

реалізації Unreal Engine, дозволяє програмістам створювати базові системи, які можуть бути розширені дизайнерами [4].

Завдяки усім названим перевагам, UE5, як сучасна версія Unreal Engine, виявляється не тільки надзвичайно потужним інструментом для розробки відеоігор, але й корисним додатком для створення відеоматеріалів у сфері кіно. На цій основі компанія Epic Games співпрацює з кіномитцями та студіями, розробляючи функції, які використовуються у найамбітніших проектах галузі кіно [1].

#### **Список використаних джерел**

1. FILM & TELEVISION Storytelling reimagined. URL: <https://www.unrealengine.com/en-US/solutions/film-television> (дата звернення: 29.10.2022).

2. The world's most open and advanced real-time 3D creation tool. URL: <https://www.unrealengine.com/en-US> (дата звернення: 29.10.2022).

3. Getting Started with Lumen. URL: <https://docs.unrealengine.com/5.0/en-US/lumen-global-illumination-and-reflections-in-unreal-engine/> (дата звернення: 29.10.2022).

4. Blueprints Visual Scripting. URL: <https://docs.unrealengine.com/5.0/en-US/blueprints-visual-scripting-in-unreal-engine/> (дата звернення: 29.10.2022).

5. Screen Percentage with Temporal Upscale. URL: <https://docs.unrealengine.com/5.0/en-US/screen-percentage-with-temporal-upscale-in-unreal-engine/> (дата звернення: 29.10.2022).

6. Nanite Virtualized Geometry. URL: <https://docs.unrealengine.com/5.0/en-US/nanite-virtualized-geometry-in-unreal-engine/> (дата звернення: 29.10.2022).

*Кемова Я. М., здобувач вищої освіти СВО Магістр  
Спеціальність 073 Менеджмент  
Науковий керівник: к. е. н., доцент Сазонова Т. О.*

### **САМООРГАНІЗАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ**

Дослідники сходяться на думці про те, що менеджмент персоналу – це складна соціально-економічна система, в якій можна виділити окремі функції, фази, цілі та завдання. Однак за своїм характером система управління персоналом є [1, с. 55]:

– відкритою та динамічною (чисельність та структура персоналу підприємства змінюються постійно);

– нелінійною (персонал може непередбачуваним, непрогнозованим чином змінювати власні індивідуальні ціннісні орієнтації, потреби, мотиви, інтереси тощо);

– нестабільною (поведінка персоналу може відхилитися від прийнятих в організації норм та правил).

Ми погоджуємося з думкою У. Гузар та А. Шевчука [2, с. 3; 3], а саме: з позицій синергетики, людський капітал загалом та персонал окремого підприємства, в тому числі, розвивається через виникнення у нього нових системних якостей, як наслідок самоорганізації складних систем.

Н.М. Буняк, зокрема, зазначає, що для індивіда як самокерованої системи характерними є [4, с. 187]:

- самоорганізованість – вміння організувати себе та власну діяльність так, що не просто з'являється можливість реалізувати свій потенціал, а зробити це якомога повніше;

- самодисципліна – вміння керувати своєю поведінкою, підпорядковувати діяльність встановленим організаційним та особистісним цілям;

- самомотивація – спонукання, підштовхування себе до дій, певної діяльності, і також ґрунтується на прагненні розкрити власний потенціал;

- самоконтроль – оцінка власних дій та коригування, за необхідності, поведінки.

Самоорганізація персоналу підприємства – це виникнення в контексті вже існуючої ієрархічної структури менеджменту, взаємозв'язків між працівниками організації, підприємства на основі особистісного цілевстановлення та їх досягнення, що супроводжується впорядкуванням суспільних, колективних, групових відносин; накопиченням особистого досвіду, самостійне формування (без зовнішнього впливу керуючої системи) неформальних структур, в результаті чого виникає ефект синергії та підвищується ефективність функціонування системи загалом [5, с. 6].

Самоорганізація передбачає виконання персоналом офіційно покладених на нього функцій, при цьому управлінський вплив не скасовується, але є один нюанс – наявна свобода у виборі засобів, методів виконання, покладених на персонал функцій, можливість прийняття управлінських рішень (обмежених посадовими можливостями), що спрямовані на оптимізацію, покращення виробничого процесу, предмету діяльності окремих працівників. Звісно, ці рішення мають узгоджуватися із адміністрацією, безпосереднім керівництвом, але ініціатива – за працівниками. З огляду на зазначене, а також на дослідження Буняка Н. М. [6, с. 186], можемо констатувати той факт, що ефективна самоорганізація надає можливість персоналу реалізовувати завдання з меншими затратами: праці, енергетичними, стресовими, при цьому підвищувати власну кваліфікацію та отримувати моральне задоволення від власної роботи.

Зазначимо, що самоорганізація персоналу на пряму залежить від ситуації у підприємстві чи підрозділі: якщо ситуація стабільна – можна спостерігати баланс між самоорганізацією колективу та його організацією з боку керівництва, і навпаки – у моменти кризи активізуються процеси організації саме з боку формального керівництва.

Отже, самоорганізація дає можливість менеджеру визначитися з процесом управління з точки зору оптимізації особистих та організаційних

управлінських завдань та побудувати індивідуалізовані процеси стратегічного та тактичного менеджменту. На нашу думку, оволодіння технологією самоорганізації, самоменеджменту дозволить менеджеру більш результативно та ефективно управляти роботою підлеглих та створювати при цьому їм більше можливостей для саморозвитку.

### Список використаних джерел

1. Бутенко І. А. «Управління персоналом підприємства» як системна категорія. *Економічні інновації*. 2014. Вип. 57. С. 51–61.

2. Гузар У. Є. Трудова діяльність з позицій синергетичного, деонтологічного і духовного підходів. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 5. С. 3–8.

3. Гузар У., Шевчук А. Філософські підходи до дослідження і оцінки особливостей трудової діяльності. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2016. Вип. 5. С. 16–20.

4. Буняк Н. М. Самоменеджмент як мистецтво саморозвитку особистості. *Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання Миколаївського національного університету ім. В.О. Сухомлинського*. 2017. Вип. 18. С. 185–188. URL: <http://global-national.in.ua/archive/18-2017/36.pdf> (дата звернення 25.08.2022).

5. Хандій О. О. Розвиток методів управління персоналом промислового підприємства: аспект самоорганізації : автореф. дис. ... канд. екон. наук; 08.00.04. Донецьк : Інститут економіки промисловості НАН України, 2010. 24 с.

6. Буняк Н. М. Самоменеджмент як мистецтво саморозвитку особистості. *Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання Миколаївського національного університету ім. В.О. Сухомлинського*. 2017. Вип. 18. С. 185–188. URL: <http://global-national.in.ua/archive/18-2017/36.pdf> (дата звернення 25.08.2022).

*Ковальчук А. О., здобувач вищої освіти СВО Магістр  
Спеціальність 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність  
Науковий керівник: к. е. н., доцент Дем'яненко Н. В.*

## УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СИСТЕМИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Новітній етап розвитку економічної наукової думки характеризується тим, що переосмислює традиційні підходи та методики управління системами різних рівнів. Раніше вимірювання досягнень підприємств здійснювали за допомогою методів управління, що базувалися на управлінні фінансовими критеріями