом, эффективное самоуправление имеет важное значение для карьерного роста управленческого персонала, поскольку оно гарантирует как стратегическое развитие профессиональных компетенций, так и выполнение текущих обязанностей. Менеджеры могут систематизировать процессы, сконцентрироваться на стратегически важных областях и уменьшить влияние отвлекающих факторов и вспомогательных обязанностей, используя такие инструменты планирования, рефлексии и расстановки приоритетов, как матрица Эйзенхауэра.

Повышение собственной производительности, рационализация рабочих процедур и сокращение количества времени, необходимого для достижения важных целей, являются примерами практической значимости самоуправления [5]. Существует четкая взаимосвязь между эффективностью работы управленческого персонала и уровнем его самоуправления, о чем свидетельствуют более быстрый карьерный рост, повышение заработной платы и успешное освоение новых профессиональных обязанностей руководителями, активно использующими тактику самоорганизации.

В результате разработка надежной системы самоменеджмента становится необходимым условием профессионального роста современного менеджера. Помимо повышения производительности, стратегическое планирование, частый самоанализ и способность устанавливать приоритеты гарантируют менеджерам долгосрочную конкурентоспособность и гибкость в быстро меняющемся технологической среде.

Список источников

1. Александрова, О. С. Принципы и функции самоменеджмента в системе управления персоналом / О. С. Александрова, Л. Ю. Александрова, Т. А. Медведева // Журнал монетарной экономики и менеджмента. – 2025. – № 2. – С. 208-215.

2. Борис, О. А. Сущность и Структура самоменеджмента, его значение для личностного развития менеджеров / О. А. Борис // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2023. – № 3(325). – С. 54-62.

3. Габриелян, Б. В. Технологии самоменеджмента в управлении деловой карьерой / Б. В. Габриелян, И. А. Петрова // Экономический вестник ИПУ РАН. – 2023. – Т. 4, № 2. – С. 21-31.

4. Климовских, Н. В. Экономическая оценка инвестиций и инноваций / Н. В. Климовских, Г. О. Искандарян. – Краснодар : Автономная некоммерческая образовательная организация высшего профессионального образования "Институт экономики и управления в медицине и социальной сфере", 2015. – 32 с.

5. Панчук, Е. Ю. Самоменеджмент как инструмент повышения эффективности работы сотрудников / Е. Ю. Панчук, Д. А. Марченко // Вестник Ангарского государственного технического университета. – 2024. – № 18. – С. 405-408.

6. Разживин, Н. К. Самоменеджмент специалистов и управленцев в экономических системах России / Н. К. Разживин, Р. Р. Бадртдинова // Управление экономикой, системами, процессами : Сборник статей VII Международной научно-практической конференции, Пенза, 20–21 октября 2023 года. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2023. – С. 482-485.

7. Сивова, С. А. перспективы развития самоменеджмента в современной России / С. А. Сивова // Международный научно-исследовательский журнал. – 2025. – № 5(155).

8. Толмачев, А. В. Факторы устойчивости благополучия сельских территорий / А. В. Толмачев, В. Е. Бобрышева, Э. В. Соломахина // Экономика и политика в эпоху структурных институциональных изменений : Материалы VI Международной научно-практической конференции, Краснодар, 17 ноября 2022 года. – Краснодар: ФГБУ "Российское энергетическое агентство" Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ- филиал ФГБУ "РЭА" Минэнерго России, 2022. – С. 666-672.

Сведения об авторах

Искандарян Гоар Овсеповна, к.э.н., доцент кафедры управления и маркетинга, ФГБОУ ВО Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина, г. Краснодар, Россия,

Хажоков Мансур Муратович, студент экономического факультета, ФГБОУ ВО Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина, г. Краснодар, Россия,

Зурнаджиди Серафима, студент экономического факультета, ФГБОУ ВО Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина, г. Краснодар, Россия.

Information about the authors

Iskandaryan Gohar Ovseповna, Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Management and Marketing, I. T. Trubilin Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia,

Khazhokov Mansur Muratovich, Student of the Faculty of Economics, I. T. Trubilin Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia,

Zurnajidi Serafima, Student of the Faculty of Economics, I. T. Trubilin Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia.