



Менеджмент

УДК: 005.95:005.21«364»

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.19489224>

**Самоменеджмент як пріоритетний чинник забезпечення стратегічного
управління підприємством в умовах воєнних викликів**

Вербова Оксана Степанівна,

докторка економічних наук, професорка, професорка кафедри менеджменту,
Львівський торговельно-економічний університет,
79005, Україна, м. Львів, вул. Туган-Барановського, 10

E-mail: o.s.verbova@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9584-629x>

Scopus Author ID: 56658737900

Researcher ID: ABM-6290-2022

Коцупей Володимир Михайлович,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту,
Львівський торговельно-економічний університет,
79005, Україна, м. Львів, вул. Туган-Барановського, 10

E-mail: kotsupeivolodymyr1957@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0663-4859>

Researcher ID: E-7481-219

Прийнято: 16.03.2026 | Опубліковано: 30.03.2026

Анотація. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю
впровадження комплексних інноваційних підходів самоменеджменту, що



сприятимуть формуванню адаптивних стратегій сталого розвитку підприємства в сучасних українських реаліях.

Метою статті є обґрунтування ролі самоменеджменту як пріоритетного чинника забезпечення ефективного стратегічного управління підприємством в умовах воєнних викликів. **Методологічну основу дослідження** становлять діалектичний метод, системний підхід, структурно-логічний аналіз, метод узагальнення.

Результати дослідження. Розкрито пріоритетне значення нових навичок та підходів саммоменеджменту у формуванні адаптивних стратегій сталого інноваційного розвитку підприємства. Визначено пріоритетну роль гнучких управлінських навичок (soft skills) у забезпеченні адаптивності підприємств до трансформаційних змін та здатності до сталого інноваційного розвитку. Висвітлено пріоритетне значення самоменеджменту як потужного інструментарію забезпечення адаптивності інклюзивної корпоративної культури до зовнішніх викликів. Доведено, що емоційна саморегуляція та стресостійкість керівника підприємства в умовах війни забезпечує збереження психологічної цілісності колективу. Розкрито пріоритетну роль самоменеджменту у формуванні здатності керівника підприємства та персоналу використовувати цифрові технології для оновлення адаптивних стратегій підприємства. Обґрунтовано стратегічно важливу роль емоційного інтелекту, як основи розвитку human skills, у забезпеченні психологічної стійкості і гнучкості команди до динамічних змін в умовах воєнних викликів та цифрової трансформації. Особливу увагу приділено пріоритетним чинникам внутрішньої мотивації та проактивного управління, що створюють сприятливе середовище для ефективного стратегічного управління підприємством. Обґрунтовано необхідність безперервного вдосконалення управлінських компетентностей через тренінги, коучинг, менторинг, корпоративні освітні ініціативи. Встановлено, що в умовах воєнної турбулентності саме емоційна стійкість, критичне мислення, адаптивна саморегуляція, проактивне планування та



стратегічне бачення керівника забезпечують підприємствам нові можливості для сталого розвитку. Запропоновано інтеграцію практик самоменеджменту в систему стратегічного управління в умовах воєнних викликів, що забезпечить формування нових сенсів як стратегічного пріоритету інноваційного сталого розвитку підприємств для задоволення потреб нинішніх і майбутніх поколінь українців.

Висновки. Самоменеджмент, як комплексний стратегічний підхід, є рушійним чинником оперативного реагування на динамічні зміни зовнішнього середовища та формування адаптивних інноваційних стратегій сталого розвитку підприємства. Прикладне значення запропонованої моделі інтеграції практик самоменеджменту в систему стратегічного управління полягає у забезпеченні стратегічної гнучкості, інноваційної активності, корпоративної соціальної відповідальності як стратегічних пріоритетів сталого розвитку підприємства в умовах високої воєнної турбулентності та трансформаційних змін.

Перспективи подальших досліджень цієї тематики будуть спрямовані на ґрунтовний аналіз ролі самоменеджменту у забезпеченні ефективності повоєнного стратегічного управління підприємствами та розробленні гнучкої моделі самоменеджменту, що сприятиме повоєнному відновленню та сталому інноваційному зростанню економіки України.

Ключові слова: управління, ефективність, війна, цифрова трансформація, гнучка самоорганізація, стресостійкість, мотиваційна саморегуляція, емоційний інтелект, проактивне мислення, професійна компетентність, адаптивні стратегії, сталий інноваційний розвиток.

Self-management as a priority factor of ensuring of the strategy management of enterprise in the conditions of the war challenges

Oksana Verbova,

Doctor of Economic Sciences, Professor,

Professor of the Department of Management,



Lviv University of Trade and Economics,
79005, Ukraine, Lviv, Tuhon-Baranovskoho str., 10

E-mail: o.s.verbova@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9584-629x>

Scopus Author ID: 56658737900

Researcher ID: ABM-6290-2022

Volodymyr Kotsupei,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management,

Lviv University of Trade and Economics,
79005, Ukraine, Lviv, Tuhon-Baranovskoho str., 10

E-mail: kotsupei.volodymyr1957@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0663-4859>

Researcher ID: E-7481-219

Abstract. The actuality of research is caused by the necessity of implementation the complex approaches of self-management, which will be facilitated forming of the adaptive strategies of sustainable development of the enterprise at the modern Ukrainian realities.

The purpose of the article is justification the role of self-management as a priority factor of ensuring the effectiveness of the strategy management of enterprise in the conditions of the war challenges. **The methodological basis of research** set dialectic method, system approach, structure-logic analyses, the method of generalization.

The results of research. It is revealed the priority meaning of the new skills and approaches of self-management at the forming of adaptive strategies of the sustainable innovative development of enterprise. It is determined the priority role of the flexible management skills (soft skills) at the providing adaptability the enterprises to the



transformation challenges and capability to the sustainable innovative development. It is covered the priority meaning of self –management as the powerful instrumentation of providing adaptability inclusive corporative culture to the external challenges. It is proved that the emotional self-regulation and stress resilience the leader of the enterprise at the conditions of the war is ensuring the preservation of psychological integrity of the staff. It is revealed the priority role of self-management at the forming leadership of enterprise and staff skills to use the digital technologies for the update the adaptive strategies of enterprise. It is justified the strategy importance role of the emotional intellect as the basis of development human skills, at the providing psychological stability and flexibility the staff to the dynamic changes at the conditions of the war challenges and digital transformation. The special attention is devoted the priority factors of the internal motivation and proactive management, that is create the supportive environment for the effectiveness strategy management of enterprise. It is justified the necessity of the continuous improvement management competencies through trainings, coaching, mentoring, corporative education initiatives. It is determined, that at the conditions of the war turbulence exactly the emotional sustainable, critical thinking, adaptive self-regulation, proactive planning and strategic vision of leadership provider of enterprise the new possibilities for the sustainable development. It is proposed the integration practices of the self-management at the system of strategic management at the conditions of war challenges, which is providing forming new senses of the strategic priority of the innovative sustainable development of enterprises for the satisfaction need current and future generations of Ukrainians.

Conclusions. Self-management, as complex strategy approach, is the driving force of the operating reaction on the dynamic changes of internal surroundings and forming the adaptive innovative strategies for the sustainable development of the enterprise. The applied meaning of proposed model of the integration practices of self-management at the system of strategy management consists of providing strategy flexibility, innovative activity, corporative social responsibility as strategy priorities of



the sustainable development of enterprise at the conditions of high war turbulence and transformation changes.

The perspectives of the next researches of this theme will be direct into the in-depth analysis of the role of self-management at the providing the effectiveness postwar strategy management of enterprises and developing the flexible model of self-management, which will facilitate postwar rebuilding and sustainable innovative growth economics of Ukraine.

Key words: management, effectiveness, war, digital transformation, flexible self-organization, stress resilience, motivation self-regulation, emotional intelligence, proactive thinking, professional competencies, adaptive strategies, sustainable innovative development.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Повномасштабна війна російської федерації проти України спричинила безпрецедентні виклики для підприємницької діяльності та систем управління на всіх рівнях. Підприємства змушені функціонувати в умовах високої турбулентності, дефіциту ресурсів, загроз фізичній безпеці персоналу, руйнування логістичних ланцюгів та загального психологічного напруження в українському суспільстві. У таких форс-мажорних обставинах традиційні підходи до стратегічного управління підприємством втрачають ефективність та актуалізують необхідність їх переосмислення і пошуку комплексних інноваційних підходів управління, які ґрунтуються насамперед на здатності керівника до стратегічного самоуправління, оперативної адаптації до динамічних змін зовнішнього середовища, швидкого ухвалення гнучких стратегічних рішень в умовах глобальної невизначеності та підтримки психологічної стійкості й продуктивності команди. Пріоритетним чинником, що забезпечує стратегічне управління підприємством в умовах воєнних викликів, вважаємо самоменеджмент – комплексну систему нових навичок та підходів, спрямованих



на адаптивну саморегуляцію, гнучку самоорганізацію, адаптивне управління часом, енергією, ресурсами та поведінкою керівника. В умовах довготривалої війни, коли зовнішні обставини вкрай нестабільні, саме мотиваційна саморегуляція, стресостійкість, критичне мислення та особиста ефективність керівника забезпечують оперативне прийняття обґрунтованих стратегічних рішень і реалізацію адаптивних стратегій сталого розвитку підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика самоменеджменту як складової стратегічного управління підприємством дедалі більше привертає увагу науковців, особливо в контексті кризових ситуацій, зокрема війни. Сучасні дослідження зосереджені на вивченні інструментів самоменеджменту, впливу особистої ефективності керівника на результати діяльності підприємства, а також на адаптаційних стратегіях управління в умовах нестабільного середовища. Окремі наукові праці аналізують роль емоційного інтелекту, стресостійкості, самоорганізації та тайм-менеджменту як ключових чинників у забезпеченні стабільності бізнесу під час воєнного стану. Представимо огляд актуальних публікацій, що висвітлюють різні аспекти означеної проблематики [1-16]. С. Бай та В. Єлісеєв особливу увагу зосередили на формуванні нових управлінських підходів і посиленні взаємодії з персоналом в умовах викликів воєнного часу [1]. О.С. Вербова в авторській моделі сучасної професійної компетентності управлінського персоналу окреслила вирішальну роль самоуправління в адаптації українських підприємств до глобальних викликів війни та цифрової трансформації [2]. В. Білик та Є. Романенко дослідили роль самоменеджменту в забезпеченні ефективного планування та розподілу часу, а також у раціональному використанні фінансових, матеріальних і людських ресурсів в умовах війни [3]. В. Білик, В. Шпильова та В. Ангельська обґрунтували необхідність інтеграції практик самоменеджменту у загальні стратегії управління організаціями, що підвищить їх адаптивність до воєнних викликів та покращить корпоративну культуру [4]. С. Я. Воскобійник та М. В. Вовк провели ґрунтовний аналіз самоменеджменту як критично важливої



лідерської компетентності в умовах воєнного стану [5, с. 45-108]. А.А. Антохов, І.М. Кирчата та Т.О. Власенко проаналізували самоменеджмент як ключову лідерську навичку в проєктних командах, що працюють у нестабільному середовищі [6]. Н. Г. Яковлєва-Мельник обґрунтувала необхідність інтеграції самоменеджменту та командоутворення як ключового фактору досягнення стратегічних цілей сталого розвитку підприємств у сучасних умовах динамічних змін [7]. Т. Метіль дослідила вплив основних методів та технік самоменеджменту на ефективність роботи сучасного керівника та способи подолання наслідків відсутності належних навичок самоменеджменту [8]. О. Пригодюк визначила вплив самоменеджменту на якість прийняття управлінських рішень та формування корпоративного іміджу [9]. Л.М. Федоришина охарактеризувала складові самоменеджменту в умовах сучасної кризи та запропонувала заходи щодо їх розвитку на рівні працівника і підприємства [10]. Г. З. Леськів визначила самоменеджмент як стратегічний підхід, що відповідає динамічному характеру сучасного бізнесу [11]. Т. М. Харченко дослідила основні механізми впливу емоційного інтелекту як інструмента самоменеджменту на продуктивність праці та запропонувала узагальнену концепцію управління емоційним інтелектом як системного підходу до професійного розвитку працівників і реалізації соціально відповідальних стратегій підприємства в умовах сучасних викликів [12]. Ю.М. Котельникова та Д.С. Касьмін розкрили роль емоційного інтелекту в управлінні персоналом і запропонували концептуальну схему емоційного інтелекту як інтегратора цифрових та соціальних процесів [13]. С.В. Салоїд та Г.С. Салоїд розглянули ключові теоретичні підходи до мотивації й обґрунтували необхідність їх застосування у період кризових ситуацій та розробили механізм підвищення ефективності самоменеджменту персоналу в умовах війни [14]. О.Л. Загорянська систематизувала напрями цифровізації HR-процесів та інструменти самоменеджменту. Увагу зосереджено на самоменеджменті і цифрових технологіях як засобах підвищення ефективності управлінських процесів на підприємстві [15]. Н.І. Фединець і В.М. Коцупей запропонували



інтегровану модель самоменеджменту та менеджменту персоналу українських підприємств в умовах війни. Дослідники наголошують, що інтеграція самоменеджменту та менеджменту персоналу є основою стратегічного розвитку підприємств [16].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри зростання актуальності проблематики самоменеджменту у системі стратегічного управління підприємств, в українському науковому та практичному дискурсі вона залишається недостатньо дослідженою, особливо в контексті воєнних викликів. Це зумовлює потребу в ґрунтовнішому аналізі теоретичних засад і основних компонентів сучасного самоменеджменту, дослідженні його впливу на результативність стратегічних управлінських рішень у кризових воєнних умовах та розробленні практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності самоменеджменту у забезпеченні стратегічного управління підприємствами.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті – обґрунтувати роль самоменеджменту як пріоритетного чинника забезпечення ефективного стратегічного управління підприємством в умовах воєнних викликів. Для досягнення окресленої мети визначено такі основні завдання: проаналізувати стратегічні пріоритети трансформаційних змін і розкрити вирішальне значення нових навичок та підходів самоменеджменту у формуванні адаптивних стратегій сталого інноваційного розвитку; дослідити вплив самоменеджменту на працівників підприємства в умовах воєнних викликів та обґрунтувати пріоритетну роль емоційного інтелекту, як основи розвитку human skills, у забезпеченні психологічної стійкості і гнучкості команди до динамічних змін зовнішнього середовища; обґрунтувати пріоритетну роль самоменеджменту у формуванні здатності керівника підприємства та персоналу використовувати цифрові технології для оновлення адаптивних стратегій і досягнення стратегічних цілей; сформулювати рекомендації щодо інтеграції практик самоменеджменту в систему стратегічного управління, що забезпечить сталий



інноваційний розвиток підприємств для задоволення потреб нинішніх і майбутніх поколінь українців.

Для вирішення визначених завдань було використано комплекс наукових методів: діалектичний метод для розкриття сутності самоменеджменту як пріоритетного чинника, що забезпечує ефективне стратегічне управління підприємством в умовах воєнного стану; системний підхід для аналізу синергійної взаємодії складових самоменеджменту в стратегічному управлінні сталим розвитком підприємства; структурно-логічний аналіз для формалізації інноваційних підходів самоменеджменту до стратегічного управління підприємством та побудови логічної послідовності стратегічних напрямів; метод узагальнення для формування висновків і рекомендацій щодо заходів підвищення ефективності самоменеджменту в системі стратегічного управління підприємств для забезпечення їх сталого інноваційного розвитку в умовах воєнних викликів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням здобутих наукових результатів. Повномасштабна війна в Україні радикально змінила умови ведення бізнесу та спричинила для керівників підприємств нові, безпрецедентні виклики. Порушення логістичних ланцюгів, дефіцит ресурсів, психологічна напруга в колективах і постійна загроза зовнішньої небезпеки вимагають від керівників гнучких підходів до управління підприємствами, які б враховували динамічність зовнішнього середовища, високий рівень невизначеності та потребу в швидкій адаптації до кризових воєнних викликів. Серед стратегічних пріоритетів таких трансформаційних змін доцільно виокремити впровадження цифрових технологій, адаптивних організаційних структур та гнучкого управління персоналом. Стратегічно важливо в реаліях воєнних викликів створити умови для ефективної комунікації з персоналом, підвищення його мотивації та залучення до корпоративної соціальної відповідальності, розвитку професійних компетентностей. Реалізація пріоритетних напрямів сприятиме підвищенню адаптивності українських



підприємств до динамічних змін зовнішнього середовища та забезпеченню їхнього стратегічного розвитку в кризових умовах [1]. Вирішальна роль у цьому процесі належить управлінській професійній компетентності. Ключовим фактором збереження стабільності підприємств та забезпечення ефективності стратегічного управління в ситуаціях високої турбулентності та невизначеності зовнішнього середовища є самоменеджмент керівника, серед основних функцій якого насамперед високий рівень стратегічного самоуправління: здатність управляти власним емоційним станом та емоційним стресом працівників, моделювати свої дії в умовах воєнних викликів, гнучко управляти часом та ресурсами, оперативно приймати стратегічні управлінські рішення, здатність до професійного саморозвитку. Саме ці навички стратегічного самоуправління допомагають керівникам швидко адаптувати працівників до роботи в умовах воєнних викликів, мотивувати на досягнення стратегічних цілей та забезпечувати не тільки дієвість підприємства, але і його сталий інноваційний розвиток [2, с. 58-59].

На рисунку 1 представлено пріоритетні компоненти самоменеджменту для забезпечення ефективного стратегічного управління підприємством в умовах воєнних викликів.

Охарактеризуємо окреслені пріоритетні компоненти самоменеджменту (див. рис.1). У сучасних дослідженнях самоменеджмент розглядається як сукупність гнучких управлінських навичок (soft skills), що забезпечують адаптивність підприємств до нестабільних умов і трансформаційних змін, його стійкість та здатність до сталого розвитку. Одним із ключових компонентів самоменеджменту є тайм-менеджмент, який дає змогу керівникам чітко визначати стратегічні пріоритети та концентрувати увагу на розробленні антикризових стратегій. В умовах воєнних викликів, коли робочий день часто дезорганізований зовнішніми обставинами, саме гнучке планування, делегування та контроль часу стають основою стабільності управлінського процесу.

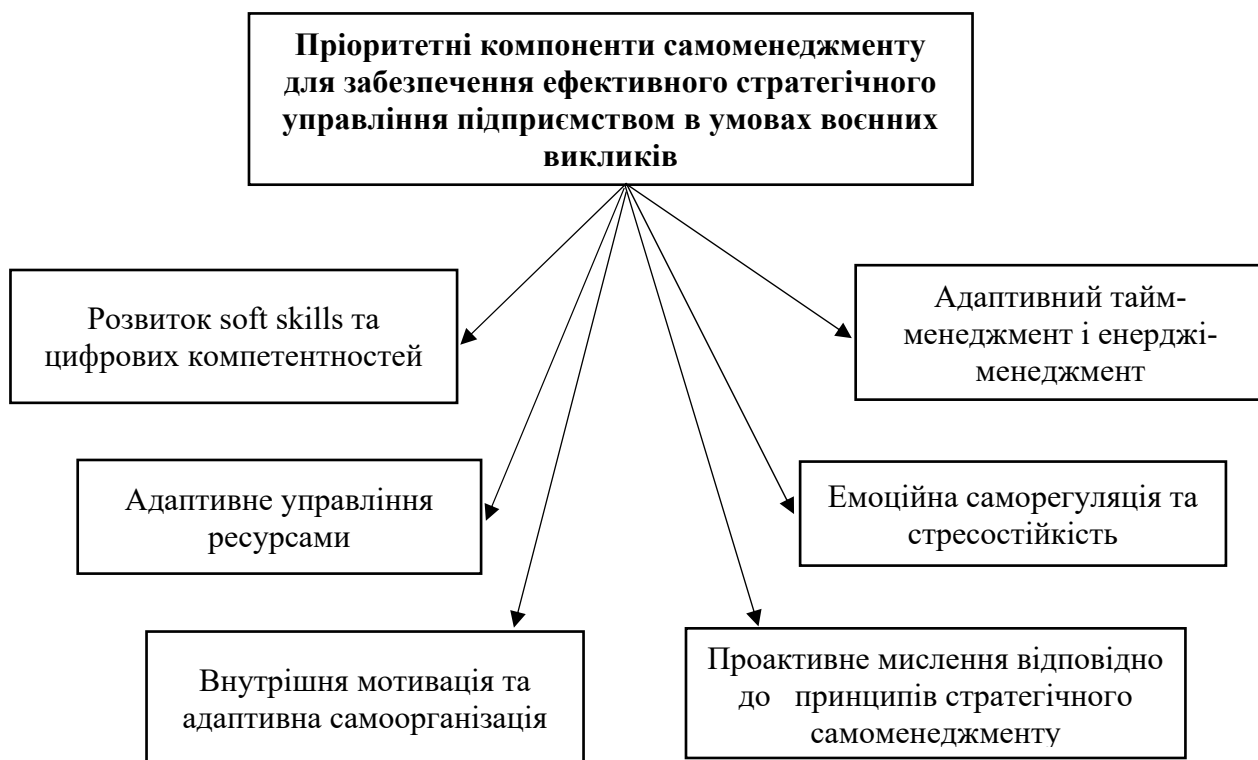


Рис. 1. Пріоритетні компоненти самоменеджменту для забезпечення ефективного стратегічного управління підприємством в умовах воєнних викликів

Джерело: власна розробка авторів

Адаптивне управління часом передбачає раціональну організацію робочого процесу завдяки використанню структурованих методів гнучкого планування та визначення пріоритетності стратегічних завдань. В умовах воєнних викликів особливого значення набуває адаптивне управління ресурсами, що забезпечує безперервність діяльності підприємств. Повномасштабна війна спричиняє значні пошкодження інфраструктури, порушення логістичних ланцюгів і зростання витрат, що зумовлює необхідність впровадження гнучких і адаптивних підходів до управління ресурсами. У таких умовах саме самоменеджмент забезпечує раціональне використання фінансових, матеріальних і людських ресурсів завдяки гнучкому плануванню, постійному моніторингу та контролю їхнього використання [3, с. 185].



Одним із основних напрямів стратегічного управління підприємством є розвиток інклюзивної корпоративної культури, орієнтованої на забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, адаптивності до сучасних українських реалій та сталий інноваційний розвиток. В умовах невизначеності корпоративна культура зазнає трансформацій, зумовлених необхідністю гнучкого реагування на динамічні зміни зовнішнього середовища. Це актуалізує посилення самоменеджменту як потужного інструментарію формування атмосфери довіри між усіма працівниками, взаємопідтримки та соціальної відповідальності, забезпечення стабільності та досягнення стратегічних цілей підприємства. Саме використання принципів самоменеджменту допомагає зменшити вплив стресових факторів на продуктивність праці, сприяє гармонізації взаємодії між працівниками, професійною діяльністю та особистим життям і формує сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, що забезпечує адаптивність корпоративної культури до зовнішніх викликів [4, с. 30].

Важливою складовою самоменеджменту є емоційна саморегуляція та стресостійкість. У періоди загострення бойових дій або втрати частини команди керівник зазнає значного емоційного навантаження та психологічного тиску. У таких умовах особливого значення набуває здатність до емоційної саморегуляції та збереження стресостійкості, що допомагає підтримувати стабільність роботи колективу. Здатність керівника контролювати власний емоційний стан, зберігати зосередженість та конструктивно реагувати на складні ситуації сприяє зниженню напруженості в колективі й підтримці продуктивності працівників. Вміння керувати власним емоційним станом, знижувати рівень тривожності та транслювати впевненість забезпечує збереження психологічної цілісності колективу. У цьому контексті важливу роль відіграє розвиток емоційного інтелекту – здатності розпізнавати, розуміти і конструктивно управляти як власними емоціями, так і емоціями інших. Самоменеджмент і емоційний інтелект взаємодоповнюють один одного, формуючи підґрунтя для гнучкості особистої ефективності та стратегічної управлінської діяльності. Розвинений



емоційний інтелект сприяє усвідомленню та контролю власних емоцій, а також ефективній взаємодії з персоналом. Це забезпечує здатність керівника оперативно реагувати на воєнні виклики та приймати обґрунтовані стратегічні рішення [5, с. 83-84].

Самоменеджмент сприяє згуртованості колективу, оскільки допомагає сформувати атмосферу довіри та взаємної поваги. Коли керівники демонструють самодисципліну, відкритість і послідовність у своїх діях, то здобувають авторитет і довіру працівників. Саме довіра є основою згуртованої команди, оскільки сприяє відкритій комунікації, активній співпраці та спільному прагненню досягти високих результатів у динамічному бізнес-середовищі [6, с. 123]. В умовах воєнних викликів і кризи саме міцні міжособистісні відносини та ефективна командна взаємодія відіграють важливу роль у підтримці морально-психологічного стану працівників, їхньої мотивації та продуктивності. Згуртовані команди використовують професійні знання, досвід і сильні сторони кожного учасника для подолання труднощів та досягнення стратегічних цілей [5, с. 72].

Самоорганізація та самодисципліна є важливими чинниками внутрішньої стійкості керівника. В умовах втрати звичних структур (офісу, фізичної присутності команди, чіткого графіка тощо) здатність до самостійного визначення цілей, завдань та контролю їх виконання забезпечує безперервність ефективної управлінської діяльності. Самодисципліна допомагає зберігати продуктивність навіть тоді, коли зовнішні обставини цього не сприяють. Керівники з розвиненими навичками самоменеджменту формують самокеровані команди, що сприяє підвищенню ефективності управління підприємством, забезпечує оперативне реагування на сучасні виклики та стимулює розвиток креативного потенціалу працівників. Такий управлінський підхід дає змогу персоналу працювати автономно. Функціонування самоорганізованих команд ґрунтується на принципах довіри, відкритості, відповідальності та спільної



орієнтації на досягнення стратегічних цілей, що стимулює інноваційність, креативність і адаптивність [7, с. 171].

Ознакою ефективного самоменеджменту є також оперативність прийняття рішень в умовах невизначеності. Здатність керівника швидко аналізувати ситуацію, оперативно приймати стратегічні рішення за відсутності повної інформації та брати на себе відповідальність за їх реалізацію забезпечує стійкість підприємства у воєнних реаліях. Саме тому актуальним є взаємозв'язок самоменеджменту зі стратегічним мисленням, гнучкістю та адаптивністю керівника підприємства. Важливою ознакою самоменеджменту є саморефлексія. Внутрішня мотивація та регулярне осмислення власних досягнень і помилок підвищують усвідомленість управлінських дій, сприяють зосередженості на стратегічних цілях і стимулюють подальший професійний розвиток керівника підприємства [8]. У складних умовах саморефлексія допомагає не лише уникати повторення попередніх помилок, а й розвивати стійкість, креативність, стратегічне мислення, гнучкість, формувати стратегії сталого інноваційного розвитку підприємства.

Ефективне стратегічне управління неможливе без використання новітніх цифрових технологій, які підвищують адаптивність підприємств до динамічних змін та їхню конкурентоспроможність. У цьому контексті самоменеджменту належить пріоритетна роль у формуванні здатності керівника підприємства та персоналу використовувати цифрові технології для досягнення стратегічних цілей. Програми для стратегічного планування (Anaplan, Asana, Trello), системи для онлайн-комунікацій (Slack, HelpCrunch, Zoom), тайм-трекери, цифрові платформи, ERP системи, CRM системи покращують комунікацію та бізнес-процеси у віддаленому або змішаному форматі роботи, управління персоналом, логістикою, фінансами, відносинами з клієнтами тощо. Самоменеджмент вважаємо сучасною управлінською технологією особистісно-професійного саморозвитку, що передбачає цілеспрямоване планування, організацію та контроль власної діяльності задля досягнення стратегічних і тактичних цілей. Це



процес безперервного розвитку інтелектуального потенціалу як рушійного чинника адаптивності до умов зовнішнього середовища. Ставлення до самоменеджменту як технології професійного розвитку працівника свідчить про зрілість управлінської культури та відображає визнання людини як найвищої соціальної цінності [9, с. 76]. В умовах цифрової трансформації відкритість керівника підприємства до новацій, здатність постійно вдосконалювати професійні компетентності, забезпечувати розвиток професійних компетентностей працівників, впроваджувати інноваційні підходи до стратегічного управління, оновлювати адаптивні стратегії відповідно до змін зовнішнього середовища набувають виняткової значущості.

Увагу приділимо впливу самоменеджменту на команду в умовах сучасної кризи та воєнних викликів. Лідер, який демонструє високий рівень самоорганізації, здатність ефективно керувати стресом і протидіяти зовнішнім загрозам, формує атмосферу довіри та відчуття стабільності в колективі. Така поведінка сприяє впевненості і психологічній стійкості працівників. Це особливо важливо в період невизначеності, панічних настроїв, демотивації, вимушеної релокації. У таких ситуаціях саме поведінка керівника стає важливим орієнтиром для команди, сприяючи збереженню її згуртованості. Розвиток самоменеджменту потребує активної взаємодії та відповідальності працівників і керівників підприємств. Працівники повинні свідомо використовувати інструменти самоорганізації, удосконалювати навички управління часом, емоційною стійкістю та особистою продуктивністю, а також постійно підвищувати професійний рівень. Керівники підприємств повинні створювати сприятливі умови для професійного розвитку, стимулювати ініціативність та підтримувати персонал. В умовах динамічних змін самоменеджмент допомагає зберігати контроль над ситуацією, протидіяти ризикам, підвищувати продуктивність праці та забезпечувати довготермінову конкурентоспроможність підприємства [10, с. 171]. Отже, тільки за ефективної взаємодії між працівниками та керівником підприємства можна досягнути високої результативності праці,



підвищити адаптивність команди до сучасних викликів та забезпечити стратегічний розвиток підприємства в умовах кризи, невизначеності та динамічних змін зовнішнього середовища.

Наголосимо, що самоменеджмент є комплексним стратегічним підходом, спрямованим на зниження ризиків і забезпечення сталого розвитку підприємств в умовах воєнних викликів та динамічного бізнес-середовища. Самоменеджмент забезпечує не лише усвідомлене управління власною діяльністю, часом, ресурсами та безперервним самовдосконаленням, але й зміцнення економічної безпеки підприємства [11, с. 461]. Завдяки самоменеджменту підприємства здатні оперативно реагувати на кризові ситуації та мінімізувати ризики, забезпечуючи стійкість до воєнних викликів, конкурентоспроможність і стратегічний розвиток.

Водночас низький рівень самоменеджменту призводить до дезорганізації, управлінського вигорання, прийняття хаотичних рішень і втрати контролю над ситуацією. У підсумку це зумовлює зниження ефективності діяльності як керівника, так і підприємства загалом, а в окремих випадках навіть може спричинити призупинення його функціонування [8]. Саме тому розвиток самоменеджменту є не лише особистою відповідальністю керівника, а й стратегічною необхідністю для забезпечення стабільності та сталого розвитку підприємства.

Самоменеджмент – це не лише здатність ефективно діяти «тут і тепер», а й важлива стратегічна компетентність, що набуває пріоритетного значення в умовах війни та цифрової трансформації. Стратегічно важливим є розвиток емоційного інтелекту (EQ) працівників і керівників як складової підвищення продуктивності праці та формування гармонійного робочого середовища. Емоційний інтелект дає підприємцю конкурентну перевагу в умовах сучасних викликів, коли вирішальним є не лише результат діяльності, а й спосіб його досягнення [12, с. 125]. В умовах цифрової трансформації емоційний інтелект є основою розвитку human skills, зокрема адаптивності, емпатії, креативності,



здатності до міждисциплінарної взаємодії та саморегуляції. Він впливає не лише на потенціал працівників, а й на спроможність керівника сформувати сприятливі умови для їхнього професійного розвитку. Працівники з високим рівнем емоційного інтелекту ефективно керують стресом і орієнтовані на безперервне самовдосконалення. Водночас емоційно інтелектуальний керівник здатний виявляти прихований потенціал працівників, створювати індивідуальні траєкторії їхнього розвитку та підтримувати внутрішню мотивацію, враховуючи не лише формальні результати, а й рівень залученості та бар'єри професійного зростання [13, с. 259]. Вважаємо, що в умовах воєнних викликів та цифрової трансформації синергія емоційного інтелекту, мотиваційної саморегуляції, тайм-менеджменту і енерджі-менеджменту, людиноцентричного управління, адаптивних стратегічних рішень та цифрових управлінських технологій забезпечить стійкість і гнучкість команди до динамічних змін та стале інноваційне зростання підприємства.

У стресових воєнних умовах самоменеджмент в управлінській практиці має ґрунтуватися насамперед на внутрішній мотивації та відповідній організаційній культурі. Підтримка психологічної стійкості працівників, корпоративна культура, що сприяє гнучкості та адаптивності до нових реалій, а також використання цифрових інструментів, які суттєво покращують самоорганізацію, створюють умови для ефективного стратегічного управління підприємством. Взаємодія внутрішньої мотивації, зовнішніх чинників впливу та цифрових технологій формує єдину систему підтримки продуктивності працівників в умовах воєнних викликів [14]. У цьому контексті пріоритетним завданням керівника підприємства є забезпечення стабільно високої ефективності самоменеджменту в команді. Окрім цього, в умовах воєнного часу самоменеджмент трансформується, набуваючи ознак проактивного лідерства. Цей інноваційний підхід ґрунтується на здатності керівника передбачати потенційні ризики ще до їх виникнення, вживати заходи щодо їх попередження та формувати стратегії проактивного управління. Керівник підприємства



повинен не тільки передбачати адаптацію до змін ще до їх появи, а й створювати атмосферу активної підтримки, взаємної довіри і безпеки, креативності, відкритості до нових ідей та готовності до спільного пошуку ефективних стратегічних рішень. Пріоритетним чинником проактивного управління є використання цифрових технологій, які забезпечують прогнозування та запобігання потенційним проблемам, підвищення операційної стійкості, оптимізацію розподілу ресурсів і підтримку залученості працівників в умовах воєнних викликів [15, с. 75]. Проактивне мислення вимагає високого рівня самосвідомості, стратегічного бачення та готовності діяти на випередження у складних ситуаціях.

Наголосимо, що ефективний самоменеджмент керівників підприємств не формується спонтанно, а є результатом постійного навчання та професійного саморозвитку. Тому актуальною стає необхідність безперервного вдосконалення управлінських компетентностей через тренінги, коучинг, менторинг, корпоративні освітні ініціативи. Особливе значення має створення цілісної системи розвитку управлінських компетентностей, орієнтованої на формування стратегічного мислення, проактивного планування, емоційної стійкості, адаптивної саморегуляції та ухвалення адаптивних стратегічних рішень в умовах глобальної невизначеності.

Виклики воєнного часу вимагають нових гнучких моделей стратегічного управління підприємством як основи його стійкості та сталого інноваційного розвитку. У цьому контексті пріоритетна роль у забезпеченні ефективного стратегічного управління підприємством належить інтегрованій моделі самоменеджменту та менеджменту персоналу. Така інтегрована модель поєднує особисту ефективність із гнучкими організаційними управлінськими практиками, що забезпечує сталий розвиток підприємства в умовах високої невизначеності та ризиків [16]. Вважаємо, що в умовах воєнних викликів інтеграція практик самоменеджменту в систему стратегічного управління забезпечить синергійну взаємодію інноваційних підходів організування



стратегічної діяльності, новітніх цифрових технологій, гнучкості й оперативності стратегічних рішень та корпоративної соціальної відповідальності перед суспільством як стратегічного пріоритету сталого розвитку підприємств для задоволення потреб нинішніх і майбутніх поколінь українців.

Запропоновані нами заходи підвищення ефективності самоменеджменту в системі стратегічного управління підприємств в умовах воєнних викликів сприятимуть формуванню нових сенсів: гнучкої адаптивності до високих ризиків, людиноцентричності, проактивного управління, цифрових компетентностей керівника та персоналу як основи успішної реалізації інноваційних антикризових стратегій.

Висновки. В умовах воєнних викликів самоменеджмент стає пріоритетним чинником, що забезпечує ефективність стратегічного управління підприємством. Високий рівень адаптивної саморегуляції, емоційної стійкості, внутрішньої мотивації, критичного мислення, проактивного планування і стратегічного бачення керівника є рушійним чинником оперативного реагування на динамічні зміни зовнішнього середовища та формування адаптивних інноваційних стратегій сталого розвитку підприємства. Здатність керівника та персоналу використовувати цифрові технології як одну з основних складових сучасного самоменеджменту набуває особливої значущості для досягнення стратегічних цілей інноваційного сталого розвитку підприємств в умовах трансформаційних змін.

Самоменеджмент є комплексним стратегічним підходом, спрямованим на розвиток інклюзивної корпоративної культури, що забезпечує у воєнних реаліях рівні можливості для всіх працівників, психологічну витривалість, ініціативність та соціальну відповідальність. Виклики воєнного часу та цифрової трансформації актуалізують формування нової гнучкої моделі самоменеджменту як основи ефективного стратегічного управління підприємством. Прикладне значення запропонованої моделі інтеграції практик самоменеджменту в систему стратегічного управління полягає у забезпеченні стратегічної гнучкості,



інноваційної активності та корпоративної соціальної відповідальності як стратегічних пріоритетів сталого розвитку підприємства в умовах високої воєнної турбулентності та трансформаційних змін.

Перспективи подальших досліджень цієї тематики будуть спрямовані на ґрунтовний аналіз ролі самоменеджменту у забезпеченні ефективності повоєнного стратегічного управління підприємствами та розробленні гнучкої моделі самоменеджменту, що сприятиме повоєнному відновленню і сталому зростанню економіки України.

Список використаних джерел

1. Бай С., Єлісеєв В. Управління підприємствами: виклики воєнного часу. *Scientia fructuosa. Series: Economic Sciences*. 2023. Том 152. № 6. С. 64 -78. DOI: [https://doi.org/10.31617/1.2023\(152\)05](https://doi.org/10.31617/1.2023(152)05)
2. Вербова О.С. Перспективні напрями розвитку сучасного менеджменту українських підприємств. *Вісник ЛТЕУ. Економічні науки*. 2024. № 79. С. 55 -64. DOI: <https://doi.org/10.32782/2522-1205-2024-79-07>
3. Білик В., Романенко Є. Вплив самоменеджменту на управління часом та ресурсами в організаціях. *Modeling The Development of The Economic Systems*. 2024. № 2. С. 182 -189. DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2024-12-23>
4. Білик В., Шпильова В., Ангельська В. Впровадження практик самоменеджменту для покращення корпоративної культури. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2024. № 5. С. 26-32. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-334-4>
5. Новітні парадигми менеджменту в умовах воєнного стану : монографія / Батюк Б.Б., Воскобійник С.Я., Вовк М.В. та ін. Львів : СПОЛОМ, 2024. 374 с. DOI: <https://doi.org/10.32718/monohraf.2024.1-10>
6. Антохов А.А., Кирчата І.М., Власенко Т.О. Самоменеджмент як ключовий навик лідерства у проєктних командах. *Наукові інновації та передові*



технології. 2024. № 9 (37). С. 116-130. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9\(37\)-116-130](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9(37)-116-130)

7. Яковлєва-Мельник Н. Г. Самоменеджмент та командоутворення як ключ до успішного управління та зростання інвестиційно-інноваційного потенціалу підприємства. *Системи та технології*. 2025. № 1 (69). С. 167-175. DOI: <https://doi.org/10.32782/2521-6643-2025-1-69.20>

8. Метіль Т. Вплив самоменеджменту на ефективність роботи сучасного керівника. *Здобутки економіки: перспективи та інновації*. 2025. № 14. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14861797>

9. Пригодюк О. Самоменеджмент у системі розвитку ІТ-підприємств України: якість прийняття рішень та іміджу. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2025. Том 26. Випуск 1 (74). С. 70-82. DOI: 10.24025/2306-4420.1(74).2025.326277

10. Федоришина Л.М. Ефективний самоменеджмент у періоди змін та криз підприємства. *Фінансовий простір*. 2024. № 1-2 (53). С. 166-172. DOI: [https://doi.org/10.30970/fp.1-2\(53\).2024.166174175](https://doi.org/10.30970/fp.1-2(53).2024.166174175)

11. Леськів Г.З. Самоменеджмент в системі підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства: виклики безпеки. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. Випуск №3 (31). С. 457-465. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3\(31\)-457-464](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3(31)-457-464)

12. Харченко Т. М. Концепція емоційного інтелекту як ефективний інструмент самоменеджменту персоналу галузевого спрямування. *Трансформаційна економіка*. 2025. №2 (11). С. 123-127. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2025-11-20>

Котельникова Ю.М., Касьмін Д.С. Емоційний інтелект в управлінні персоналом у цифровому середовищі. *Економічний простір*. 2026. № 210. С. 253-262. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.210.253-262>



14. Салоїд С.В., Салоїд Г.С. Основні інструменти мотивації в системі самоменеджменту персоналу в умовах війни. *Ефективна економіка*. 2025. № 4. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.4.92>

15. Загорянська О.Л. Самоменеджмент та цифрові технології як інструменти підвищення ефективності праці HR-фахівців. *Економічний простір*. 2025. № 206. С. 74-79. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.206.74-79>

16. Фединець Н.І., Коцупей В.М. Самоменеджмент та менеджмент персоналу вітчизняних організацій в умовах кризи. *Ефективна економіка*. 2025. № 8. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.8.66>.