



УДК 330.46

МОДЕЛЬ ВПЛИВУ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ

Юрій Семененко

Західноукраїнський національний університет, Тернопіль, Україна

Резюме. Досліджено методи оцінювання ефективності діяльності компанії та описано вплив на ефективність діяльності зовнішніх і внутрішніх факторів і методів їх вимірювання. Описано поняття самоменеджменту, фактори самоменеджменту та побудовано модель впливу самоменеджменту на ефективність діяльності компанії. Враховуючи реалії сьогодення, які характеризуються високим рівнем конкуренції та постійною мінливістю ринку, компанії вимушені шукати конкурентні переваги, такі, як: краща якість, маркетингова стратегія, рівень обслуговування клієнтів та ін. Враховуючи темпи розвитку ринку важливою конкурентною перевагою може бути підвищення внутрішньої ефективності в середині компанії та оптимізація бізнес-процесів. За рахунок підвищення якості внутрішніх бізнес-процесів компанії отримують перевагу по якості, швидкості обслуговування клієнтів та ін. Описано внутрішні та зовнішні фактори, які впливають на ефективність діяльності компанії. До внутрішніх факторів відносимо фактори, які виникають у середині компанії, до зовнішніх – ті фактори, на які компанія не має безпосереднього впливу, проте повинна їх враховувати під час ведення діяльності. Під час побудови моделі враховано як зовнішні, так і внутрішні фактори. Модель описує вплив усіх зовнішніх та внутрішніх факторів. Також описано поняття самоменеджменту, його основні складові та вплив самоменеджменту на ефективність діяльності компанії. Враховуючи високий рівень цифровізації в сучасних умовах, самоменеджмент та менеджмент загалом повинен відбуватися з використанням сучасних засобів. Запропонована модель описує ефективність діяльності компанії по обраних підрозділах, вплив зовнішніх та внутрішніх факторів, а також вплив самоменеджменту, який реалізується за допомогою сучасних програмних засобів. Можемо вважати, що реалізація мобільного застосунку для самоменеджменту, який буде інтегрований в загальну систему управління компанії, допоможе нівелювати внутрішні фактори та зменшити вплив зовнішніх факторів, а також підвищити ефективність діяльності компанії за рахунок підвищення ефективності внутрішніх бізнес-процесів.

Ключові слова: самоменеджмент, ефективність діяльності компанії, фактори, які впливають на ефективність діяльності компанії, KPI, мобільний застосунок для самоменеджменту.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.02.016

Отримано 01.03.2023

UDC 330.46

THE MODEL OF THE IMPACT OF SELF-MANAGEMENT ON COMPANY PERFORMANCE EFFICIENCY

Yurii Semenenko

West Ukrainian National University, Ternopil, Ukraine

Summary. The article explores methods for assessing a company's performance and describes the impact of external and internal factors and methods for measuring them. The concept of self-management, self-management factors, and a model of the impact of self-management on company performance are described. Given the realities of today's highly competitive and constantly changing market, companies are forced to seek competitive advantages such as better quality, marketing strategy, customer service level, etc. Considering the pace of market development, an important competitive advantage can be the improvement of internal efficiency in the middle of the company and the optimization of business processes. By improving the quality of internal business

processes, companies gain an advantage in terms of quality, speed of customer service, etc. The article describes the internal and external factors that affect the efficiency of the company. Internal factors include factors that arise within the company, and external factors include factors that the company has no direct influence on, but must take them into account when conducting business. During the construction of the model, both external and internal factors were taken into account. The model describes the influence of all external and internal factors. The concept of self-management, its main components and the influence of self-management on the company's performance are also described. Given the high level of digitization in modern conditions, self-management and management in general should be completed using modern means. The proposal model describes the effectiveness of the company's activities by selected divisions, the influence of external and internal factors, as well as the influence of self-management, which is implemented with the help of modern software tools. We can note that the implementation of a mobile application for self-management, which will be integrated into the general management system of the company, will help to level internal factors and reduce the influence of external factors, as well as increase the efficiency of the company's activities to improve the efficiency of internal business processes.

Key words: *self-management, efficiency of the company's activity, factors affecting the efficiency of the company's activity, CRI, mobile application for self-management.*

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.02.016

Received 01.03.2023

Постановка проблеми. Ведення бізнесу в сучасних умовах, які характеризуються високим рівнем конкуренції, розвиток підприємств малого та середнього бізнесу, що формує більшу частину доданої вартості та надає робочі місця для великої кількості населення (55–60%), можливий тільки у випадку досягнення високого рівня ефективності діяльності таких підприємств. Під ефективною діяльністю слід розуміти категорію, яка характеризує здатність бізнесу створювати й максимізувати додану вартість продукції, забезпечуючи соціальні та економічні інтереси його власників та працівників.

Високі темпи розвитку бізнес-середовищ та вдосконалення бізнесів сприяє збільшенню рівня конкуренції між організаціями. Це, в свою чергу, стимулює до пошуку організаційних та адміністративних практик, які дозволять компаніям досягти адміністративної досконалості, сприяти успіху та розвитку бізнесу. Організаційну досконалість можна розглянути як одну з найсучасніших ідей управління та одну з основних цілей сучасного бізнесу. Такий рівень організації дає можливість працівникам отримувати максимальний результат від своєї діяльності. Велика кількість аналітиків характеризують такий рівень організації діяльності як динамічний процес, який завжди спрямований на покращення рівня бізнес-процесів та їх постійного вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основу для розвитку досліджень самоменеджменту на рівні виробничого колективу створюють праці багатьох зарубіжних і вітчизняних учених, які вивчали різні аспекти цього явища. Таких як Албасова Л., Бондаренко Г., Вудкок М., Зайверт Л., Колпаков В., Кредісов А., Лінман Д., Лукашевич М., Френсіс Д., Хроленко А., Шаповал М., Яшкіна Н. та ін.

Метою дослідження є аналіз факторів, які впливають на ефективність діяльності компанії, описування поняття самоменеджменту та побудова моделі впливу зовнішніх і внутрішніх факторів на ефективність діяльності компанії, описування в моделі впливу самоменеджменту та мобільного додатка для самоменеджменту на ефективність діяльності компанії.

Постановка завдання. Для досягнення поставленої мети визначено такі наукові завдання: описування поняття самоменеджменту та його складових; моделювання діяльності компанії; описування зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на ефективність діяльності компанії; побудова моделі впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на ефективність діяльності компанії з урахуванням впливу самоменеджменту.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи підходи до оцінювання ефективності діяльності підприємства, варто розглянути класифікацію, яку пропонує А. Гончарук [1]:

1. Функціональний. Це підхід, за яким оцінюється ефективність окремих функціональних напрямів діяльності підприємств.

2. Факторний. За цим підходом ефективність діяльності підприємства оцінюється за тим, наскільки ефективно підприємство використовує ті чи інші фактори виробництва. Наприклад: праця, капітал, інвестиції та ін.

3. Процесний. При використанні даного підходу оцінюється ефективність окремих процесів або підрозділів підприємства: ефективність металообробки, ефективність автоматизації виробництва.

4. Комплексний. При використанні цього підходу різні аспекти діяльності підприємства оцінюються разом із використанням складної системи показників – ліквідність, фінансова ефективність та інші.

Важливо зауважити, що одна з основних проблем при виборі показника для оцінювання ефективності діяльності компанії, що саме приймати в ролі показника ефективності. Тут важливо враховувати які цілі ставить перед собою конкретна компанія. Компанії, цілі якої чітко сформовані, з чіткими термінами та очікуваним результатом простіше оцінювати свою ефективність. Тому перед тим, як вибирати показники, потрібно проаналізувати, чи є в компанії стратегія, чи вона реалістична та чи може бути виконана.

Підхід, заснований на визначенні показників ефективності спираючись на стратегічне планування, можна вважати найперспективнішим на даний момент. Але навіть такий підхід має свої недоліки. В першу чергу, це пов'язано з тим, що ступінь досягнення поставлених компанією цілей та рівень ефективності діяльності компанії – поняття не тотожні. Місія, стратегічні цілі та показники ефективності, які визначаються та погоджуються керівництвом компанії, часто будуються спираючись на суб'єктивні відчуття та повноту інформації. Також велику роль відіграє професійність менеджменту та конкретних працівників, які приймають рішення.

В країнах з розвинутою ринковою економікою залежно від моделі управління, яка використовується в компанії, темпів її розвитку, фази розвитку та життєвого циклу змінюються стратегічні цілі та орієнтири компанії. Спираючись на цілі, змінюються й показники ефективності компанії.

В економічній літературі часто підкреслюють, що в переважній більшості науково-практичних напрямків в економіці спостерігається взаємопроникнення інструментарію з інших наук, а в фінансово-економічному аналізі це проявляється особливо. Методи, застосовані в сучасному аналізі господарської діяльності, постійно розширюються за рахунок нових прийомів і способів, що дозволяють врахувати інфляційні процеси, надійність контрагентів, ускладнюються організаційно-правові форми господарювання.

Сучасна наука розробила велику кількість методів, що ускладнює роботу аналітика, заплутує його. Враховуючи це, економіст часто використовує старі, але зрозумілі йому методи роботи, що може призвести до втрати в якості та отримання неправильних результатів.

Не зважаючи на підходи, які можуть використовуватися для оцінювання ефективності діяльності підприємства, загальною характерною рисою для всіх підходів є використання аналітичних коефіцієнтів для отримання оперативної, наочної та простої оцінки ефективності функціонування й розвитку господарчого суб'єкта. Особливості методики зазначеного підходу є ізольоване вивчення трендів зміни значень окремих показників і зіставлення їх зі значеннями успішно функціонуючих фірм або з середньогалузевими значеннями, на основі чого робляться відповідні висновки [4].

Перевагою використання коефіцієнтного аналізу є простота розрахунку коефіцієнтів та можливість здійснення розрахунку значень на базі зовнішньої звітності, також перевагою є наочність отримуваних результатів.

Проте такий метод має свої недоліки:

- такі результати мають одномоментний, статичний результат;
- аналіз нормативних значень окремих фінансових коефіцієнтів, закріплених в офіційних методиках, проведений вітчизняними дослідниками, виявив некоректність порогових значень з точки зору узгодженості їх між собою;
- ізольованість аналізу коефіцієнтів один від одного;
- ретроспективний характер отриманих даних, що зменшує їх цінність для прийняття управлінських рішень.

Управління ефективністю – це підхід, який застосовується для управління діяльністю компанії та постійного підвищення ефективності її діяльності та прибутковості. Такий підхід відіграє важливу роль у досягненні успіху бізнесу. Він використовується для прозорого вимірювання результатів діяльності організації, бізнес-підрозділу, окремого підрозділу, проекту або навіть окремого працівника. Також такий підхід дає можливість оцінити ефективність цілого бізнес-процесу виробництва продукту або послуги. Такий підхід містить планування та постановку цілей, впровадження ініціатив для досягнення результату, вимірювання результатів та впровадження підходів для підвищення ефективності діяльності [2].

Показники ефективності (KPI) – це вимірювані показники, які в цифровому форматі оцінюють ефективність діяльності організації, підрозділу, відділу, команди та навіть окремого працівника. Правильно налаштовані показники ефективності дозволяють у цифровому форматі оцінювати всі етапи бізнес-процесу діяльності компанії – від підбору персоналу і до продажу клієнту готового продукту з позитивним зворотним зв'язком та рекомендаціями від клієнтів.

Показники ефективності по своїй суті можуть бути орієнтовані на процес або на результат. Показники, орієнтовані на результат, зосереджуються на ключових результатах кожного з процесів та компанії загалом, вони пов'язані з критичними факторами успіху діяльності компанії (рентабельність інвестицій). Показники, орієнтовані на процес, фокусуються, в першу чергу, на вихідних даних з процесу (час на опрацювання замовлення від клієнта, вчасність поставки товару клієнтам).

Показники ефективності використовуються для таких цілей:

- допомогти компанії та топ-менеджменту розуміти результати своєї діяльності в попередньому періоді та поставити реалістичні цілі на наступний період;
- допомогти синхронізувати поточну роботу й операційні цілі зі стратегічними цілями компанії;
- допомогти компанії контролювати свій прогрес та результати в режимі реального часу;
- допомогти компанії зрозуміти її слабкі сторони та визначити пріоритети для вдосконалення;
- допомогти порівняти внутрішні показники ефективності діяльності з зворотним зв'язком від зовнішнього середовища;
- побачити ефективність роботи кожного окремо взятого працівника та при потребі внести зміни до процесу роботи;
- забезпечити основу для визнання індивідуальної успішності діяльності працівника та команди загалом.

Використання та впровадження ключових показників ефективності провідними компаніями України та світу для оцінювання ефективності діяльності пояснюється універсальністю таких показників та їхньою адаптивністю під бізнес-процеси на

кожному конкретному підприємстві. Правильно підібрані та налаштовані показники ефективності дають цілісну картину діяльності підприємства. Використання комплексної статистичної інформації, виділення окремих показників ефективності для окремих напрямків, підрозділів та навіть окремих працівників роблять картину діяльності повністю прозорою та зрозумілою, що дає можливість менеджерам приймати правильні управлінські рішення.

Бажаним результатом упровадження показників ефективності є мотивація конкретного працівника або підрозділу до досягнення поставлених цілей та підвищення ефективності діяльності загалом. Добрим прикладом є прив'язка грошових премій працівників до конкретних показників ефективності, які повинні бути досягнуті.

Актуальними методологічними проблемами використання показників ефективності є:

- вибір ефективних показників ефективності для різних напрямків діяльності компанії, її підрозділів та конкретних працівників;
- встановлення та налаштування конкретних взаємозв'язків як по горизонталі, так і по вертикалі управління в системі KPI;
- організація контролю, обліку та вимірювання конкретних KPI для конкретних підрозділів та працівників;
- прив'язка системи мотивації персоналу до досягнення показників ефективності;
- вибір методу розрахунку показників та формалізації залежності між ними;
- інформаційна підтримка та інтеграція систем показників ефективності з інформаційними системами, які працюють на конкретному підприємстві [3].

Враховуючи специфіку діяльності більшості компаній, загалом компанію можна поділити на 7 підрозділів відповідно до спрямованості діяльності:

1. Підрозділ персоналу – завдання даного підрозділу – пошук та адаптація працівників. Навчання працівників та підтримання загальнокомандного духу в межах компанії.
2. Підрозділ маркетингу, продажів та підтримки – завдання даного підрозділу забезпечувати просування та продажі товарів і послуг компанії.
3. Підрозділ фінансів та юридичної підтримки – забезпечує роботу з органами державної влади, фінансову та юридичну стабільність компанії на ринку.
4. Виробничий підрозділ – виробництво товарів та контроль якості виробництва, також залежно від специфіки діяльності компанії сюди може входити відділ R&D
5. Підрозділ якості та роботи з незадоволеними клієнтами – завданням даного підрозділу є забезпечення якості внутрішніх процесів компанії, контроль за процесами та залагодження незадоволених клієнтів.
6. Підрозділ розвитку – забезпечення подальшого зростання та розвитку компанії, робота з партнерами.
7. Адміністрація – підрозділ, до якого відносяться адміністративний та підтримуючий персонал.

Ефективність діяльності компанії залежить від ефективності діяльності кожного з підрозділів. Ефективність діяльності підрозділів контролюється за допомогою KPI. Загалом ефективність діяльності компанії можна презентувати у вигляді піраміди, де основою є виконання KPI кожним з працівників, що призводить до виконання KPI підрозділом загалом і потім до виконання KPI компанії, тобто до забезпечення високої ефективності діяльності компанії.

Компанія, яка є ефективною та продуктивною, забезпечує виконання ключових показників ефективності на рівні 100% або 1. Під час створення моделі будемо вважати, що нормою є 1:

$$E = E_p + E_m + E_f + E_v + E_q + E_r + E_a = 1, \quad (1)$$

де E – ефективність діяльності компанії;

E_p – ефективність діяльності підрозділу персоналу;

E_m – ефективність діяльності підрозділу маркетингу;

E_f – ефективність діяльності фінансового підрозділу;

E_v – ефективність діяльності виробничого підрозділу;

E_q – ефективність діяльності підрозділу якості;

E_r – ефективність діяльності підрозділу розвитку;

E_a – ефективність діяльності адміністративного підрозділу.

Важливо враховувати, що на діяльність підприємства, керівників та працівників впливає велика кількість факторів, як зовнішніх, так і внутрішніх.

Зовнішні фактори – це чинники та умови, які існують поза межами фірми та діють незалежно від неї, але впливають і можуть впливати на її функціонування. Всі фактори зовнішнього середовища мають одну спільну рису – неконтрольованість їх з боку компанії, оскільки вони не залежать від неї.

Залежно від типу впливу всі фактори можна поділити на дві групи:

- зовнішні фактори макросередовища компанії – це елементи середовища, які не контролюються компанією та мають опосередкований вплив на її ефективність, економічні, соціальні, політичні, правові, науково-технічні, культурні, демографічні, природні, міжнародні чинники та умови підприємницької діяльності;

- зовнішні фактори мікросередовища компанії – це мікросередовище компанії, фактори, на які компанія не має впливу, але які мають безпосередній вплив на ефективність діяльності компанії. Постачальники, клієнти, конкуренти, посередники, контактні аудиторії. Саме чинники мікросередовища можна назвати провідниками для чинників макросередовища. Через них зовнішні фактори впливають на ефективність діяльності компанії.

Внутрішнє середовище фірми – це сукупність чинників, які створюються та контролюються фірмою. Складові внутрішнього середовища безпосередньо впливають на компанію та її ефективність: стратегії, цілі, завдання, структуру, технологію, персонал, організаційну культуру.

В даному дослідженні будемо аналізувати вплив таких груп факторів на прийняття управлінських рішень [5].

Зовнішні фактори:

- політичні;
- економічні;
- фактори;
- науково-технічні;
- соціальні;
- екологічні;
- правові.

Внутрішні фактори:

- стратегія;
- організаційна структура;
- виробничий потенціал;
- кадровий потенціал;
- конкурентний потенціал;
- фінансовий потенціал;
- рівень маркетингу;
- рівень організації виробництва;

- ефективність виробництва;
- організаційна культура;
- мотиваційні механізми;
- соціальна ефективність;
- імідж компанії;
- екологічність компанії.

До політичних факторів відносяться ті, які стосуються політичної обстановки в країні, в якій проводить свою діяльність компанія, наявність політичних свобод та можливостей. В роботі будемо аналізувати вплив таких політичних факторів: політична обстановка в країні, налагоджений взаємозв'язок між різними політичними інститутами влади, кількість політичних партій у різних органах влади, кредитна політика органів влади, визнання органами влади потреби в розвитку цивілізованого підприємництва, вірогідність зміни політичного курсу країни, кримінальна ситуація в країні, митна політика, рівень законодавства в податковій сфері, інвестиційна політика країни, політика із захисту або розширення ринків, наявність зовнішніх конфліктів, міжнародні свята, святкування національних свят та їх кількість, міжнародне співробітництво в космічній сфері.

Проаналізовано вплив таких економічних факторів: кількість місцевих податків, рівень цін на ресурси, продукти та послуги, координація діяльності компаній з боку місцевих органів влади, частина приватної власності в сукупній власності країни, доля сировинних ресурсів у експорті країни, структура розподілу доходів населення, рівень зайнятості населення, рівень інфляції, кількість податків та рівень податкових ставок, дефіцит бюджету країни, рівень розвитку фінансової системи країни, діяльність транснаціональних корпорацій, стабільність валютного курсу, діяльність міжнародного валютного фонду,

Ринкові фактори, вплив яких проаналізуємо в роботі: об'єм ринку та його захищеність, рівень доходів населення, життєві цикли товарів та послуг, діяльність органів влади для створення цивілізованої конкуренції, кількість банків та інших фінансових компаній у регіоні, рівень задоволення потреби.

Науково-технологічні фактори, вплив яких аналізуватимемо: рівень автоматизації виробництва, рівень місячної заробітної плати, міграція вчених в інші країни, рівень зношення основних виробничих фондів, рівень розвитку інформаційних систем, рівень інформаційних технологій.

Соціальні фактори, вплив яких аналізуватимемо: рівень розвитку захисту прав споживачів, роль керівників та їх соціальне бачення, міграція населення країни, рівень освіти населення, кількість та рівень навчальних закладів, діяльність засобів масової інформації в формуванні думок, рівень охорони здоров'я, рівень задоволення потреб населення в усіх сферах, якість підготовки спеціалістів.

Екологічні фактори впливу: антропологічні фактори, підтримання екології з боку держави, природоохоронна діяльність з боку держави, використання природних ресурсів, екологічність населення, використання вторинної сировини.

Юридичні фактори: підтримання норм права по горизонталі та вертикалі влади, діяльність судів, прокуратури, поліції, податкової поліції, юридична захищеність підприємців, юридична адекватність між порушенням та покаранням, адекватність податкового контролю.

Коефіцієнт впливу кожного з факторів можемо розрахувати з допомогою опитування, побудованого на думці експертів. Модель ефективності діяльності компанії з урахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів буде мати такий вигляд:

$$E = E_p + E_m + E_f + E_v + E_q + E_r + E_a = 1 \quad (2)$$

де,

$$E_p = (E_{pp1} + E_{pp2} + \dots + E_{ppn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v) \quad (3)$$

$$E_m = (E_{mp1} + E_{mp2} + \dots + E_{mpn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v) \quad (4)$$

$$E_f = (E_{fp1} + E_{fp2} + \dots + E_{fpn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v) \quad (5)$$

$$E_v = (E_{vp1} + E_{vp2} + \dots + E_{vpn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v) \quad (6)$$

$$E_q = (E_{qp1} + E_{qp2} + \dots + E_{qpn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v) \quad (7)$$

$$E_r = (E_{rp1} + E_{rp2} + \dots + E_{rpn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v) \quad (8)$$

$$E_a = (E_{ap1} + E_{ap2} + \dots + E_{apn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v), \quad (9)$$

K_z – коефіцієнт впливу зовнішніх факторів на ефективність діяльності компанії;
 K_v – коефіцієнт впливу внутрішніх факторів на ефективність діяльності компанії.

Відповідно, якщо:

$E < 0,8$ – ефективність підприємства, підрозділу або працівника низька;

$0,8 < E < 1,2$ – ефективність підприємства нормальна;

$E > 1,2$ – ефективність підприємства висока.

Низька ефективність діяльності підприємства протягом тривалого проміжку часу призводить до нерентабельності й нераціональності діяльності, а пізніше – до банкрутства. Якщо в компанії якісно налаштована система менеджменту, менеджери під час просідання ефективності діяльності шукають методи покращити рівень виконання КРІ кожним з працівників та забезпечити високу ефективність діяльності компанії. Для цього впроваджуються відповідні рішення, в тому числі інформаційні системи для підвищення ефективності.

Самоменеджмент – це одночасно напрямок економіки та менеджменту. Як напрямок економіки, самоменеджмент вивчає, яким чином за рахунок підвищення ефективності конкретних працівників на ключових посадах підвищити ефективність діяльності підприємства та галузі економіки загалом. Як напрямок менеджменту, самоменеджмент досліджує, яким чином, використовуючи правильні інструменти, правильно управляти працівниками. В менеджменті самоменеджмент можна поставити на один рівень зі стратегічним менеджментом, операційним, інвестиційним, інформаційним та іншими.

Важливо розуміти, що самоменеджмент виник як відповідь на сучасні умови в управлінні та високий рівень конкуренції на ринках:

- зростання масштабів і динаміка змін у світі, підприємстві та бізнесі вимагають від менеджера вивчення нових підходів і навичок керування, попередження можливостей власного відставання, забезпечення безперервності саморозвитку;

- зростання невизначеності, тиску й напуженості в різних формах життєдіяльності організації й пов'язаних із цим стресів вимагають від менеджерів умінь управляти собою;

- перетворення творчого потенціалу працівника в найважливіший капітал організації висуває вимогу збереження та розвитку цього потенціалу, в тому числі й самих працівників;

- вичерпання можливості багатьох традиційних шкіл і методів керування ставить менеджерів перед необхідністю освоєння сучасних управлінських прийомів переоцінювання свого потенціалу, роботи над його розвитком.

Ефективно налаштований самоменеджмент у середині компанії спрямований на те, щоб підвищити ефективність діяльності кожного з працівників, що, в свою чергу, призведе до підвищення ефективності діяльності підрозділу та компанії загалом:

$$E = E_p + E_m + E_f + E_v + E_q + E_r + E_a = 1 \quad (10)$$

де,

$$E_p = (E_{pp1} + E_{pp2} + \dots + E_{ppn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v) * D \quad (11)$$

$$E_m = (E_{mp1} + E_{mp2} + \dots + E_{mpn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v) * D \quad (12)$$

$$E_f = (E_{fp1} + E_{fp2} + \dots + E_{fpn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v) * D \quad (13)$$

$$E_v = (E_{vp1} + E_{vp2} + \dots + E_{vpn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v) * D \quad (14)$$

$$E_q = (E_{qp1} + E_{qp2} + \dots + E_{qpn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v) * D \quad (15)$$

$$E_r = (E_{rp1} + E_{rp2} + \dots + E_{rpn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v) * D \quad (16)$$

$$E_a = (E_{ap1} + E_{ap2} + \dots + E_{apn}) * (F_z * K_z) * (F_v * K_v) * D, \quad (17)$$

D – вплив додатка для самоменеджменту на ефективність діяльності кожного з підрозділів компанії.

Запропонована модель впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на ефективність діяльності компанії з урахуванням впливу на ефективність діяльності і системи самоменеджменту дає можливість змодельовати діяльність компанії та впливу на її ефективність діяльності кожного з факторів.

Підсумовуючи, можна сказати, що самоменеджмент є невід'ємною частиною людини. Самокерування – це керування самим собою для досягнення особистих цілей. Самоуправління є функцією людини в усіх сферах її життя: політичній, соціальній, економічній, професійній, фізіологічній, екологічній, культурній та ін. У кожній з цих сфер самокерування має свої функціональні напрямки, цілі, завдання, структуру і тд. Упровадження самоменеджменту на підприємстві призводить до підвищення ефективності компанії загалом.

Висновки. Використання ефективної системи КРІ для оцінювання діяльності окремих працівників, підрозділів компанії та підприємства загалом є дуже важливим етапом, який дозволяє провести комплексний аналіз наявних процесів та розробити стратегію їх оптимізації в майбутньому. При побудові системи КРІ потрібно враховувати специфіку кожного бізнес-процесу компанії, що сприяє підвищенню якості дослідження та дозволить сформулювати правильні висновки. За допомогою такого ефективного інструменту не тільки забезпечується досягнення бізнес-цілей, але й контролюється раціональне використання ресурсів компанії, створюється інструмент управління ефективністю бізнесу. Запропонована модель ефективності діяльності компанії з урахуванням зовнішніх та внутрішніх факторів, а також впливу самоменеджменту на ефективність діяльності компанії дозволяє оцінити якість роботи кожного з підрозділів та враховувати різні фактори впливу при плануванні діяльності компанії.

Conclusions. The use of an effective KPI system to evaluate the performance of individual employees, company divisions and the enterprise in general is a very important stage that allows you to conduct a comprehensive analysis of existing processes and develop a strategy for their optimization in the future. When building a CRI system, it is necessary to take into account the specifics of each business process of the company, which contributes to the improvement of the quality of the research and will allow the formulation of correct conclusions. With the help of such an effective tool, not only the achievement of business goals is ensured, but also the rational use of the company's resources is controlled, a tool for managing business efficiency is created. The proposed model of the effectiveness of the company's activity, taking into account external and internal factors, as well as the influence of self-management on the effectiveness of the company's activity, allows you to assess the quality of work of each of the divisions and take into account various influencing factors when planning the company's activities.

Список використаних джерел

1. Базилевич В. Д. Економічна теорія: Політекономія: підручник. Київ: Знання Прес, 2007. 719 с.
2. Швиданенко Г. О., Дмитренко А. І., Олексюк О. І. Бізнес-діагностика підприємства: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2008. 344 с.
3. Лігоненко Л. О. Антикризисное управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій. Київ: Нац. торг.-екон. ун-т, 2001. 580 с.
4. Осовська Г. В., Осовський О. А. Менеджмент організації: навч. посіб. Київ: Кондор, 2005. 860 с.
5. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручник. Київ: Академвидавн, 2005. 608 с.
6. Фатхутдінов Р. А., Осовська Г. В. Управління конкурентоспроможністю організації: підручник. Київ: Кондор, 2009. 470 с.

References

1. Bazylevych V. D. (2007) *Ekonomichna teoriia: Politekonomiia: pidruchnyk* [Economic theory: Political economy: textbook]. Kyiv: Znannia Pres. [In Ukrainian].
2. Shvydanenko H. O., Dmytrenko A. I., Oleksiuk O. I. (2008) *Biznes-diahnostyka pidprijemstva: navch. posib* [Business diagnostics of an enterprise: a study guide]. Kyiv: KNEU. [In Ukrainian].
3. Lihonenko L. O. (2001) *Antykryzove upravlinnia pidprijemstvom: teoretyko-metodolohichni zasady ta praktychnyi instrumentarii* [Anti-crisis management of the enterprise: theoretical and methodological principles and practical tools]. Kyiv: Natsionalny torg.-ek universytet. [In Ukrainian].
4. Osovska H. V., Osovskiy O. A. (2005) *Menedzhment orhanizatsii: navch. posib* [Management of the organization: a study guide]. Kyiv: Kondor. [In Ukrainian].
5. Fatkhutdinov R. A., H. V. Osovska. (2009) *Upravlinnia konkurentospromozhnistiu orhanizatsii: pidruchnyk* [Management of the competitiveness of the organization: a textbook]. Kyiv: Kondor. [In Ukrainian].