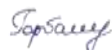


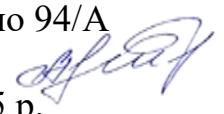
**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ФІНАНСІВ**

До захисту допустити:
Завідувач кафедри
к.е.н., доцент

 М.О.Горбашевська
(підпис) (ПБ завідувача кафедри)
«31» травня 2025 р.

**«СИСТЕМА САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА НАПРЯМИ ЇЇ
РОЗВИТКУ»**

Кваліфікаційна робота здобувача
вищої освіти першого
(бакалаврського) рівня вищої
освіти освітньо-професійної
програми «Менеджмент»
Пижової Юлії Валеріївни
Науковий керівник:
Ткаченко О.Г., к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту та
фінансів
Рецензент:
Тараненко Ірина Всеволодівна,
доктор економічних наук,
професор кафедри міжнародного
маркетингу Університету ім.
Альфреда Нобеля (м. Дніпро)

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою відмінно 94/А
Секретар ЕК 
«09» червня 2025 р.

Київ – 2025

**МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ФІНАНСІВ**

Рівень вищої освіти Бакалавр

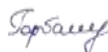
Шифр та назва спеціальності 073 «Менеджмент»

Освітньо-професійна програма Менеджмент

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)



М.О.Горбашевська

(ППІ завідувача кафедри)

«22» січня 2025 р.

ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Пижової Юлії Валеріївни

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Система самоменеджменту організації та напрями її розвитку

керівник роботи: Ткаченко О.Г., к.е.н., доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом Маріупольського державного університету від «22» січня 2025 року
№ 8

2. Строк подання здобувачем роботи «31» травня 2025 року

3. Вихідні дані до роботи (мета, об'єкт, предмет)

Мета дослідження: розробка системних підходів та напрямів удосконалення системи самоменеджменту для підвищення ефективності діяльності організації в сучасних умовах

Об'єкт дослідження: процеси формування і розвитку системи самоменеджменту організації

Предмет дослідження: методи, інструменти і моделі формування, розвитку і удосконалення системи самоменеджменту організації.

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ.

1.1. Поняття та значення самоменеджменту в управлінні організацією

1.2. Концептуальна модель та основні елементи системи самоменеджменту

1.3. Принципи, методи та інструменти системи самоменеджменту організації

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ ТОВ «ГІГАБІТ КОРП»

2.1. Загальна характеристика діяльності ТОВ «Гігабіт Корп»

2.2. Основні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Гігабіт Корп»

2.3. Аналіз діючої системи самоменеджменту ТОВ «Гігабіт Корп»

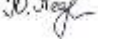
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТОВ «ГІГАБІТ КОРП»

3.1. Програма діяльності підприємства щодо удосконалення системи самоменеджменту

3.2. Управлінсько-організаційне забезпечення виконання програми діяльності

3.3. Перспективи розвитку та оптимізації системи самоменеджменту ТОВ «Гігабіт Корп»

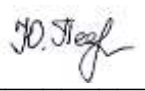
5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Ткаченко О.Г., к.е.н., доцент	16.02.25 	16.02.25 
Розділ 2	Ткаченко О.Г., к.е.н., доцент	16.02.25 	16.02.25 
Розділ 3	Ткаченко О.Г., к.е.н., доцент	16.02.25 	16.02.25 

6. Дата видачі завдання «20» лютого 2025 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікації роботи	до 22.01.2025	Вик.
2.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи та наукового керівника	22.01.2025	Вик.
3.	Консультація з науковим керівником	постійно	Вик.
4.	Робота з науковою літературою. Визначення плану кваліфікаційної роботи	до 20.03.2025	Вик.
5.	Робота над теоретичною частиною кваліфікаційної роботи	20.03.2025-19.04.2025	Вик.
6.	Подання на перевірку теоретичної частини кваліфікаційної роботи науковому керівнику	до 19.04.2025	Вик.
7.	Переддипломна практика	31.03.2025-20.04.2025	Вик.
8.	Робота над аналітичною частиною кваліфікаційної роботи	19.04.2025-15.05.2025	Вик.
9.	Подання на перевірку аналітичної частини кваліфікаційної роботи науковому керівнику	до 10.05.2025	Вик.
10.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	14.05.2025	Вик.
11.	Подання кваліфікаційної роботи на кафедру	до 31.05.2025	Вик.
12.	Захист кваліфікаційної роботи	09.06.2025-12.06.2025	

Здобувач 

(підпис) (прізвище та ініціали)

Пижова Ю.В.

Науковий керівник роботи 

(підпис) (прізвище та ініціали)

Ткаченко О.Г.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	9
1.1. Поняття та значення самоменеджменту в управлінні організацією.....	9
1.2. Концептуальна модель та основні елементи системи самоменеджменту.....	17
1.3. Принципи, методи та інструменти системи самоменеджменту організації.....	21
Висновки до розділу 1.....	26
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ ТОВ «ГІГАБІТ КОРП».....	28
2.1. Загальна характеристика діяльності ТОВ «Гігабіт Корп».....	28
2.2. Основні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Гігабіт Корп».....	33
2.3. Аналіз діючої системи самоменеджменту ТОВ «Гігабіт Корп».....	38
Висновки до розділу 2.....	42
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТОВ «ГІГАБІТ КОРП».....	44
3.1. Програма діяльності підприємства щодо удосконалення системи самоменеджменту.....	44
3.2. Управлінсько-організаційне забезпечення виконання програми діяльності.....	49
3.3. Перспективи розвитку та оптимізації системи самоменеджменту ТОВ «Гігабіт Корп».....	52
Висновки до розділу 3.....	54
ВИСНОВКИ.....	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	59
ДОДАТКИ.....	63

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Тема кваліфікаційної роботи «Система самоменеджменту організації та напрями її розвитку» характеризується високим ступенем актуальності в умовах сьогодення. Це підтверджується тим, що сьогодні всі учасники ринку функціонують в умовах глобалізації та посиленої конкуренції. Саме тому виникає нагальна потреба в організації ефективної організаційної, економічної та виробничої діяльності підприємства. Станом на сьогодні успішність та рівень ефективності будь-якого підприємства залежить від ефективної системи самоменеджменту, адже це основа його стратегічного потенціалу.

Рациональне управління робочим часом, ресурсами та персоналом сприяє підвищенню продуктивності, оптимізації бізнес-процесів та досягненню стратегічних цілей підприємства. Впровадження системи самоменеджменту дозволяє організаціям адаптуватися до змін зовнішнього середовища, покращувати якість прийняття рішень та підвищувати рівень відповідальності працівників.

Метою кваліфікаційної роботи виступає розробка системних підходів та напрямів удосконалення системи самоменеджменту для підвищення ефективності діяльності організації в сучасних умовах.

Відповідно до сформульованої мети передбачається виконання таких задач:

- дослідити поняття та значення самоменеджменту в управлінні організацією і визначити концептуальну модель та основні елементи системи самоменеджменту;
- систематизувати і узагальнити принципи, методи та інструменти системи самоменеджменту організації;
- надати загальну характеристику діяльності ТОВ «Гігабіт Корп» і проаналізувати основні техніко-економічні показники його діяльності;
- дослідити діючу систему самоменеджменту ТОВ «Гігабіт Корп»;

- обґрунтувати програму діяльності підприємства щодо удосконалення системи самоменеджменту і визначити управлінсько-організаційне забезпечення її виконання;

- визначити перспективи розвитку та оптимізації системи самоменеджменту ТОВ «Гігабіт Корп».

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи виступають процеси формування і розвитку системи самоменеджменту організації.

Предметом кваліфікаційної роботи виступають методи, інструменти і моделі формування, розвитку і удосконалення системи самоменеджменту організації.

Стисла характеристика об'єкта дослідження. ТОВ «Гігабіт Корп» – це український інтернет-провайдер, що надає послуги у сфері телекомунікацій. Організаційно-правова форма підприємства – товариство з обмеженою відповідальністю, а форма власності – приватна. Юридична адреса компанії: м. Запоріжжя, вул. Святого Миколая, 47, офіс 19. Основними напрямками діяльності є надання послуг доступу до мережі Інтернет, будівництво телекомунікаційних споруд, оптова та роздрібна торгівля телекомунікаційним обладнанням. На підприємстві працює 25 осіб (станом на 2024 рік). Організаційна структура управління є лінійно-функціональною, де вищим органом управління виступає директор – Гойденко Роман Якович.

У роботі використовувались такі методи дослідження, як:

- метод порівняльного аналізу та узагальнення – для визначення сутності понять «система», «самоменеджмент», «управління», «персонал»;
- метод розвитку та історизму – для визначення етапів еволюції наукових поглядів на сутність та функції поняття «самоменеджмент»;
- метод системного аналізу – для визначення функцій та значення самоменеджменту в загальній економічній системі підприємства;
- методи синтезу та аналізу – для визначення та дослідження сучасних тенденцій розвитку самоменеджменту в організації;
- метод статистичний та візуально-графічний – для відображення

узагальнених тенденцій та перспектив розвитку системи самоменеджменту підприємства;

- метод стратегічного аналізу – для визначення сильних та слабких сторін діючої системи самоменеджменту організації;
- метод узагальнення – для формування висновків.

Також в даній кваліфікаційній роботі використовувалися методи абстрагування, індуктивний та дедуктивний методи.

Інформаційною базою написання кваліфікаційної роботи стали нормативно-правові акти, які регулюють та визначають принципи функціонування системи самоменеджменту в організаціях; навчальні, методичні та наукові посібники, підручники, монографії та інші джерела національних та закордонних вчених-економістів сфери фінансів, економіки та менеджменту; періодичні видання; інформаційно-аналітичні матеріали, Інтернет-ресурси; фінансова та статистична звітність ТОВ «Гігабіт Корп».

Наукова новизна кваліфікаційної роботи полягає у комплексному аналізі системи самоменеджменту з позиції сучасних управлінських концепцій та визначенні перспектив її розвитку. У дослідженні обґрунтовано необхідність інтеграції самоменеджменту в стратегії управління персоналом підприємств, що дозволяє підвищити конкурентоспроможність фахівців та організацій. Отримані результати розширюють наукові уявлення про роль самоменеджменту в професійному розвитку.

Практична значущість кваліфікаційної роботи полягає в тому, що отримані результати дослідження можуть бути використані як основа для подальших досліджень менеджменту, зокрема щодо підвищення продуктивності праці, оптимізації використання часу, зниженню рівня стресу та покращенню балансу між професійною та особистою сферами життя працівників підприємства. Також їх доречно брати до уваги під час формування корпоративної стратегії розвитку підприємства. Результати даної кваліфікаційної роботи також можуть бути використані при викладанні дисциплін менеджмент, управління персоналом, психологія управління,

тайм-менеджмент, основи підприємництва.

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота на тему «Система самоменеджменту організації та напрями її розвитку» складається із вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Поняття та значення самоменеджменту в управлінні організацією

Самоменеджмент в організації – це важливий аспект професійної діяльності, що передбачає раціональне використання часу, ресурсів та навичок для досягнення поставлених цілей. Він охоплює планування, організацію, контроль і мотивацію власної роботи, що сприяє підвищенню продуктивності та ефективності. У сучасних умовах, коли бізнес-середовище швидко змінюється, а конкуренція постійно зростає, навички самоменеджменту стають необхідними для успішної кар'єри та стабільного розвитку організації. Така умова формує потребу в докладному аналізі теоретичних та методологічних аспектів даного явища. Такий аналіз буде проведений в даному підрозділі кваліфікаційної роботи.

Вітчизняна наукова спадщина нараховує велику кількість наукових праць, де активно досліджуються теоретичні та методичні аспекти системи самоменеджменту в організації. Дослідженню теоретичної сутності поняття «самоменеджменту в управлінні організацією» присвячено велику кількість навчально-наукових конференцій, представниками якої були не тільки провідні науковці галузі, але й представники студентства. Наукова спадщина нараховує сотні дисертацій та дипломних робіт, в яких активно досліджувалися теоретичні основи системи самоменеджменту на підприємстві, основні проблемні аспекти системи, а також пропонувалися практичні та теоретичні шляхи їх вирішення. Також існують різноманітні наукові статті та публікації, в яких підіймаються актуальні питання організаційного характеру системи самоменеджменту на підприємствах різноманітної галузі в умовах сучасності.

Навчально-методична література налічує велику кількість інформаційних та навчальних джерел, в яких розглядається та досліджується

теоретична сутність системи самоменеджменту в організації. До прикладу, Страпчук С.І. у своєму посібнику під назвою «Менеджмент» [28] розглянув основні теоретичні засади самоменеджменту, зокрема його місце в системі сучасного управління. Автор аналізує ключові принципи організації особистої діяльності менеджера, акцентуючи увагу на ефективному плануванні часу. Окремо розглянуто взаємозв'язок самоменеджменту з професійним розвитком та результативністю управлінської діяльності.

Вагомий внесок у розвиток науки та менеджменту зробив Кісіль З.Р. У посібнику автора під назвою «Основи управління» [19] аналіз поняття здійснено через призму основних функцій управління, таких як планування, організація, мотивація та контроль. Автор розглядає методи саморегуляції та самоконтролю, що сприяють підвищенню ефективності роботи керівника. Також висвітлено питання впливу самоменеджменту на прийняття управлінських рішень в умовах динамічного бізнес-середовища.

У процесі дослідження теоретичних аспектів системи самоменеджменту в організації, не можливо не розглянути наукові праці Грідіна О.В. [13]. Автор активно досліджує поняття «самоменеджмент» та його основні характеристики в контексті управління персоналом. Грідін О.В. окреслює ключові підходи до самоменеджменту, зокрема його значення для розвитку професійної компетентності працівника. Також автор досліджує зв'язок між самоменеджментом та підвищенням продуктивності праці в організації.

Аналіз інформаційних джерел надає можливість зробити наступний висновок. У сучасній навчальній та методичній літературі не існує єдиного підходу щодо визначення сутності поняття «самоменеджмент». Перелік ключових підходів подано на рис. 1.1.

Найбільш поширеним підходом серед представників науки та менеджменту є організаційно-управлінський підхід. Прихильники такого підходу вказують на те, що система самоменеджменту виступає ключовим елементом загальної системи управління підприємства, яка орієнтується на

досягнення стратегічних цілей шляхом ефективного використання особистих ресурсів керівників і працівників.

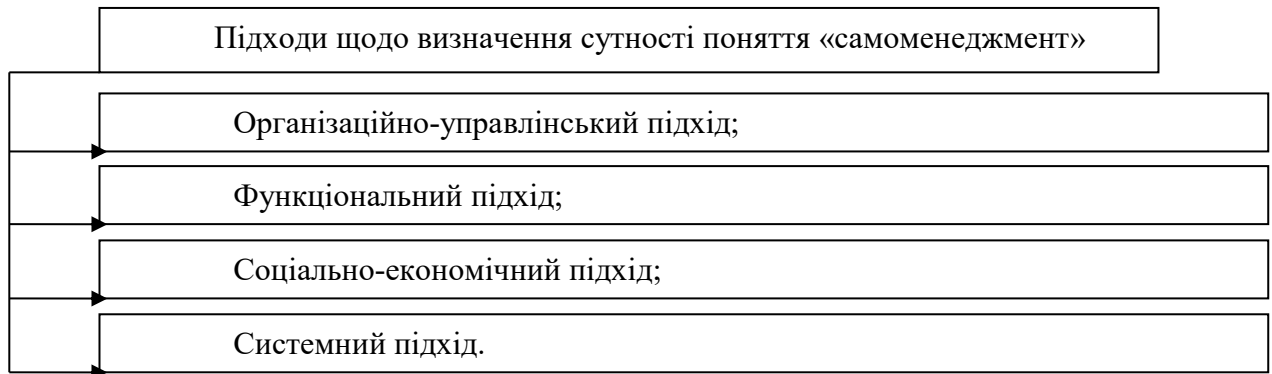


Рис. 1.1. Ключові підходи щодо визначення сутності поняття «самоменеджмент»

Джерело: складено автором на основі [23, с. 126]

Не менш важливим та актуальним є й функціональний підхід, який розглядає систему самоменеджменту як сукупність взаємопов'язаних функцій, спрямованих на раціональне управління власною діяльністю.

На практиці досить часто при аналізі сутності та значення поняття «самоменеджмент» використовують й соціально-економічний підхід. Прихильники такого підходу дотримуються думки, що самоменеджмент є рушійним фактором підвищення ефективності та створення економічної та соціальної цінності для підприємства. Такий висновок обумовлює той факт, що самоменеджмент сприяє оптимальному використанню ресурсів, підвищенню продуктивності праці та формуванню конкурентних переваг підприємства.

Досить схожим за сутністю та принципами до організаційно-управлінського є системний підхід трактування. Згідно до положень даного підходу самоменеджмент розглядається як комплексна, взаємопов'язана система, що включає особистісний, професійний і організаційний розвиток працівника в контексті цілей підприємства та зовнішнього середовища. Прихильники системного підходу систему самоменеджменту аналізують як

частину загальної системи управління персоналом і стратегічного розвитку організації.

Таким чином, можна зробити наступний висновок. Розглянуті вище підходи відрізняються один від одного, але відмінності між ними не значні. Сутність поняття «самоменеджмент» може варіюватися від наукових поглядів автора, який досліджує дане поняття. Поняття «самоменеджмент» виступає досить актуальним об'єктом для дослідження серед вітчизняних та закордонних вчених. Оскільки налічується певна кількість підходів щодо визначення сутності поняття, наукові погляди щодо трактування даного поняття також різняться. У табл. 1.1 розглянемо основні наукові погляди щодо трактування та визначення сутності поняття «самоменеджмент» деякими авторами.

Таблиця 1.1

Визначення поняття «самоменеджмент» деякими авторами

Автор	Визначення поняття «самоменеджмент»
Краснокутська Н. С. [21, с. 111]	Самоменеджмент – це мистецтво керувати собою, своїм часом, своїм життям, свідомо робити свою кар'єру через самооцінку, самовизначення, саморозвиток.
Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. [11, с. 205]	Самоменеджмент – це послідовне і цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів і технологій самореалізації і саморозвитку свого творчого потенціалу.
Шацька З. Я. [32, с. 102]	Самоменеджмент – це процес свідомого управління своїм часом, завданнями, мотивацією та розвитком, спрямований на підвищення професійної ефективності та досягнення стратегічних цілей у межах організації.
Терлецька Ю. О., Грунтковський В. Ю. [30, с. 409]	Самоменеджмент – це здатність людини до саморегуляції, яка включає управління емоціями, концентрацію уваги, розвиток звичок та формування особистісних стратегій для досягнення гармонійного балансу між роботою та особистим життям.
Лисенко Т. І., Мироненко М. А., Усіченко І. В., Алексеєнко І. А. [24, с. 14]	Самоменеджмент – це послідовне та цілеспрямоване застосування випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для того, щоб оптимально та ефективно використовувати свій час.

Джерело: складено автором на основі [21,11,32,30,24]

Аналіз змісту таблиці поданої вище вказує на те, що всі автори використовують різноманітні підходи щодо трактування сутності поняття

«самоменеджмент». Узагальнюючи опрацьований матеріал можна сказати, що система самоменеджменту в організації – це комплексний процес свідомого управління власною діяльністю, що включає планування, організацію, мотивацію, самоконтроль і розвиток, спрямований на ефективне використання ресурсів, досягнення особистих і професійних цілей, підвищення продуктивності та гармонійний баланс між роботою і життям.

Аналіз наукових поглядів надає можливість зробити наступний висновок. Система самоменеджменту в організації в умовах сучасності може характеризуватися певними ознаками. Під такими ознаками варто розуміти сукупність ключових аспектів та характеристик поняття, які визначають його функціонування та вплив на економічний, соціальний і технічний розвиток. Перелік ключових ознак системи самоменеджменту на підприємстві подано на рис. 1.2.

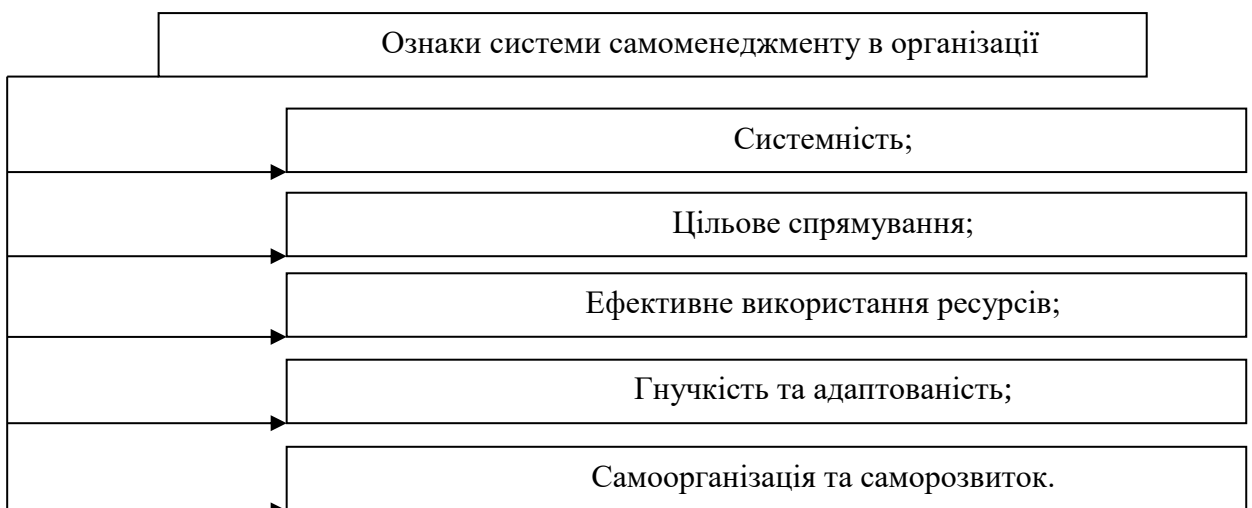


Рис. 1.2. Перелік ключових ознак системи самоменеджменту в організації

Джерело: складено автором на основі [35, с. 201]

Наявність таких ознак надає можливість віднести систему самоменеджменту в організації до складної економічної категорії. Комплексність цієї категорії виникає з різноманітності аспектів, які впливають на даний процес та формують його структуру та функціонування в цілому.

Розгляд цих ознак дозволяє краще зрозуміти глибокий вплив системи самоменеджменту на економічний, інноваційний, виробничий та технічний прогрес на підприємстві.

Окрім ознак та принципів система самоменеджменту на підприємстві характеризується певними функціями. Під такими функціями необхідно розглядати сукупність економічних завдань та процесів, які визначають функціонування даного процесу на практиці. Перелік ключових функцій подано на рис. 1.3.

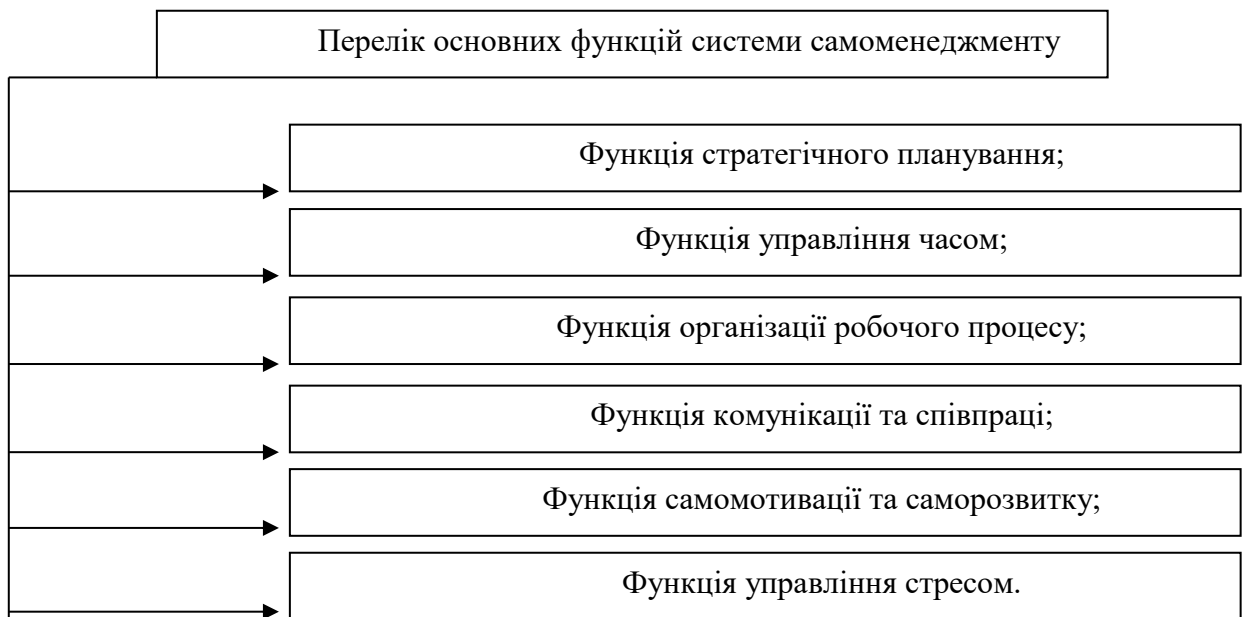


Рис. 1.3. Перелік основних функцій системи самоменеджменту в організації

Джерело: складено автором на основі [42,41]

Усі функції самоменеджменту, які подані на рисунку вище, характеризуються певними особливостями. Відтак функція стратегічного планування є основною функцією самоменеджменту. Це обумовлюється тим, що така функція на практиці забезпечує системний підхід до визначення цілей та шляхів їх досягнення. Основною особливістю функції стратегічного планування є те, що стратегічне планування в системі самоменеджменту дозволяє знизити рівень невизначеності, підвищити ефективність прийняття

рішень та забезпечити узгодженість дій працівників із загальними цілями організації.

Не менш важливою є й функція управління часом. Ефективне управління часом – це основа ефективної системи самоменеджменту у будь-якій організації, незважаючи на її галузеву приналежність. Такий висновок обумовлюється тим, що ефективне управління часом сприяє раціональному використанню робочого дня, підвищенню продуктивності та мінімізації втрат часу. Станом на сьогодні налічується велика кількість інструментів, методів та механізмів, використання яких на практиці надає можливість оптимізувати робочий час: встановлення пріоритетів, визначення часових рамок, делегування та оптимізація робочого процесу. Практична реалізація таких інструментів дозволяє зменшити кількість незавершених завдань, підвищити концентрацію уваги та уникнути перевантаження на підприємстві.

Однією із основних функцій системи самоменеджменту на підприємстві є функція організації робочого процесу. Адже організація робочого процесу є важливим аспектом самоменеджменту, що передбачає чітке структурування завдань, ефективний розподіл ресурсів та створення сприятливих умов для продуктивної діяльності. Системний підхід до організації роботи сприяє зниженню хаосу, підвищенню ефективності комунікацій та оперативному вирішенню робочих питань в організації.

Ефективна комунікація є ключовим фактором успішної взаємодії в організації. Вона включає навички активного слухання, аргументованого висловлення думок, ведення переговорів і вирішення конфліктних ситуацій. Відповідно комунікація у сфері самоменеджменту сприяє підвищенню якості командної роботи, оптимізації інформаційного обміну та зміцненню професійних відносин. Адже працівник, який володіє навичками ефективної комунікації, забезпечує чіткість у виконанні завдань та сприяє продуктивній співпраці в колективі в цілому.

До переліку ключових функцій системи самоменеджменту також відносять функцію самомотивації. Такий висновок підтверджується тим, що

самотивація є важливим чинником досягнення високої продуктивності та професійного зростання в організації. Вона включає здатність до самостійного визначення цілей, підтримання внутрішньої мотивації та подолання труднощів. Процес саморозвитку передбачає постійне навчання, освоєння нових технологій, удосконалення професійних навичок та розширення компетенцій.

Не менш важливою є й функція управління стресом. В умовах сьогодення, стрес є одним із ключових факторів, що впливають на продуктивність та емоційний стан працівників. Функція управління стресом у самоменеджменті передбачає застосування методик релаксації, тайм-менеджменту, фізичної активності та психоемоційної саморегуляції. Працівники, які вміють контролювати рівень стресу, зберігають високу працездатність, швидше адаптуються до змін та ефективніше вирішують кризові ситуації.

Проведений аналіз функціоналу вказує на те, що система самоменеджменту є важливим фактором ефективності працівників і загальної результативності організації. Вона сприяє оптимальному використанню ресурсів, підвищенню продуктивності та забезпеченню балансу між професійним і особистим життям. У сучасних умовах, коли успіх підприємства значною мірою залежить від самостійності, ініціативності та компетентності персоналу, розвиток навичок самоменеджменту стає не лише особистою перевагою, а й стратегічною необхідністю для кожної організації.

На основі комплексного наукового дослідження можемо зробити наступний висновок. Самоменеджмент – це складна система комплексного характеру, яка визначає результативність та конкурентоспроможність підприємства. Важливо зазначити, що система самоменеджменту сприяє оптимізації ресурсів підприємства, забезпеченню ефективності виробничих процесів, підвищенню конкурентоспроможності та досягненню успіху на ринку. З метою забезпечення ефективного функціонування підприємства на

практиці використовуються різноманітні методи та інструменти управління системою самоменеджменту.

1.2. Концептуальна модель та основні елементи системи самоменеджменту

Система самоменеджменту організації є ключовим чинником її ефективної діяльності. Вона включає методи і прийоми, що дозволяють підприємству оптимально використовувати свої ресурси, управляти процесами та досягати стратегічних цілей. У сучасному світі, де конкуренція та вимоги до продуктивності постійно зростають, впровадження системи самоменеджменту є важливим аспектом управлінської діяльності. За такої умови виникає нагальна потреба щодо аналізу концептуальної моделі такої системи, а також її основних елементів.

Сучасні представники наукового сектору по різному визначають та трактують сутність поняття «концептуальна модель системи самоменеджменту». До прикладу Грушева А. А. та Вітренко Л. О. під такою моделлю вважають абстрактне представлення механізмів та процесів, що забезпечують ефективне управління діяльністю підприємства [14, с. 111]. На думку даних вчених концептуальна модель системи самоменеджменту допомагає структурувати знання про функціонування організації, визначити основні елементи управління та їх взаємозв'язки.

Натомість Сочинська-Сибірцева І.М., Доренська А.О. та Тушевська Т.В. сутність концептуальної моделі системи самоменеджменту визначають дещо по іншому. Адже вони вважають її системою управлінських принципів, методів та підходів, яка дозволяє підприємству адаптуватися до змінного зовнішнього середовища та досягати стратегічних цілей за рахунок оптимізації внутрішніх процесів [27, с. 129].

Терлецька Ю. О. та Грунтковський В. Ю. концептуальну модель системи самоменеджменту розглядають як інструмент аналізу, планування та

коригування управлінської діяльності, що забезпечує системний підхід до саморегулювання, розподілу завдань та підвищення ефективності функціонування компанії [30, с. 96].

Отже, концептуальна модель системи самоменеджменту – це структуроване відображення управлінських процесів, методів та механізмів, що забезпечують ефективне управління діяльністю підприємства, сприяють адаптації до змінного зовнішнього середовища та оптимізації внутрішніх процесів для досягнення стратегічних цілей. Схематичне зображення такої моделі подано на рис. 1.4.



Рис. 1.4. Концептуальна модель системи самоменеджменту

Джерело: складено автором на основі [17, с. 76]

Запропонована вище модель має загальний характер. Побудова концептуальної моделі системи самоменеджменту базується на певних правилах. Під такими правилами варто розглядати загальні принципи, що визначають логіку та структуру моделі, а також забезпечують її ефективне

функціонування в рамках організації. До переліку ключових правил можемо віднести:

- правило чіткості та структурованості – концептуальна модель системи самоменеджменту має бути логічно впорядкованою та зрозумілою для всіх рівнів управління;
- правило відповідності стратегічним цілям організації – концептуальна модель системи самоменеджменту повинна відображати реальні потреби та завдання організації;
- правило оптимізації процесів – концептуальна модель системи самоменеджменту повинна включати лише ключові елементи, які сприяють ефективному управлінню;
- правило гнучкості та адаптованості – концептуальна модель системи самоменеджменту повинна легко змінюватись відповідно до нових викликів та умов зовнішнього середовища;
- правило візуалізації – концептуальна модель системи самоменеджменту передбачає використання схем і таблиць для кращого сприйняття інформації та комунікації в організації.

Наведені правила вказують на те, що концептуальна модель системи самоменеджменту є важливим інструментом для забезпечення ефективного управління в організації.. Дотримання визначених правил дозволяє створити дієву модель, здатну підвищити продуктивність та конкурентоспроможність підприємства на ринку.

Аналіз наукових поглядів, а також схематичного зображення концептуальної моделі системи самоменеджменту надає можливість зробити наступний висновок. Система самоменеджменту складається з певних елементів. Під такими елементами варто розглядати основні складові процесу управління власною діяльністю, які забезпечують ефективне планування, організацію, мотивацію, контроль і корекцію для досягнення поставлених цілей підприємства, незважаючи на його галузеву приналежність. На основі

методу комплексного аналізу було сформовано перелік ключових елементів системи самоменеджменту. Перелік таких елементів подано на рис. 1.5.



Рис. 1.5. Ключові елементи системи самоменеджменту

Джерело: складено автором на основі [17, с. 76]

Усі елементи системи самоменеджменту характеризуються певними особливостями та ознаками. Окрім того кожен із елементів системи самоменеджменту виконує свою унікальну функцію, що забезпечує узгодженість усіх процесів управління.

Зазначені на рисунку елементи формують цілісну систему, яка дозволяє організації ефективно управляти своєю діяльністю. Відсутність одного з компонентів може призвести до зниження ефективності роботи компанії. Таким чином, гармонійна взаємодія всіх складових самоменеджменту є запорукою успішного функціонування підприємства [9, с. 173]. Така умова формує вимогу щодо комплексного аналізу сутності та особливостей ключових елементів системи самоменеджменту. Результати такого аналізу будуть подані у наступному підрозділі кваліфікаційної роботи.

1.3. Принципи, методи та інструменти системи самоменеджменту організації

Сучасна система самоменеджменту будь-якого підприємства, незважаючи на його галузеву приналежність, базується на певних принципах, методах та інструментах. Їх реалізація забезпечує належний рівень функціонування організації, визначаючи її фінансовий стан та рівень конкурентоспроможності на ринку реалізації товарів чи послуг. У даному підрозділі кваліфікаційної роботи буде проведено комплексне дослідження ключових принципів, методів та інструментів системи самоменеджменту організації.

Під принципами системи самоменеджменту організації необхідно розглядати сукупність засад, правил та підходів, що визначають процес формування й професійного зростання менеджера. Вони ґрунтуються на ключових законах самоменеджменту, які забезпечують ефективну організацію особистої та професійної діяльності. Станом на сьогодні налічується велика кількість критеріїв, на основі яких класифікують принципи системи самоменеджменту організації. Умовно всі принципи системи самоменеджменту організації можна поділити на дві групи:

- основні принципи;
- додаткові принципи.

Основні принципи системи самоменеджменту організації – це базові принципи, що є фундаментом ефективного самоменеджменту. Перелік основних принципів подано на рис. 1.6. Кожен принцип поданий на рисунку характеризується певними особливостями. Відтак принцип цілепокладання полягає у визначенні чітких, реалістичних і вимірюваних цілей, що спрямовують діяльність менеджера. Принцип пріоритетності передбачає розподіл завдань за важливістю та терміновістю, що дозволяє ефективніше використовувати ресурси.

Принцип планування у свою чергу включає складання довгострокових і короткострокових планів для досягнення поставлених цілей. Принцип організації полягає в оптимальному використанні часу, ресурсів і робочих процесів для підвищення продуктивності. Принцип самоконтролю передбачає постійний аналіз виконаних завдань, оцінку результатів та коригування планів. Принцип мотивації визначає необхідність внутрішньої та зовнішньої мотивації для досягнення цілей. Принцип гнучкості полягає у здатності системи швидко адаптуватися до змін у зовнішньому чи внутрішньому середовищі. Принцип ефективності передбачає виконання дій, які приносять найбільший результат із найменшими витратами часу та ресурсів. Принцип формування стратегії передбачає визначення загального плану дій менеджера на майбутнє, що допомагає досягати довгострокових цілей.

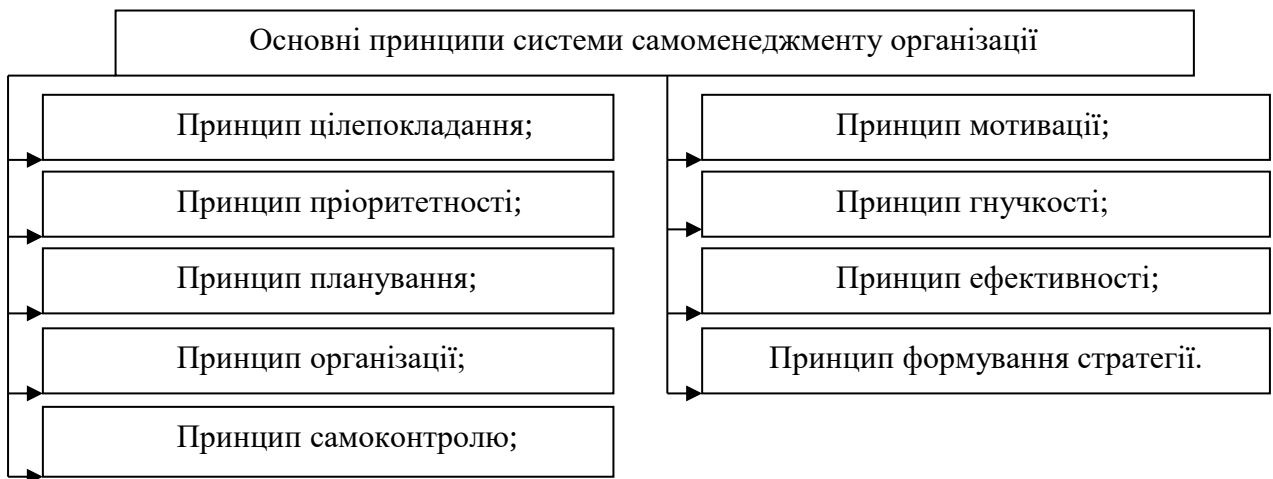


Рис. 1.6. Основні принципи системи самоменеджменту організації

Джерело: складено автором на основі [33, с. 184]

Крім основних принципів, сучасна система самоменеджменту базується й на додаткових. Додаткові принципи системи самоменеджменту організації – це підтримувальні принципи, що сприяють удосконаленню системи самоменеджменту. До переліку ключових додаткових принципів системи самоменеджменту організації можемо віднести:

- принцип самоорганізації, який полягає в самостійному розподілі часу, завдань та ресурсів для підвищення ефективності роботи;

- принцип відповідальності, який передбачає усвідомлення наслідків своїх дій та прийняття відповідальності за рішення;
- принцип делегування, який включає передачу частини завдань підлеглим для підвищення продуктивності;
- принцип ресурсозбереження, який передбачає раціональне використання всіх доступних ресурсів, зокрема фізичних, інтелектуальних та фінансових;
- принцип балансу, який полягає у підтримці рівноваги між професійним і особистим життям працівників для запобігання вигорання;
- принцип самоаналізу, який передбачає регулярний аналіз власних успіхів та помилок для саморозвитку;
- принцип комунікації, який передбачає розвинені навички ефективного спілкування для досягнення управлінських цілей.

Вище запропонований перелік додаткових принципів не є вичерпним. Відповідно до такого переліку можемо віднести й принцип використання передових досягнень, принцип використання мистецтва самоменеджменту, принцип використання культури самоменеджменту, використання передового досвіду, принцип єдності фізичного і духовного розвитку, принцип поєднання особистих інтересів менеджера та зобов'язань, принцип визначення поведінки у різних ситуаціях відповідно до установлених правил.

Відтак, без перебільшення можна сказати, що додаткові принципи системи самоменеджменту організації відіграють важливу роль у загальній системі управління. Вони доповнюють основні принципи, допомагаючи менеджерам оптимізувати робочі процеси, ухвалювати обґрунтовані рішення та підтримувати баланс між особистими та професійними інтересами. Завдяки застосуванню як основних, так і додаткових принципів, підвищується рівень самодисципліни, відповідальності, комунікації та стратегічного мислення, що є необхідними умовами успішного управління в сучасних організаціях.

Також сучасна система самоменеджменту будь-якої організації, незважаючи на її галузеву приналежність, базується на певних методах. Під

такими методами необхідно розглядати чіткі способи або прийоми, які на практиці застосовуються керівництвом організації для вивчення, осмислення та управління різними процесами, явищами та об'єктами. Усі методи системи самоменеджменту поділяють на п'ять груп (див. рис. 1.7).

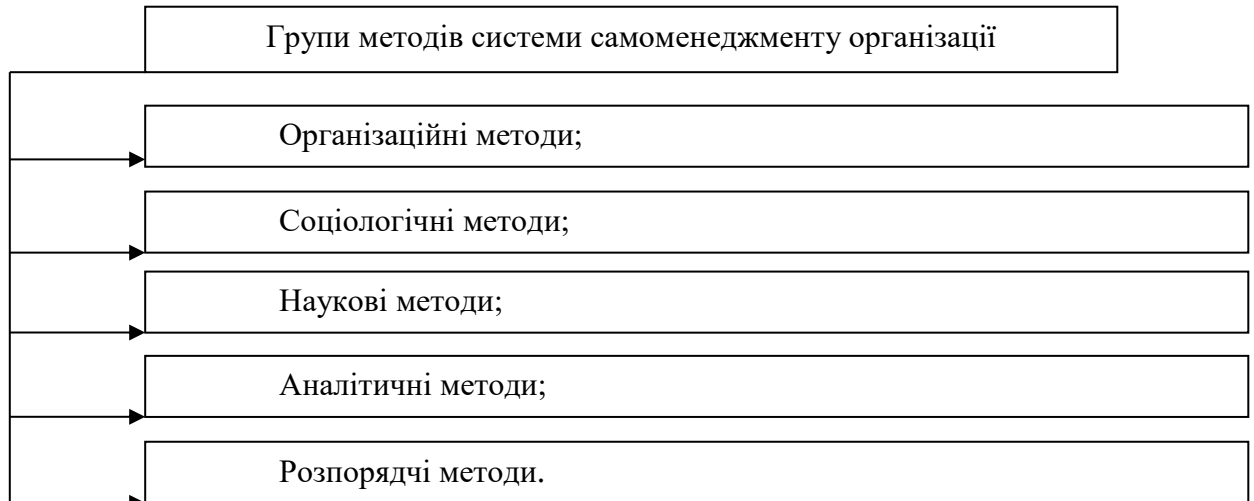


Рис. 1.7. Основні групи методів системи самоменеджменту організації

Джерело: складено автором на основі [15, с. 99]

Організаційні методи ґрунтуються на організаційних відносинах, самостійній організації власної роботи, поведінки. Розпорядчі методи системи самоменеджменту організації передбачають вміння контролювати власну волю, приймати рішення та діяти відповідно до особистих цілей і цінностей. Соціологічні методи представлені методами опитування для вивчення громадської думки щодо самоменеджменту. Наукові методи системи самоменеджменту організації базуються на способі пізнання явищ і процесів, які відбуваються в організації, суспільстві, житті менеджера. Аналітичні методи опираються на аналіз, розділення явищ і процесів на складові частини, їхні дослідження, обґрунтування результатів досліджень. На практиці зазвичай усі методи системи самоменеджменту використовуються комплексно. Адже застосування комплексного підходу до самоменеджменту дозволяє покращити особисту продуктивність, ефективно досягати поставлених цілей та гармонійно поєднувати роботу, особисте життя та саморозвиток.

Система самоменеджменту організації передбачає використання різноманітних інструментів, які сприяють ефективному управлінню ресурсами, процесами та персоналом. Ці інструменти допомагають керівникам і співробітникам оптимізувати робочий час, покращувати комунікацію, контролювати виконання завдань та досягати стратегічних цілей. Станом на сьогодні налічується велика кількість дієвих та ефективних інструментів системи самоменеджменту. Аналіз основних подано в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Ключові інструменти системи самоменеджменту організації

Назва інструменту	Характеристика інструменту
SMART-цілі	Інструмент постановки цілей, який передбачає, що цілі мають бути Specific (конкретні), Measurable (вимірні), Achievable (досяжні), Relevant (релевантні) та Time-bound (обмежені в часі). Допомагає чітко формулювати завдання та оцінювати прогрес.
Діаграма Ганта	Графічний інструмент для планування проєктів, що відображає завдання на шкалі часу. Дозволяє контролювати дедлайни, ресурси та залежності між етапами роботи.
Матриця Ейзенхауера	Інструмент для пріоритетності завдань за критеріями важливості та терміновості. Ділить справи на 4 категорії: термінові та важливі, важливі, але не термінові, термінові, але не важливі, ні термінові, ні важливі.
Техніка Pomodoro	Інструмент тайм-менеджменту, який передбачає роботу 25-хвилинними інтервалами («помодоро») з короткими перервами. Покращує концентрацію та зменшує втому.
Тайм-менеджмент за методом GTD (Getting Things Done)	Система управління завданнями, розроблена Девідом Алленом. Передбачає 5 етапів: збір інформації, обробка, організація, огляд і виконання. Дозволяє структурувати завдання та зменшити когнітивне навантаження.
Методика «1-3-5»	Щоденне планування, яке передбачає виконання 1 великого, 3 середніх і 5 малих завдань. Допомагає фокусуватися на ключових цілях і уникати перевантаження.
«Eat That Frog»	Концепція, популяризована Браяном Трейсі, яка закликає розпочинати день із найскладнішого або найнеприємнішого завдання («з'їсти жабу»), щоб підвищити продуктивність і уникнути прокрастинації.
Kanban-дошка	Візуальний інструмент управління завданнями, що показує прогрес виконання робіт. Візуальна система управління завданнями, яка використовує стовпці («Очікує», «В процесі», «Завершено») та картки для відстеження виконання роботи. Часто застосовується в проєктному менеджменті.
Bullet Journal	Система ведення записів, яка поєднує список справ, планувальник та особистий щоденник. Гнучкий інструмент для організації завдань, ідей і нотаток.

Джерело: складено автором на основі [20, с. 211]

Аналіз ключових інструментів надає можливість зробити наступний висновок. Усі наявні інструменти, на яких базується система самоменеджменту організації, спрямовані на ефективне управління діяльністю підприємства.

Попри велику наукову спадщину, практична реалізація системи самоменеджменту організації характеризується певними проблемними аспектами, які потребують удосконалення та оптимізації. Відтак аналіз практичних аспектів реалізації системи самоменеджменту буде проведено в наступному розділі кваліфікаційної роботи на прикладі конкретного підприємства – ТОВ «Гігабіт Корп». На основі отриманих результатів буде розроблено чіткий алгоритм дій та механізмів, реалізація якого буде спрямована на оптимізацію та підвищення ефективності реалізації системи самоменеджменту в організаціях.

Висновки до розділу 1

На основі проведеного дослідження у першому розділі кваліфікаційної роботи на тему «Система самоменеджменту організації та напрями її розвитку» можемо зробити наступні висновки. Самоменеджмент є комплексною системою управління власною діяльністю, що включає планування, організацію, мотивацію, контроль і саморозвиток, спрямовану на ефективне використання ресурсів, підвищення продуктивності праці та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Систематизовано функції самоменеджменту, серед яких стратегічне планування, управління часом, організація робочого процесу, ефективна комунікація, самомотивація та управління стресом. Саме ці функції забезпечують високий рівень продуктивності працівників та загальну ефективність управління організацією.

Встановлено, що концептуальна модель системи самоменеджменту є структурованим відображенням управлінських процесів. Вона базується на

сукупності принципів, методів і підходів, які забезпечують оптимізацію внутрішніх процесів і підвищення продуктивності. Основними елементами такої системи є процеси планування, організації, мотивації, контролю та корекції, які в комплексі формують цілісну систему управління.

Система самоменеджменту організації базується на ключових принципах, методах і інструментах, які сприяють ефективному управлінню діяльністю підприємства та підвищенню його конкурентоспроможності. Основні принципи включають цілепокладання, планування, пріоритетність, самоконтроль, мотивацію, гнучкість і ефективність, тоді як додаткові принципи, такі як самоорганізація, відповідальність і баланс, допомагають удосконалити управлінські процеси. Методи самоменеджменту охоплюють організаційні, розпорядчі, соціологічні, наукові та аналітичні підходи, що комплексно впливають на оптимізацію робочих процесів. Інструменти, зокрема SMART-цілі, діаграма Ганта, матриця Ейзенхауера, Kanban-дошка та Bullet Journal, дозволяють ефективно планувати, контролювати та виконувати завдання.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ ТОВ «ГІГАБІТ КОРП»

2.1. Загальна характеристика діяльності ТОВ «Гігабіт Корп»

ТОВ «Гігабіт Корп» - це український інтернет-провайдер, який займається наданням послуг у сфері телекомунікацій. Незважаючи на те, що підприємство функціонує на ринку менше десяти років, воно пропонує конкурентні позиції на ринку, а також має велику клієнтську аудиторію. Основна інформація про ТОВ «Гігабіт Корп» подано в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Основна інформація про ТОВ «Гігабіт Корп»

Повна назва	Товариство з обмеженою відповідальністю «Гігабіт Корп»
Назва англійською мовою	GIGABIT CORP
Код ЄДРПОУ	41587197
Дата реєстрації	11 вересня 2017 року
Юридична адреса	69002, Україна, Запорізька обл., місто Запоріжжя, вулиця Святого Миколая, будинок, 47, офіс, 19
Статутний капітал	100 000,00 грн (станом на 2023 рік)
Керівник	Гойденко Роман Якович
Засоби зв'язку	+380 (61) 707-17-13
Спосіб утворення	Шляхом добровільного об'єднання засновників
Розмір	Мале підприємство
Організаційна форма	Товариство з обмеженою відповідальністю
Форма власності	Приватна

Джерело: складено автором на основі [8]

ТОВ «Гігабіт Корп» має цікаву історію розвитку та становлення, яка характеризується певними особливостями. Відтак підприємство було зареєстроване в Єдиному державному реєстрі 11 вересня 2017 року Виконавчим комітетом Запорізької міської ради Запорізької області. Аналіз ключових етапів розвитку даного об'єкта дослідження подано в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Історія розвитку та становлення ТОВ «Гігабіт Корп»

Рік	Ключові події
Вересень 2017	Офіційна реєстрація компанії з основним видом діяльності: інші діяльність у сфері електрозв'язку.
Жовтень 2017	Зміна розміру внесків засновників: Маринка Жук - 45 000,00 грн., Людмила Костіна – 55 000,00 грн.
Листопад 2017	Вирівнюванн часток засновників – обижві власниці по 50 000,00 грн.
2017-2018	Компанія зосередилася на наданні послуг у сфері інформаційних технологій, включаючи розробку програмного забезпечення, системну інтеграцію та ІТ-консалтинг.
2019-2020	«Гігабіт Корп» розширила спектр послуг, включивши в нього кібербезпеку, хмарні рішення та послуги з управління даними.
2021-2022	Участь у тендері Prozorro на виготовлення проектно-кошторисної документації волоконно-оптичної лінії зв'язку.
2023 - 2025	Компанія адаптувалася до викликів, пов'язаних з війною, продовжуючи надавати послуги та підтримувати клієнтів. Компанія постійно розвиває свої компетенції, впроваджує нові технології та розширює партнерську мережу.

Джерело: складено автором на основі [8]

Станом на сьогодні власниками ТОВ «Гігабіт Корп» є Марина Жук та Людмила Костіна. Спочатку їхні частки у статутному капіталі розподілялися нерівномірно: Марина Жук володіла 45 000,00 грн., а Людмила Костіна – 55 000,00 грн. Проте у листопаді 2018 року було здійснено вимірювання часток, і відтоді кожна з власниць має рівну частку у статутному капіталі – по 50 000,00 грн. Структура власності ТОВ «Гігабіт Корп» схематично подано на рис. 2.1.

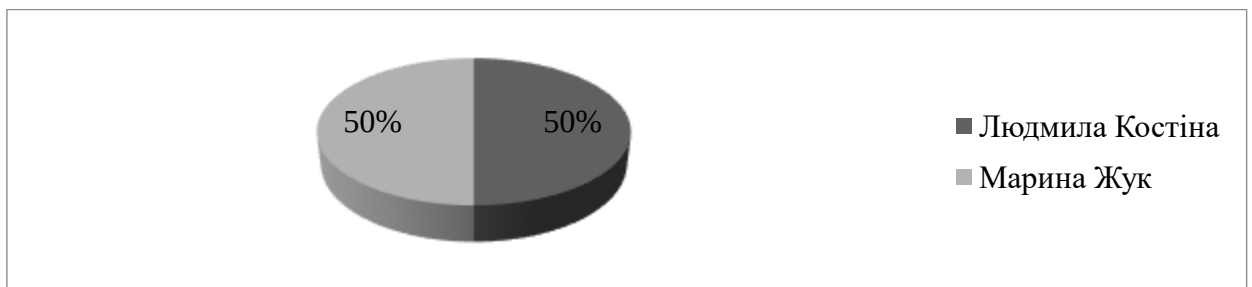


Рис. 2.1. Структура власності ТОВ «Гігабіт Корп»

Джерело: складено автором на основі [8]

Діяльність ТОВ «Гігабіт Корп» можна охарактеризувати метою, ціллю та місією. Відтак основною метою створення емітента є забезпечення якісного та надійного доступу до мережі Інтернет для приватних користувачів і бізнесу, сприяючи цифровій трансформації як регіону, так і України в цілому. Основною ціллю товариства є розширення ринку шляхом впровадження сучасних технологій зв'язку, підвищення рівня задоволеності клієнтів та утримання конкурентних позицій. Місія ТОВ «Гігабіт Корп» звучить як «Створювати можливості для розвитку суспільства та бізнесу через надання інноваційних і доступних телекомунікаційних послуг» [8].

У процесі досягання мети та цілей, ТОВ «Гігабіт Корп» виконує певні види діяльності. Класифікація діяльності ТОВ «Гігабіт Корп» за КВЕД подано нижче:

- 61.90 Інша діяльність у сфері електрозв'язку;
- 46.52 Оптова торгівля електронним і телекомунікаційним устаткуванням, деталями до нього;
- 47.41 Роздрібна торгівля комп'ютерами, периферійним устаткуванням і програмним забезпеченням у спеціалізованих магазинах;
- 61.10 Діяльність у сфері проводового електрозв'язку;
- 61.20 Діяльність у сфері безпроводового електрозв'язку;
- 42.22 Будівництво споруд електропостачання та телекомунікацій;
- 43.21 Електромонтажні роботи;
- 62.03 Діяльність із керування комп'ютерним устаткуванням.

ТОВ «Гігабіт Корп» здійснює свою діяльність відповідно до норм, правил та положень чинного законодавства України. Основні нормативно-правові документи, які визначають та регулюють діяльність досліджуваного підприємства, є:

- Конституція України [1];
- податкове законодавство України, яке представлене Податковим Кодексом [2];

- цивільне законодавство України, яке представлене Цивільним Кодексом України [3];
- Закон України «Про підприємництво» [4];
- Закон України «Про ліцензування видів господарської діяльності» [5];
- Закон України «Про захист прав споживачів» [6];
- Закон України «Про електронні комунікації» [7].

Аналізуючи загальні організаційні аспекти діяльності ТОВ «Гігабіт Корп», в першу чергу, необхідно дослідити особливості організаційної структури управління на підприємстві. Структура управління досліджуваного товариства – це організаційна схема, яка визначає розподіл функцій, повноважень і відповідальності між керівними органами, підрозділами та посадовими особами ТОВ «Гігабіт Корп» [12, с. 88]. Схематичне зображення організаційної структури управління ТОВ «Гігабіт Корп» подано на рис. 2.2.

Зміст схематичного зображення надає можливість зробити наступні висновки. Організаційна структура управління ТОВ «Гігабіт Корп» – це типова лінійно-функціональна структура управління. Вищим органом управління на товаристві є головний директор в особі Гойденка Р.Я.. Відповідно на товаристві присутні три рівні управління:

- перший – на рівні генерального директора;
- другий – на рівні керівництва;
- третій – на рівні керівників функціональних підрозділів.

Структура комунікації на досліджуваному об'єкті має централізований характер. Комунікація між різними відділеннями та підрозділами відбувається через центральний офіс. Інформація передається від верхнього керівництва до підлеглих і навпаки через ієрархічну систему.

Лінійно-функціональна організаційна структура управління ТОВ «Гігабіт Корп» передбачає ряд переваг та недоліків використання.

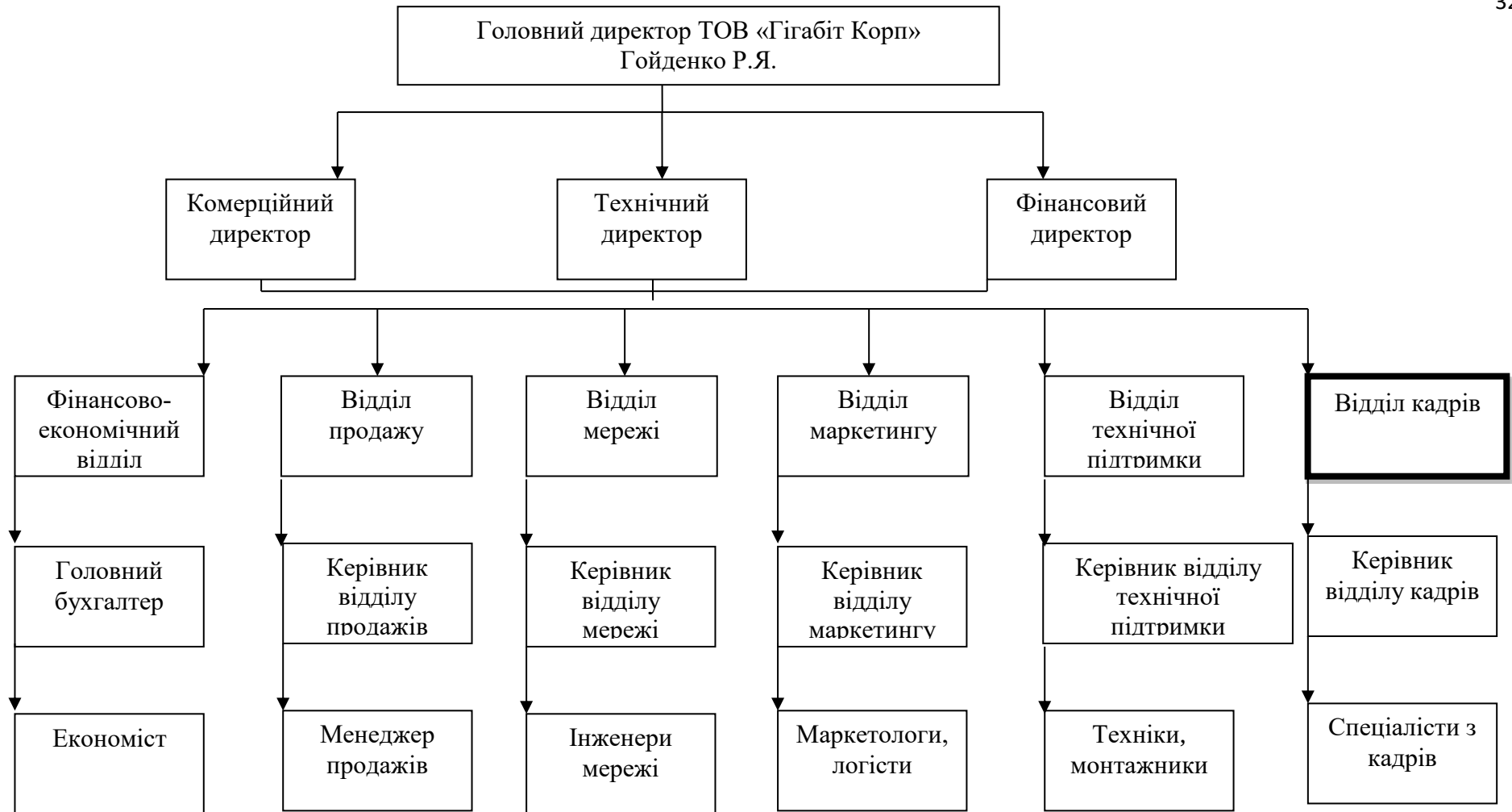


Рис. 2.2. Організаційна структура управління ТОВ «Гігабіт Корп»

Джерело: складено автором на основі [8]

Основними перевагами організаційної структури управління ТОВ «Гігабіт Корп» є:

- спеціалізація функціональних керівників;
- розвантаження вищого керівництва;
- відсутність дублювання обов'язків [25, с. 301].

Проаналізувавши рівень організації організаційної структури управління на ТОВ «Гігабіт Корп», можна зробити висновок щодо основних її недоліків:

- суперечливі вказівки;
- довга процедура прийняття рішень;
- складність контролю [20, с. 39].

Нормальне функціонування ТОВ «Гігабіт Корп» можливе за рахунок дотримання норм та правил внутрішньо-організаційних документів. До переліку таких можемо віднести: статут ТОВ «Гігабіт Корп», положення про структурні підрозділи, посадові інструкції, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про документообіг, колективні договори та інші документи.

З метою більше детального аналізу діяльності ТОВ «Гігабіт Корп» пропонується проаналізувати основні техніко-економічні показники. Такий аналіз буде проведений у наступному підрозділі кваліфікаційної роботи.

2.2. Основні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Гігабіт Корп»

Розглядаючи діяльність ТОВ «Гігабіт Корп» за 2023-2024 рр., перш за все, необхідно проаналізувати фінансово-економічну діяльність. Саме тому у даному підрозділі кваліфікаційної роботи пропонується розрахувати основні технічні та економічні показники господарювання досліджуваного об'єкта. Розрахунок проводиться на основі фінансової звітності, яка подана в *Додатку*

А. Основні техніко-економічні показники діяльності товариства наведені в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Основні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Гігабіт Корп» за 2023-2024 рр.

Найменування показника	Один. виміру	Роки		Відхилення 2024/2023рр.	
		2023	2024	Абсолютне, од.	Відносне, %
1.Чистий дохід від реалізації продукції та послуг	тис. грн.	2 770,40	13 662,30	10 891,90	393,15
2.Собівартість реалізованих послуг	тис. грн.	1 940,70	10 053,40	8 112,70	418,02
3.Операційні витрати	тис. грн.	1 136,40	944,80	-191,60	-16,86
4.Повні витрати	тис. грн.	3 077,10	10 998,20	7 921,10	257,42
5.Фінансовий результат до оподаткування	тис. грн.	-306,70	2 664,10	2 970,80	968,63
6.Податок на прибуток	тис. грн.	0,00	479,50	479,50	100,00
7.Чистий прибуток	тис. грн.	-306,70	2 184,60	2 491,30	812,29

Джерело: складено автором на основі даних ТОВ «Гігабіт Корп»

Протягом досліджуваного періоду спостерігається покращення діяльності ТОВ «Гігабіт Корп». Такий висновок зроблений на основі отриманих у табл. 2.3 результатів розрахунку основних техніко-економічних показників діяльності досліджуваного об’єкта господарювання.

Чистий дохід від реалізації продукції зріс у 4 рази, тобто на 393,15%, що свідчить про значне збільшення обсягів продажів або вартості послуг. Також різко зросла собівартість реалізованих послуг – на 418,02%, що вказує на збільшення виробничих витрат. Водночас операційні витрати зменшилися на 16,86%, що є позитивною динамікою в частині оптимізації управлінських і адміністративних витрат.

Загальні повні витрати підприємства у 2024 році зросли на 257,42%, однак це не завадило компанії досягти суттєвого покращення фінансового

результату до оподаткування – з від’ємного значення у -306,70 тис. грн у 2023 році до прибутку у 2 664,10 тис. грн у 2024 році. Чистий прибуток склав 2 184,60 тис. грн, що є результатом значного покращення ефективності діяльності ТОВ «Гігабіт Корп». Це свідчить про загальне фінансове оздоровлення та зміцнення позицій підприємства на ринку.

Структура балансу ТОВ «Гігабіт Корп» є відносно нерівномірною. Так на необоротні активи припадає 17,31 % в 2023 році та 23,11 % – у 2024 році. За період 2023-2024 рр. спостерігається зменшення даної частини балансу. Оборотні активи складають у 2023 році – 82,69 %, у 2024 році – 76,89 %; їх зменшення у 2024 році відносно 2023 року склало 41,66 % . Показники динаміки та структури активів підприємство подано в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Показники динаміки та структури активів ТОВ «Гігабіт Корп» у
2023-2024 рр.

Актив балансу	На 31.12.23 р.		На 31.12.24 р.		Абс. відхил., 2024/ 2023 грн.	Віднос. відхил., 2024/ 2023 %
	Тис. грн.	% до підсумку	Тис. грн.	% до підсумку		
Необоротні активи	1 182,50	17,31	990,40	23,11	-192,10	-16,24
Оборотні активи	5 646,30	82,69	3 293,60	76,89	-2 352,70	-41,66
Всього активів	6 828,80	100	4 284,00	100,00	-2 544,80	-37,26

Джерело: складено автором на основі даних ТОВ «Гігабіт Корп»

Структура активів ТОВ «Гігабіт Корп» виявила певні зміни протягом 2023-2024 рр.. Зменшення оборотних активів свідчить про зниження обсягів грошових коштів, запасів і дебіторської заборгованості. Водночас необоротні активи зменшилися, що може вказувати на збереження або навіть модернізацію основних засобів і довгострокових інвестицій. Отже, ТОВ «Гігабіт Корп» скоротила загальний обсяг активів у зв’язку з оптимізацією ресурсів і завершенням короткострокових проєктів.

З метою оцінки фінансового стану ТОВ «Гігабіт Корп» пропонується розрахувати показники рентабельності. На їх основі можна оцінити рівень ефективності діяльності підприємства [18, с. 57]. Аналіз рентабельності ТОВ «Гігабіт Корп» за 2023-2024 рр. наведений в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Аналіз рентабельності ТОВ «Гігабіт Корп» за 2023-2024 рр.

Показники	Нормативне значення	2023, %	2024, %	Абсолютне відхилення 2023/2024
Рентабельність активів за чистим прибутком	> 0 збільшення	-4,49	51,00	55,49
Рентабельність власного капіталу	> 0 збільшення	-28,91	67,28	96,19
Рентабельність виробничих засобів	> 0 збільшення	-17,34	117,73	135,07
Рентабельність реалізованих послуг за чистим прибутком	> 0 збільшення	-11,07	15,99	27,06
Рентабельність діяльності	> 0 збільшення	-11,07	19,50	30,57

Джерело: складено автором на основі даних ТОВ «Гігабіт Корп»

Аналіз рентабельності ТОВ «Гігабіт Корп» свідчить про суттєве покращення фінансових результатів у 2024 році порівняно з 2023 роком. Усі показники, які в 2023 році були від’ємними, у 2024 році набули позитивних значень і значно перевищили нормативний рівень. Найбільш показовим є зростання рентабельності активів із -4,49 % до 51%, що вказує на ефективніше використання всього майна підприємства для отримання прибутку.

Рентабельність власного капіталу зросла на 96,19, досягнувши 67,28 %, що свідчить про високу дохідність інвестицій власників підприємства. Рентабельність реалізованих послуг за чистим прибутком і рентабельність діяльності також покращилися відповідно на 27,06 та 30,57 відповідно, що підтверджує загальне зростання ефективності операційної діяльності.

Також з метою оцінки фінансового стану ТОВ «Гігабіт Корп» необхідно розрахувати та проаналізувати основні показники ліквідності. Показники ліквідності досліджуваного інтернет-провайдера представлені в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Розрахунок показників ліквідності ТОВ «Гігабіт Корп» за 2023-2024 рр.

Найменування показника	Формула розрахунку	Один. виміру	Роки		Відхилення 2023/2024
			2023	2024	Абсолютне, од.
Коефіцієнт покриття (поточна ліквідність)	Поточні активи / Поточні зобов'язання	> 1	0,98	3,17	2,19
Коефіцієнт швидкої ліквідності	(Оборотні активи – запаси)/Поточні зобов'язання	>0,5	0,98	3,01	2,03
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Кошти / Поточні пасиви	> 0,2	0,025	0,08	0,055

Джерело: складено автором на основі даних ТОВ «Гігабіт Корп»

Аналіз коефіцієнтів ліквідності надає можливість зробити наступні висновки. Протягом досліджуваного періоду спостерігається суттєве покращення платоспроможності підприємства у 2024 році. Коефіцієнт покриття зріс з 0,98 до 3,17, перевищивши нормативне значення, що вказує на здатність ТОВ «Гігабіт Корп» повністю покривати поточні зобов'язання за рахунок оборотних активів. Аналогічно, коефіцієнт швидкої ліквідності зріс із 0,98 до 3,01, що підтверджує високу фінансову стійкість. Хоча коефіцієнт абсолютної ліквідності у 2024 році залишився нижчим за нормативне значення, він також покращився – з 0,025 до 0,08, що свідчить про зростання частки грошових коштів у структурі поточних активів.

Проведені у даному підрозділі кваліфікаційної роботи розрахунки вказують на конкурентоспроможне місце ТОВ «Гігабіт Корп». Однак Отримані результати вказують на те, що діяльність товариства характеризується як слабкими, так і сильними сторонами. Одним із таких аспектів є процес організації системи самоменеджменту. У наступному

підрозділі кваліфікаційної роботи буде проведений докладний аналіз організаційних аспектів даного процесу на ТОВ «Гігабіт Корп».

2.3. Аналіз діючої системи самоменеджменту ТОВ «Гігабіт Корп»

У ТОВ «Гігабіт Корп» відділ кадрів відіграє ключову роль у формуванні та підтримці системи самоменеджменту, яка охоплює всі структурні підрозділи підприємства. Цей відділ не лише займається кадровим діловодством, але й виступає ініціатором впровадження сучасних підходів до самоорганізації працівників, їх мотивації та розвитку навичок самоуправління. Саме через діяльність відділу кадрів забезпечується цілісність та ефективність системи самоменеджменту на підприємстві.

Відділ кадрів на ТОВ «Гігабіт Корп» – це структурний підрозділ, який займається підбором, адаптацією, розвитком, мотивацією та утриманням працівників, а також забезпечує ефективне використання людських ресурсів для досягнення цілей компанії. Відділ кадрів ТОВ «Гігабіт Корп» виконує низку специфічних функцій, що визначають особливості організації системи самоменеджменту на підприємстві. Основні з них відображено на рис. 2.3.

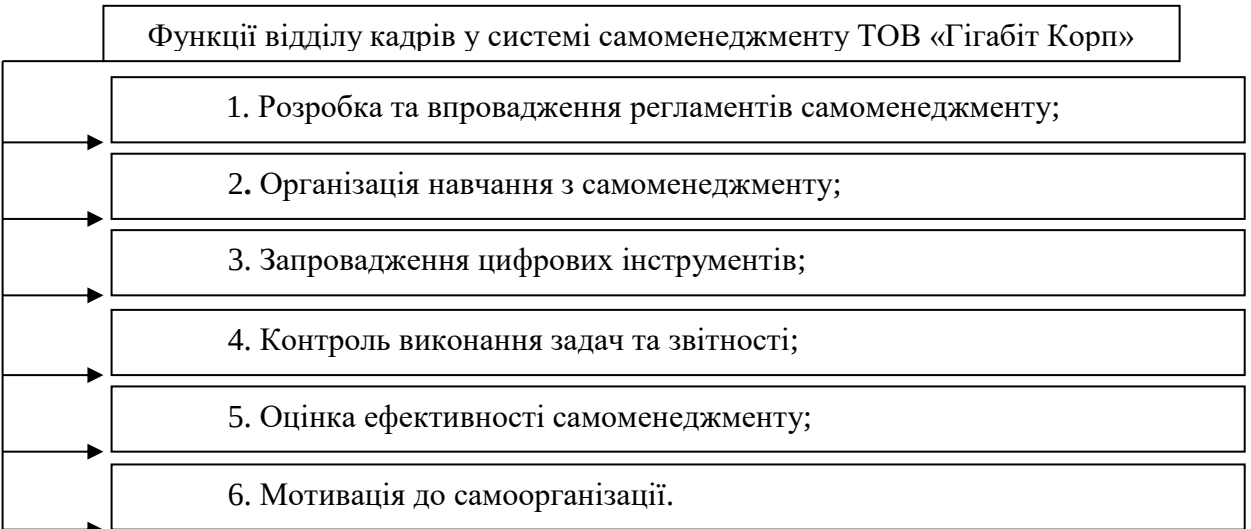


Рис. 2.3. Функції відділу кадрів у системі самоменеджменту ТОВ «Гігабіт Корп»

Джерело: складено автором на основі [8]

У процесі організації системи самоменеджменту керівництво ТОВ «Гігабіт Корп» використовує різноманітні методи та інструменти. Дані методи та інструменти актуальні для всіх працівників, не залежно від функціонального підрозділу та структури кадрового складу. Аналіз їх наведено в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Оцінка методів та інструментів самоменеджменту, що використовуються на ТОВ «Гігабіт Корп»

Інструменти та методи	Не використо- вуються	Частково використо- вуються	Переважно використо- вуються
	1 бал	2 бали	3 бали
SMART-цілі			3
Діаграма Ганта		2	
Матриця Ейзенхауера	1		
Техніка Pomodoro	1		
Тайм-менеджмент за методом GTD		2	
Методика «1-3-5»		2	
«Eat That Frog»		2	
Kanban-дошка			3
Bullet Journal	1		
Разом	3	8	6

Джерело: складено автором на основі [8]

Аналіз даних вищеподаної таблиці свідчить, що на ТОВ «Гігабіт Корп» використовується обмежена кількість методів та інструментів самоменеджменту. З дев'яти оцінених методів лише два переважно використовуються, чотири – частково застосовуються, і ще три практично не впроваджені. Загальна сума балів – 17 із 27 можливих. Така оцінка вказує на середній рівень впровадження системи самоменеджменту, що потенційно обмежує ефективність самоорганізації персоналу. Недостатнє застосування інструментів управління часом та пріоритетами призводить до нераціонального використання ресурсів, затримок у виконанні завдань і зниження продуктивності. Це, своєю чергою, впливає на загальну

ефективність діяльності підприємства, його здатність адаптуватися до змін ринку та підтримувати конкурентоспроможність.

Однією з основних функцій відділу кадрів – мотивація працівників підприємства до самоорганізації. З метою забезпечення даної функції відділ займається розробкою систем преміювання за результатами самостійної роботи, впроваджує програми саморозвитку, зокрема курси та вебінари. Основним методом мотивації працівників ТОВ «Гігабіт Корп» до самоорганізації є система преміювання. Система преміювання працівників ТОВ «Гігабіт Корп» складається з двох основних елементів, які подані на рис. 2.4.

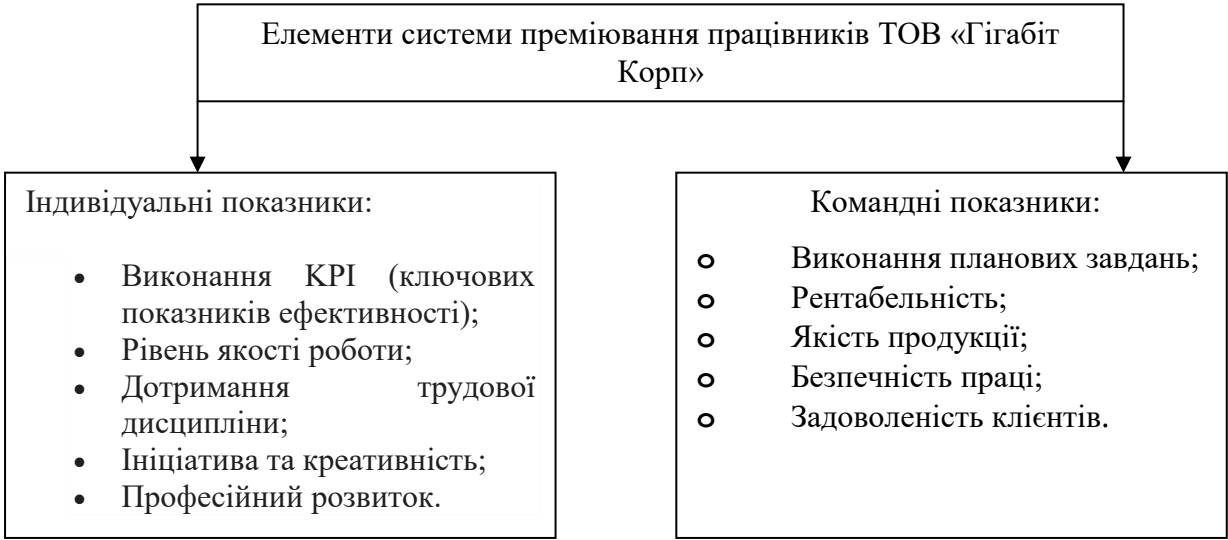


Рис. 2.4. Елементи системи преміювання працівників ТОВ «Гігабіт Корп»

Джерело: складено автором на основі [8]

Премія на ТОВ «Гігабіт Корп» не є фіксованою і визначається відсотком від окладу працівників. Варто зазначити, що її розмір також варіюється залежно від категорії персоналу та індивідуальних/командних показників. До прикладу, премія адміністративно-управлінського персоналу у 2024 складає 6% від окладу, в той час коли премія допоміжного персоналу у тому ж році – 2-3%.

З метою визначення рівня організації системи самоменеджменту на досліджуваному підприємстві, пропонується оцінити даний рівень за критерієм ефективності. Результати оцінки подані в табл. 2.8. Аналіз показників оцінки рівня організації системи самоменеджменту за критеріями ефективності свідчить про негативну динаміку у 2024 році порівняно з 2023 роком. Зниження спостерігається за всіма критеріями. Зокрема у 2024 році спостерігається зменшення рівня виконання планових завдань на 15 %. Дотримання строків виконання також значно погіршилося у звітному періоді. Також негативна динаміка відстежується у процесі залучення працівників до планування. Така тенденція вказує на зниження рівня ефективності управління часом та ресурсами, труднощі в управлінні часом та термінами, посилення контролю та зниження рівня довіри в колективі ТОВ «Гігабіт Корп».

Таблиця 2.8

Оцінка рівня організації системи самоменеджменту за критерієм
ефективності

Показник	2023 рік, %	2024 рік, %	Абсолютне відхилення, +/-
Виконання планових завдань	78,00	63,00	-15,00
Дотримання строків виконання	69,00	55,00	-14,00
Самостійність у прийнятті рішень	60,00	58,00	-2,00
Рівень залучення працівників у процес планування	88,00	65,00	-23,00

Джерело: складено автором на основі даних ТОВ «Гігабіт Корп»

З метою більш детальної оцінки рівня організації самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» проведено анкетування працівників, в якому прийняло участь 15 осіб. Варіант анкети та отримані результати подані в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Анкетування 15 працюючих ТОВ «Гігабіт Корп» щодо процесу
організації самоменеджменту

Питання	Варіанти відповіді	Кількість відповідей	%
1	2	3	4
Чи використовуєте ви планування робочого дня?	Так/Іноді/Ні	3/5/7	20/33/47
Чи дотримуетесь встановлених термінів виконання завдань?	Завжди/Часто/Рідко	2/4/9	13/27/60

Продовження табл. 2.9

1	2	3	4
Чи вважаєте ви своє робоче навантаження оптимальним?	Так / Ні	4/11	27/73
Чи отримуєте ви зворотний зв'язок від керівництва щодо своєї роботи?	Регулярно / Рідко / Ніколи	2/5/8	13/33/54
Чи відчуваєте ви підтримку колективу у виконанні завдань?	Так/Іноді/Ні	5/4/6	33/27/40

Джерело: складено автором на основі даних ТОВ «Гігабіт Корп»

Результати анкетування свідчать про низький рівень організації системи самоменеджменту на підприємстві. Більшість працівників не використовують планування робочого дня (47%), не дотримуються строків виконання завдань (60%) та не отримує регулярного зворотного зв'язку від керівництва (54%).

Отже, на основі проведеного комплексного наукового дослідження можна зробити наступні висновки. Протягом досліджуваного періоду спостерігається негативна динаміка організації системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп». Така динаміка вказує на необхідність покращення процесів самоменеджменту.

Висновки до розділу 2

Аналіз практичного досвіду впровадження системи самоменеджменту здійснено на прикладі діяльності ТОВ «Гігабіт Корп», що дало змогу оцінити ефективність існуючих управлінських підходів та виявити ключові проблемні зони.

ТОВ «Гігабіт Корп» – це український інтернет-провайдер, що займається наданням телекомунікаційних послуг. Незважаючи на відносно невеликий період існування, компанія змогла зайняти конкурентні позиції на ринку та розширити спектр своєї діяльності. Основною метою компанії є забезпечення якісного доступу до Інтернету та сприяння цифровій трансформації. ТОВ

«Гігабіт Корп» дотримується чинного законодавства, активно розвиває свої технологічні можливості та адаптується до викликів ринку.

Встановлено значне покращення фінансово-економічних показників ТОВ «Гігабіт Корп». Зокрема, спостерігається різке зростання чистого доходу та прибутковості, покращення рентабельності та ліквідності, що свідчить про підвищення ефективності управління ресурсами компанії. Крім того, підприємство у 2024 році досягло високого рівня платоспроможності, що дозволяє йому впевнено виконувати поточні зобов'язання та розвиватися надалі.

Виявлено значні проблеми в організації робочих процесів, плануванні та управлінні часом. Хоча відділ кадрів відіграє ключову роль у впровадженні інструментів самоменеджменту, рівень їх застосування залишається недостатнім, що обмежує ефективність самоорганізації персоналу. Анкетування працівників підтвердило низький рівень планування робочого дня, труднощі з дотриманням строків виконання завдань і слабкий рівень зворотного зв'язку від керівництва. Негативна динаміка у 2024 році порівняно з 2023 роком свідчить про необхідність удосконалення методів мотивації, залучення працівників до процесу планування та впровадження сучасних підходів до управління часом і ресурсами.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТОВ «ГІГАБІТ КОРП»

3.1. Програма діяльності підприємства щодо удосконалення системи самоменеджменту

На основі проведеної комплексної оцінки рівня організації системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» було зроблено наступний висновок. Протягом досліджуваного періоду, а саме протягом 2023-2024 рр., спостерігається погіршення рівня організації системи самоменеджменту на досліджуваному підприємстві. Така система характеризується певними проблемними аспектами, які впливають на загальний рівень ефективності діяльності ТОВ «Гігабіт Корп». Такий висновок був зроблений на основі аналізу негативної динаміки деяких показників та критеріїв, які характеризують рівень організації самоменеджменту на досліджуваному об'єкті господарювання. Також на неналежний рівень самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» вказують результати анкетування працюючих.

Наявність прогалин у діючій системі самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» формують вимогу щодо оптимізації даного процесу. З метою оптимізації процесу організації системи самоменеджменту на досліджуваному об'єкті пропонується розробити конкретну програму. Під програмою діяльності підприємства необхідно розглядати комплекс заходів, спрямованих на вдосконалення усіх аспектів функціонування підприємства з метою досягнення оптимальних результатів і виконання стратегічних цілей.

Метою такої програми має стати підвищення ефективності організації робочого середовища ТОВ «Гігабіт Корп», що в перспективі призведе до оптимізації фінансового результату підприємства. Також в результаті практичної реалізації програми оптимізації, ТОВ «Гігабіт Корп» зможе досягти стійких конкурентних переваг і реалізувати свій потенціал розвитку на ринку інтернету в Україні.

Програма розроблятиметься на основі проведеного аналізу та найкращих практик менеджменту. Ефективне впровадження цієї програми сприятиме формуванню сучасної системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп». Програма оптимізації передбачає виконання певних етапів. Перелік ключових етапів подано на рис. 3.1.

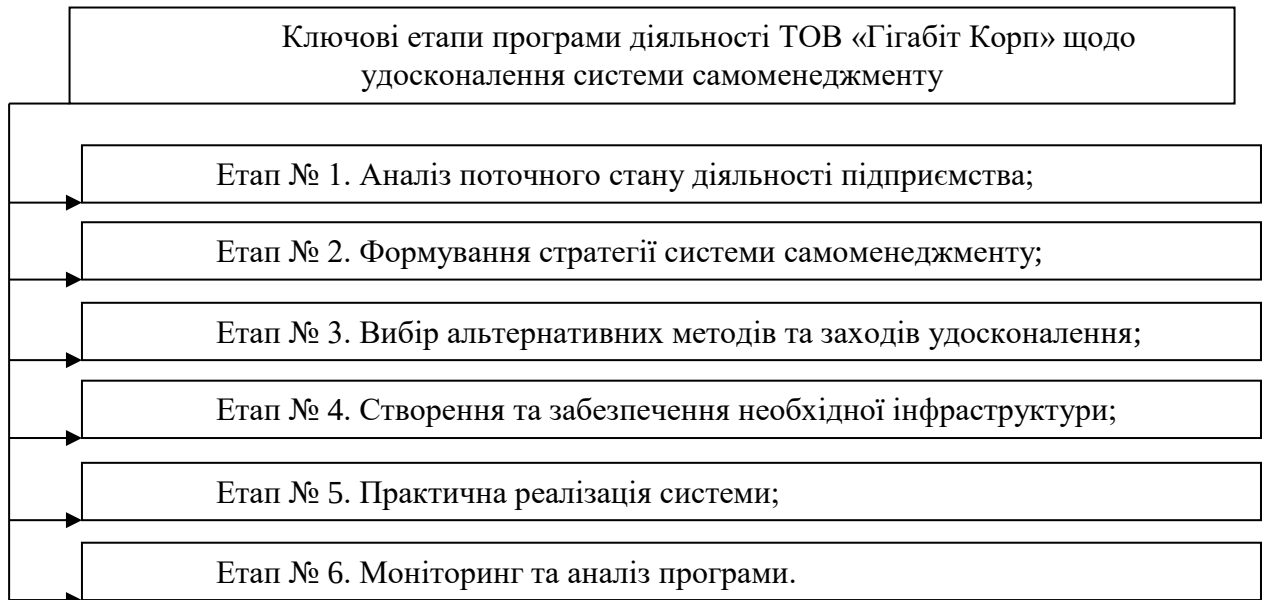


Рис. 3.1. Ключові етапи програми діяльності щодо удосконалення системи самоменеджменту

Джерело: складено автором на основі [26, с. 107]

Найбільш важливими етапами запропонованої програми є етап під номером два та під номером три.

Другий етап програми передбачає формування певної стратегії. Стратегія системи самоменеджменту – це комплексний підхід до організації особистої та професійної діяльності, який спрямований на підвищення ефективності управління часом, ресурсами та завданнями [29, с. 43]. З метою розробки ефективної стратегії, перш за все, необхідно визначити та розробити основні цілі діяльності ТОВ «Гігабіт Корп». В процесі дослідження цілей досліджуваного об'єкта господарювання було побудовано «дерево цілей». Схематичне зображення «дерева цілей» ТОВ «Гігабіт Корп» подано на рис. 3.2.



Рис. 3.2. Дерево цілей ТОВ «Гігабіт Корп»

Джерело: складено автором за даними ТОВ «Гігабіт Корп»

Виходячи з визначених цілей, можна зробити такий висновок: для оптимізації процесу самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп», а також з метою збільшення конкурентоспроможності та розширення джерел прибутку рекомендується впровадження адаптивної стратегії самоменеджменту. Ця стратегія дозволить поступово покращувати рівень самоорганізації працівників, підвищувати їхню відповідальність та ефективність, а також створювати комфортні умови для розвитку ініціативності.

Вибір стратегії передбачає виконання третього етапу програми, а саме етапу вибору альтернативних методів та заходів удосконалення.

Одним із методів удосконалення системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» є метод розробки та використання ключових правил. Дотримання таких правил дозволить підприємству оптимізувати діяльність працівників, підвищити рівень їх самоорганізації, планування та покращення комунікації. На основі аналізу навчальних, методичних, а також практичних аспектів, було сформовано перелік ключових правил самоменеджменту. Перелік ключових правил подано на рис. 3.3.

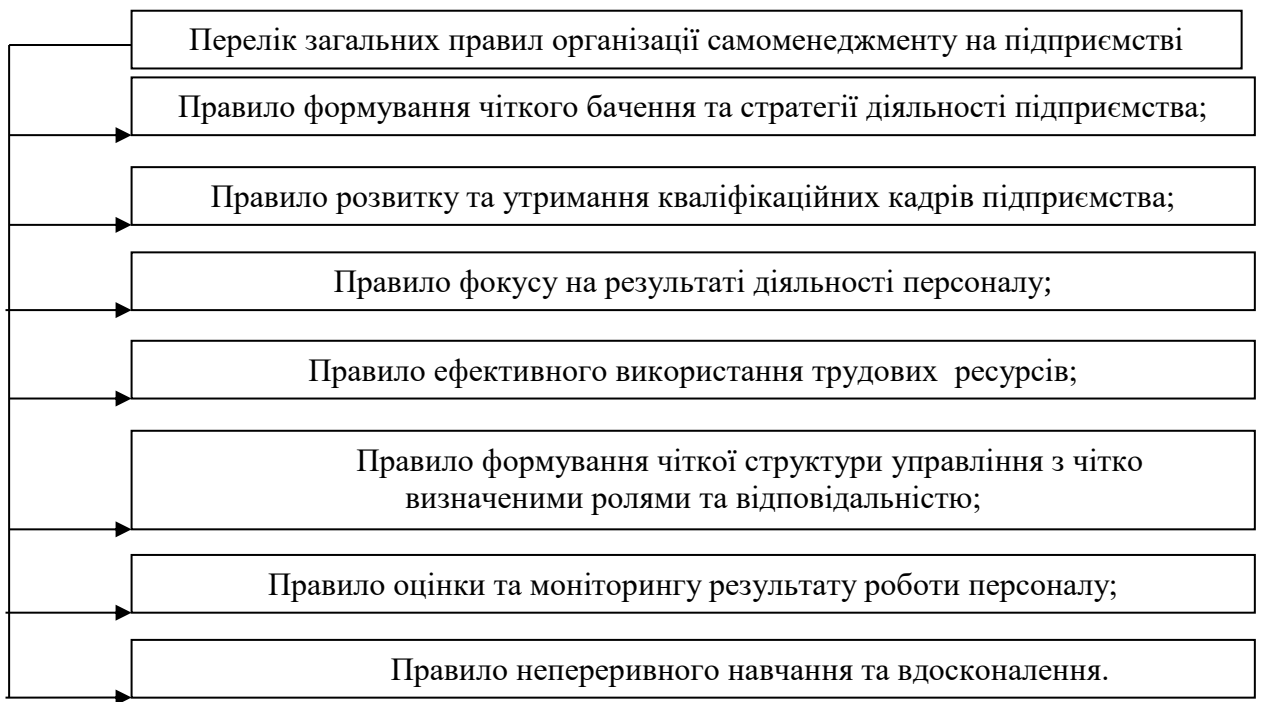


Рис. 3.3. Ключові правила організації самоменеджменту підприємства
Джерело: складено автором на основі [34, с. 308]

Вище перераховані правила нададуть можливість підприємству, а саме ТОВ «Гігабіт Корп», оптимізувати процес організації самоменеджменту та досягати більшого успіху на ринку за рахунок збільшення рівня продуктивності.

Для успішного впровадження запропонованої стратегії важливо підвищити кваліфікацію та професіоналізм всіх працівників. Керівництву ТОВ «Гігабіт Корп» рекомендовано запровадити регулярні навчальні заходи - тренінги, семінари, вебінари тощо. Під час такого навчання працівники ТОВ «Гігабіт Корп» зможуть опанувати новітніми методиками та інструментами, які зможуть задіювати у робочому процесу. Також можна керівництву ТОВ «Гігабіт Корп» пропонується організовувати для своїх працівників тематичні семінари та майстер-класи із залученням провідних експертів у сфері інтернету та телекомунікацій. Запропоновані заходи сприятимуть постійному професійному розвитку персоналу ТОВ «Гігабіт Корп», оновленню їх знань та навичок відповідно до сучасних вимог. Завдяки навчанню вони зможуть ефективніше застосовувати різноманітні аналітичні інструменти, моделі,

інформаційні технології задля підвищення продуктивності праці на досліджуваному об'єкті господарювання.

Практична реалізація розглянутих методів оптимізації процесу організації самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» можливе за рахунок використання сучасних інформаційних технологій. Насамперед варто впроваджувати спеціалізоване програмне забезпечення для управління та контролю діяльністю персоналом. Такі програми дозволяють значно полегшити та прискорити процес аналізу великих масивів даних щодо функціонування компанії.

Також варто звернути увагу, на те, що основною проблемою діючої системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» є застаріле обладнання структурного підрозділу, яке негативно впливає на ефективність управління власною діяльністю працівників. Негативний вплив у даному випадку проявляється погіршенням комунікації між працівниками підприємства, що у свою чергу уповільнює робочі процеси та знижує продуктивність.

У сучасному світі ефективний самоменеджмент не можливий без доступу до сучасних технологічних рішень. Для компанії ТОВ «Гігабіт Корп», яка прагне досягти високого рівня конкурентоспроможності та ефективності, інвестиції в сучасні засоби зв'язку, комп'ютери та принтери є необхідним кроком для підвищення особистості ефективності працівників. Заміна старого обладнання на нове призведе до:

- зменшення адміністративного навантаження та скорочення адміністративних витрат;
- підвищення продуктивності;
- покращення якості та особистісної продуктивності працівників;
- підвищення рівня якості виконання завдань;
- підвищення мотивації та задоволеності персоналу;
- підвищення конкурентоспроможності товариства в цілому [16, с. 211].

Отже, на основі поданої вище інформації можемо зробити наступні висновки. З метою оптимізації організації системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» необхідно практично реалізовувати різноманітні методи та інструментарії заходів удосконалення. Всі методи та заходи характеризуються певними перевагами, а також недоліками.

3.2. Управлінсько-організаційне забезпечення виконання програми діяльності

Для успішного впровадження розробленої програми удосконалення системи самоменеджменту у попередньому підрозділі кваліфікаційної роботи на ТОВ «Гігабіт Корп» необхідно забезпечити ефективне управлінсько-організаційне супроводження. Управлінсько-організаційне супроводження програми – це комплекс дій та заходів, спрямованих на ефективне планування, координацію, реалізацію та контроль програми оптимізації [13, с. 13].

У першу чергу необхідно визначити особливості реалізації управлінського рішення на різних рівнях менеджменту щодо виконання запропонованої програми. Таке рішення, як правило, приймається на трьох рівнях. Схематичне зображення рівнів управління практичної реалізації програми подано на рис. 3.4.



Рис. 3.4. Рівні управління практичної реалізації програми

Джерело: складено автором на основі власного дослідження

Зі змісту вище поданого рисунка можна зробити наступний висновок. Реалізація управлінського рішення щодо впровадження програми оптимізації системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» відбувається на рівні

вищого керівництва, на рівні середнього та операційного менеджменту. Кожен рівень характеризується певними особливостями. Основні особливості подані в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Особливості процесу реалізації управлінського рішення на різних рівнях менеджменту щодо впровадження програми оптимізації системи самоменеджменту

Рівень менеджменту	Етапи реалізації рішення	Дії та завдання
Рівень вищого керівництва	Формування стратегії та ухвалення рішення щодо її реалізації	- Аналіз поточного стану системи самоменеджменту; - Визначення ключових проблем та цілей оптимізації; - Прийняття рішення про впровадження програми та виділення ресурсів.
	Забезпечення ресурсами та контроль	- Виділення фінансових, технічних і людських ресурсів; - Контроль процесу реалізації на всіх рівнях.
Рівень середнього менеджменту	Організація та координація процесу впровадження програми	- Розробка детального плану дій; - Координація між структурними підрозділами; - Впровадження нових технологій та методів роботи; - Проведення тренінгів та навчання персоналу.
	Моніторинг та коригування процесу	- Аналіз проміжних результатів та зворотного зв'язку від працівників; - Внесення коректив у процес реалізації за необхідності.
Рівень операційного менеджменту	Безпосереднє виконання рішень	- Використання нових інструментів самоменеджменту; - Дотримання оновлених стандартів роботи.
	Оцінка ефективності змін	- Надання зворотного зв'язку керівництву; - Пропозиції щодо подальших удосконалень; - Аналіз впливу нових методів на особисту продуктивність.

Джерело: складено автором на основі власного дослідження

Наступним етапом процесу розробки організаційно-управлінського забезпечення є етап формування організаційної структури фахівців заходу оптимізації. Схематичне зображення організаційної структури команди фахівців програми оптимізації системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» зображено на рис. 3.5.

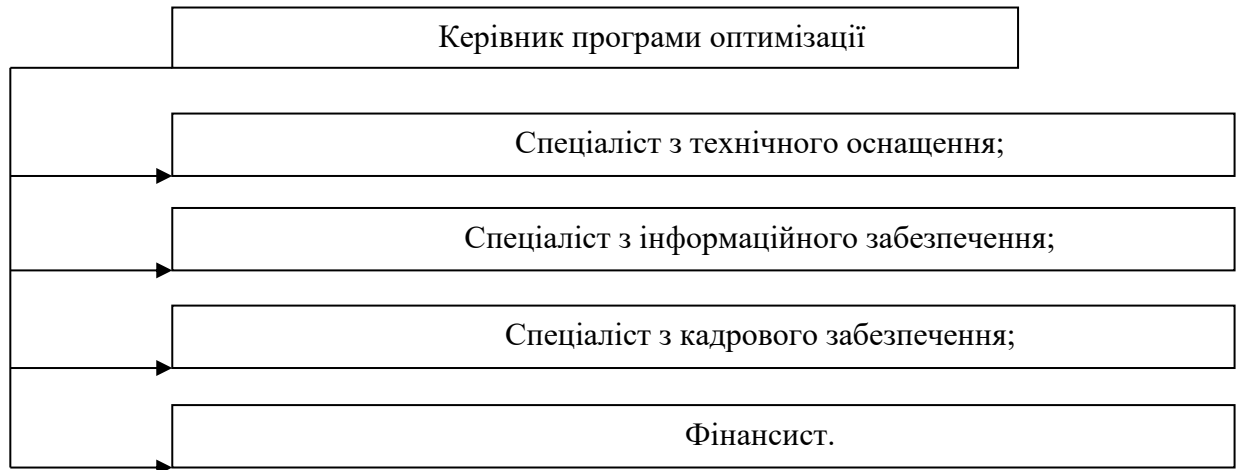


Рис. 3.5. Організаційна структура команди фахівців програми оптимізації системи самоменеджменту ТОВ «Гігабіт Корп»

Джерело: складено автором на основі власного дослідження

Основною умовою ефективної реалізації програми оптимізації системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» є інформаційне забезпечення. Інформаційне забезпечення повинно відповідати певним принципам. До переліку ключових принципів можемо віднести:

- принцип чіткості та зрозумілості;
- принцип актуальності та точності;
- принцип конкретності;
- принцип відкритості та прозорості;
- принцип зворотного зв'язку;
- принцип відповідності контексту;
- принцип конфіденційності;
- принцип вчасності;
- принцип системності [10, с. 206].

Отже, чіткий розподіл обов'язків та інформаційний супровід є запорукою успішного управлінсько-організаційного забезпечення впровадження розробленої програми оптимізації системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп». Це забезпечить узгодженість дій усіх учасників,

системність процесу впровадження, можливість гнучко реагувати на виклики та вчасно коригувати для досягнення очікуваних результатів.

3.3. Перспективи розвитку та оптимізації системи самоменеджменту ТОВ «Гігабіт Корп»

В умовах швидкого розвитку цифрових технологій та зростання конкуренції на ринку інтернет-послуг, ТОВ «Гігабіт Корп» потребує постійного вдосконалення своїх управлінських та організаційних процесів. Одним із ключових факторів успішної діяльності є ефективна система самоменеджменту, яка дозволяє підвищувати продуктивність праці, оптимізувати використання ресурсів та покращувати якість виконання завдань.

Основні проблеми, виявлені в результаті аналізу, зокрема низька ефективність комунікаційних процесів, недостатня автоматизація робочих операцій та обмежені можливості для професійного розвитку персоналу, вимагають системного підходу до їхнього вирішення. Для цього необхідно здійснити стратегічні заходи, спрямовані на розвиток системи самоменеджменту.

Оптимізація системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» призведе до підвищення деяких показників господарської діяльності. Така тенденція обумовлена збільшенням рівня продуктивності працівників. Аналіз проєктних значень подано в табл. 3.2.

Проєктний рік для ТОВ «Гігабіт Корп» відзначився значущим покращенням ключових техніко-економічних показників внаслідок успішного впровадження оптимізаційної програми.

У проєктному році очікується зростання чистого доходу на 6,35%, що свідчить про ефективність заходів з управління та підвищення продуктивності. При цьому собівартість реалізованих послуг зросте незначно – лише на 0,66%, що свідчить про стабільний контроль витрат. Незважаючи на збільшення

операційних та повних витрат, фінансовий результат до оподаткування зросте на 28,51%, що демонструє покращення ефективності бізнес-процесів. Значне зростання чистого прибутку на 28,51% є ключовим показником успішності реалізації запропонованої програми оптимізації. Це свідчить про те, що підприємство змогло не лише підвищити дохідність, а й ефективно розподіляти витрати, збільшуючи рентабельність.

Таблиця 3.2

Вплив оптимізаційної програми на основні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Гігабіт Корп»

Найменування показника	Один. виміру	Роки		Відхилення 2024/2023pp.	
		2024	Проект	Абсолютне, од.	Відносне, %
1.Чистий дохід від реалізації продукції та послуг	тис. грн.	13 662,30	14 530,00	867,70	6,35
2.Собівартість реалізованих послуг	тис. грн.	10 053,40	10 120,00	66,60	0,66
3.Операційні витрати	тис. грн.	944,80	986,30	41,50	4,39
4.Повні витрати	тис. грн.	10 998,20	11 106,30	108,10	0,98
5.Фінансовий результат до оподаткування	тис. грн.	2 664,10	3 423,70	759,60	28,51
6.Податок на прибуток	тис. грн.	479,50	616,27	136,77	28,52
7.Чистий прибуток	тис. грн.	2 184,60	2 807,43	622,83	28,51

Джерело: складено автором на основі власного дослідження

Ефективність запропонованої програми оптимізації системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» також підтверджує й те, що в проєктному періоді передбачається позитивна динаміка деяких критеріїв ефективності. Порівняння наведено на рис. 3.6. Дані графіку в котрий раз підтверджують ефективність впровадження запропонованої програми оптимізації системи самоменеджменту на ТОВ Гігабіт Корп».

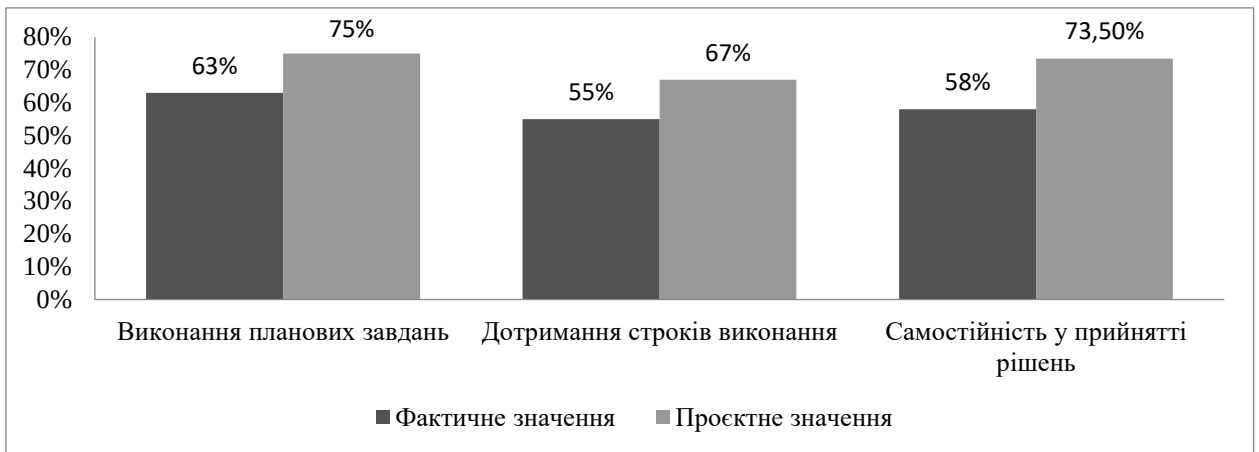


Рис. 3.6. Порівняння критеріїв ефективності до та після впровадження оптимізаційної програми

Джерело: складено автором на основі власного дослідження

Дані графіку в котрий раз підтверджують ефективність впровадження запропонованої програми оптимізації системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп».

Отже, на основі проведеного комплексного дослідження та аналізу можна зробити наступні висновки. Реалізація оптимізаційної програми з удосконалення системи самоменеджменту позитивно позначилася на ключових показниках діяльності ТОВ «Гігабіт Корп». Подальший розвиток підприємства має базуватися на подальшій цифровізації процесів, підвищенні рівня автоматизації та вдосконаленні управлінських механізмів. Це дозволить компанії зберігати конкурентні позиції на ринку та адаптуватися до викликів сучасного бізнес-середовища.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі кваліфікаційної роботи на тему «Система самоменеджменту організації та напрями її розвитку» було досліджено перспективи та можливості оптимізації системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп». Було встановлено, що програма діяльності щодо

удосконалення системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» є необхідним кроком для підвищення ефективності роботи підприємства, усунення проблемних аспектів та оптимізації внутрішніх процесів. Ключовими напрямками вдосконалення є розробка адаптивної стратегії самоменеджменту, впровадження ключових правил організації роботи, підвищення кваліфікації персоналу через навчальні заходи, а також модернізація матеріально-технічної бази компанії.

Основною умовою реалізації запропонованої програми оптимізації у даній кваліфікаційній роботі є управлінсько-організаційне забезпечення. Ефективне управлінсько-організаційне забезпечення впровадження програми оптимізації системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» вимагає чіткої координації дій на всіх рівнях менеджменту, розподілу обов'язків та інформаційного супроводу.

Встановлено, що запропонована програма оптимізації системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» сприяє підвищенню продуктивності праці та покращенню ключових фінансово-економічних показників. Адже реалізація програми дозволяє за розрахунками збільшити чистий прибуток на 28,5% завдяки ефективному управлінню ресурсами та контролю витрат. Подальший розвиток компанії повинен базуватися на цифровізації, автоматизації процесів і вдосконаленні управлінських механізмів для збереження конкурентних позицій.

ВИСНОВКИ

На основі комплексного та наукового аналізу у даній кваліфікаційній роботі на тему «Система самоменеджменту організації та напрями її розвитку» можемо зробити наступні, узагальнюючі висновки:

1. Самоменеджмент – це важливий елемент професійної діяльності та управлінської практики, спрямованим на раціональне використання часу, ресурсів і навичок для досягнення стратегічних цілей організації. Він включає ключові функції, такі як планування, організація, мотивація, самоконтроль і розвиток. Аналіз наукової літератури показав, що існує кілька основних підходів до трактування самоменеджменту. Окрім того, було встановлено, що система самоменеджменту характеризується певними ознаками. Наявність ключових ознак надає можливість розглядати самоменеджмент як комплексний процес, що охоплює різні аспекти управління власною діяльністю.

2. Концептуальна модель системи самоменеджменту є ключовим інструментом для ефективного управління діяльністю підприємства. Вона забезпечує структуроване відображення управлінських процесів, методів та механізмів, що сприяють адаптації до змінного зовнішнього середовища та оптимізації внутрішніх процесів з метою досягнення стратегічних цілей організації. Ключовими елементами системи самоменеджменту є основні складові процесу управління, що включають планування, організацію, мотивацію, контроль і корекцію. Концептуальна модель системи самоменеджменту відіграє важливу роль у забезпеченні стійкості та успішності організації.

3. Система самоменеджменту організації базується на сукупності принципів, методів та інструментів, які забезпечують ефективне управління діяльністю підприємства. Основними принципами є: цілепокладання, пріоритетність, планування, організація, самоконтроль, мотивація та гнучкість, формують фундамент успішного самоменеджменту. Крім того, для

забезпечення якісного функціонування системи самоменеджменту використовуються різні методи: організаційні, розпорядчі, соціологічні, наукові та аналітичні. Важливу роль у системі самоменеджменту відіграють сучасні інструменти, що допомагають організовувати робочий час, покращувати комунікацію та контролювати виконання завдань. До таких інструментів належать SMART-цілі, діаграма Ганта, матриця Ейзенхауера, методика Pomodoro, GTD, Kanban-дошка та інші.

4. ТОВ «Гігабіт Корп», засноване у 2017 році, є конкурентоспроможним провайдером, що спеціалізується на телекомунікаційних послугах, зокрема інтернет-доступі. Протягом всього часу існування компанія дотримується норм та правил чинного законодавства України, а також норм та правил внутрішніх нормативних документів.

5. Протягом 2023-2024 рр. ТОВ «Гігабіт Корп» демонструє значне зростання ключових техніко-економічних показників. У базовому році спостерігається значне підвищення рівня чистого доходу, а саме до рівня 2 184,60 тис. грн. із збитку -306,70 тис. грн. Також спостерігається стабілізація фінансової діяльності підприємства, що підтверджується зростанням рентабельності активів із -4,49% до 51% та рентабельності власного капіталу на 96,19 п.п. до 67,28%. Також спостерігається значне покращення ліквідності, зокрема коефіцієнт покриття зріс із 0,98 до 3,17, що свідчить про підвищення платоспроможності підприємства.

6. Система самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» є важливим елементом загальної структури управління підприємством, проте рівень її впровадження залишається середнім. З дев'яти оцінених методів лише два активно використовуються, тоді як три майже не впроваджені, а загальний бал ефективності – 17 із 27 можливих. У 2024 році спостерігається зниження виконання планових завдань на 15%, дотримання строків – на 14%, а залучення працівників до планування знизилось на 23%. Анкетування 15 працівників підтвердило низький рівень планування, контролю строків та

зворотного зв'язку від керівництва, що вказує на необхідність покращення процесів самоменеджменту.

7. З метою удосконалення системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» у даній кваліфікаційній роботі було запропоновано комплексну програму оптимізації, яка передбачає розробку сучасної адаптивної стратегії самоменеджменту, впровадження інноваційних методів та правил управління, модернізацію обладнання та систематичне навчання працівників. Реалізація програми сприятиме підвищенню продуктивності, задоволеності працівників та конкурентоспроможності компанії на ринку.

8. Успішне впровадження програми оптимізації системи самоменеджменту на ТОВ «Гігабіт Корп» потребує комплексного управлінсько-організаційного забезпечення. Управлінсько-організаційне забезпечення включає чітке планування, координацію дій, контроль виконання та інформаційну підтримку на всіх рівнях менеджменту.

9. Оптимізація системи самоменеджменту ТОВ «Гігабіт Корп» має не аби які перспективи. Запропонована у кваліфікаційній роботі програма оптимізації сприяла зростанню ключових техніко-економічних показників, зокрема чистий прибуток збільшився на 28,51%, а фінансовий результат до оподаткування – на 28,51%. Окрім того, запроваджені заходи позитивно вплинули на продуктивність праці та ефективність управління. Однак було встановлено, що подальший розвиток підприємства має базуватися на цифровізації, автоматизації та вдосконаленні управлінських процесів для збереження конкурентоспроможності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96ВР / Верховна рада України. URL: <https://www.president.gov.ua/ua/documents/constitution/konstituciya-ukrayini-rozdil-i> (дата звернення 01.02.2025)
2. Податковий Кодекс України: Закон України від 02 грудня 2010 р. № 2755-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення 01.02.2025).
3. Цивільний Кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення 01.02.2025).
4. Про підприємництво: Закон України від 07 лютого 1991 р. № 698-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/698-12#Text> (дата звернення 01.02.2025).
5. Про ліцензування видів господарської діяльності: Закон України від 02 березня 2015 р. № 222-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/222-19#Text> (дата звернення 01.02.2025).
6. Про захист прав споживачів: Закон України від 12 травня 1991 р. № 1023-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-12#Text> (дата звернення 01.02.2025).
7. Про електронні комунікації: Закон України від 16 грудня 2020 р. № 1089-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1089-20#Text> (дата звернення 01.02.2025).
8. Офіційний сайт ТОВ «ГІГАБІТ КОРП». URL: <https://www.ua-region.com.ua/41587197> (дата звернення 01.02.2025).
9. David G. Collings, Hugh Scullion, Paula M. Caligiuri *Global Talent Management (Global HRM)*. 2nd Edition Routledge, 2018. 232 p.
10. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: Підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 468 с.

11. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
12. Глідін О. В. Операційний менеджмент: методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни. Харків: 2022. 118 с.
13. Глідін О. В. Управління персоналом: словник термінів і понять. Харків: [б. в.], 2024. 40 с.
14. Грушева А. А., Вітренко Л. О. Менеджмент: навч. посіб. Ун-т держ. фіск. служби України. Ірпінь: УДФСУ, 2020. 308 с.
15. Драган О. І. Управління талантами та розвиток персоналу: *конспект лекцій для здобувачів освіт. ступ. «Магістр» спец. 073 «Менеджмент» освіт.-проф. Програми «Менеджмент персоналу» ден. і заоч. форм навч. Нац. ун-т харч. технол. Київ: НУХТ, 2021. 178 с.*
16. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посібник. Київ: Либідь, 2022. 304 с.
17. Зоріна О. І. Менеджмент: конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2022. 113 с.
18. Іляш О. І., Бірюкова В. С., Кошова І. О. Мотивація персоналу: від теорії до практики. *Ефективна економіка*. 2022. № 3. С. 56-61.
19. Кісіль З. Р. Основи управління: навчальний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 261 с.
20. Козирєва О. В., Зоїдзе Д. Р. Менеджмент підприємства (за видами економічної діяльності): навч. посіб. Нац. фармацевт. ун-т, каф. менеджменту і адміністрування. Харків: Вид-во Іванченка І. С., 2019. 162 с.
21. Краснокутська Н. С. Менеджмент: навч. посіб. для екон. спец. закл. вищ. освіти. Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків: Друкарня Мадрид, 2019. 230 с.
22. Кроуплі Д. Х. Психологія інновацій в організаціях. Харків: Гуманіт. центр, 2019. 346 с.

23. Лазаренко Т. В., Пермінова Т. В. Основи менеджменту: Конспект лекцій: навч. посіб. для студентів спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент і бізнес-адміністрування». Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2021. 166 с.
24. Лисенко Т. І., Мироненко М. А., Усіченко І. В., Алексєєнко І. А. Операційний менеджмент: навч. посіб. Ч. II. Дніпро: НМетАУ, 2021. 67 с.
25. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Суми: «Університетська книга», 2023. 592 с.
26. Мошек Г. Є., Федоренко В. Л., Соломко А. С. Менеджмент організації. Теорія та практика: навч. посіб. XXI ст. Київ: Ліра-К, 2020. 419 с.
27. Сочинська-Сибірцева І.М., Доренська А.О., Тушевська Т.В. HR-менеджмент: навчальний посібник. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.
28. Страпчук С. І. Менеджмент: навчальний посібник. Львів: Видавництво «Новий Світ 2000», 2024. 356 с.
29. Стрельбіцький П.А., Рарок О.В., Рарок Л.А. Управління персоналом. Конспект лекцій: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: КПНУ ім. І. Огієнка, 2015. 160 с.
30. Терлецька Ю. О., Грунтковський В. Ю. Менеджмент і адміністрування: підручник для бакалаврів. Чернівці: 2022. 684 с.
31. Феєр, О., Хаустова К., Густі С. Стратегічне управління підприємством в мовах воєнного стану. *Innovation and Sustainability*. 2023. № 4. С. 90-97.
32. Шацька З. Я. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 10(257). С. 100–104.
33. Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: підручник. Тернопіль: ЗУНУ, 2022 р. 258 с.
34. Шкробот М.В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 194 с.
35. Шубалий О.М., Шубала І.В. Управління персоналом: підручник.

Луцьк: ЛНТУ, 2023. 414 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Фінансова звітність мікропідприємства ТОВ «Гігабіт Корп» станом на 2024

рік

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітнього року, тис. грн	На кінець звітнього періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Основні засоби:	1010	1 182.50	990.40
первісна вартість	1011	1 768.90	1 855.80
знос	1012	586.40	865.40
Інші необоротні активи	1090	0.00	
Усього за розділом I	1095	1 182.50	990.40
II. Оборотні активи Запаси	1100	9.90	168.40
Поточна дебіторська заборгованість	1155	5 492.20	3 042.40
Гроші та їх еквіваленти	1165	144.20	82.80
Інші оборотні активи	1190	0.00	
Усього за розділом II	1195	5 646.30	3 293.60
Баланс	1300	6 828.80	4 284.00

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітнього року, тис. грн	На кінець звітнього періоду, тис. грн
Капітал	1400	125.00	125.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	936.10	3 120.70
Неоплачений капітал	1425	0.00	
Усього за розділом I	1495	1 061.10	3 245.70
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	0.00	
III. Поточні зобов'язання Короткострокові кредити банків	1600	0.00	
Поточна кредиторська заборгованість за: товари, роботи, послуги	1615	5 750.10	229.60
розрахунками з бюджетом	1620	0.00	489.40
розрахунками зі страхування	1625	3.60	64.10
розрахунками з оплати праці	1630	14.00	255.20
Інші поточні зобов'язання	1690	0.00	
Усього за розділом III	1695	5 767.70	1 038.30
Баланс	1900	6 828.80	4 284.00

Звіт про фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За попередній період, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	13 662.30	2 770.40
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	10 053.40	1 940.70
Інші доходи	2160		0.00
Інші витрати	2165	944.80	1 136.40
Разом доходи (2000 + 2160)	2280	13 662.30	2 770.40
Разом витрати (2050 + 2165)	2285	10 998.20	3 077.10
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	2 664.10	-306.70
Податок на прибуток	2300	479.50	0.00
Витрати (доходи), які зменшують (збільшують) фінансовий результат після оподаткування	2310		0.00
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300 - (+) 2310)	2350	2 184.60	-306.70