

4) менш термінові (менш важливі завдання). Менеджер повинен передоручити їх рішення іншим особам [3].

Тайм-менеджмент, використовуючи ці методи, дозволяє ефективно організовувати не лише робочий час, але й час для відпочинку. Рекомендується уникати виконання робочих завдань удома, а також оптимізувати побутові справи таким чином, щоб вони займали якомога менше часу, заздалегідь плануючи свій вільний час. Варто усвідомлювати, що управління часом — це не таке просте завдання, як може здатися на перший погляд. Основна мета тайм-менеджменту полягає не лише у швидкому виконанні завдань, а в правильному розподілі зусиль і ресурсів як своїх, так і своїх підлеглих. Тому на початку важливо чітко визначити план дій.

Література:

1. Майсюра О. М. Про ефективність використання особистого часу (до питання тайм-менеджменту). *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 2 (104). С. 196-200.
2. Лукашевич М. П. Теорія і практика самоменеджменту : навч. посіб. М.П. Лукашевич. К. : МАУП, 2009. 360 с.
3. Малярчук Н. М. Тайм-менеджмент : навчальний посібник. Умань, Візаві 2024. 175 с.

Корнієнко Т. О.

кандидат економічних наук, доцент

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

м. Умань, Україна

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КРИЗОВИХ УМОВАХ

Погіршення економічних умов, політична нестабільність, неефективність нормативно-правової бази та зростаюча конкуренція на ринках збуту негативно вплинули на фінансові результати діяльності вітчизняних підприємств. Це призвело до зниження обсягів виробництва, зростання витрат і ускладнення використання трудових ресурсів, що вплинуло на здатність підприємства задовольняти попит на внутрішньому та зовнішньому ринках. У відповідь на виклики ринкового середовища багато підприємств впроваджують інноваційні технології, автоматизують виробництво та прагнуть до диверсифікації своєї продукції, щоб залишатися конкурентоспроможними. Водночас зростає потреба у кваліфікованих кадрах і розвитку нових компетенцій, які допоможуть адаптуватися до змін, підвищити гнучкість підприємства та забезпечити стійкість бізнесу у довгостроковій перспективі.

Разом з організацією роботи персоналу на підприємстві доцільно впроваджувати ефективне управління ним для покращення фінансових результатів. Управління персоналом є важливим інструментом для коригування дій працівників, оптимізації їхньої роботи, досягнення поставлених цілей, підвищення конкурентоспроможності та економічного зростання за умови прийняття ефективних управлінських, кадрових та адміністративних рішень. У такій ситуації одним із ключових завдань керівництва є створення дієвої системи управління ефективністю використання персоналу, яка б сприяла плануванню, організації, регулюванню та коригуванню роботи працівників, підвищенню продуктивності праці, раціональному використанню трудових ресурсів та розвитку підприємства [1].

Управління ефективністю використання персоналу повинно забезпечити: задоволення основних потреб працівників, зростання продуктивності, покращення організації управлінських процесів, стимулювання мотивації та економічної зацікавленості, формування відповідальності та самостійності. Крім того, важливим є створення комфортних умов праці, інформування співробітників та врахування їхніх інтересів під час прийняття рішень, що сприятиме досягненню цілей підприємства [2].

При розробці та впровадженні механізму управління ефективністю використання персоналу підприємства важливо враховувати як зовнішні, так і внутрішні фактори. Це дає

зможу зменшити негативний вплив внутрішніх факторів, адаптуватися до зовнішніх умов і забезпечити захист управлінських процесів і персоналу. До зовнішніх факторів належать:

- політична ситуація – стабільність уряду, регуляторні зміни та політичні ризики;
- соціокультурні зміни – зміна цінностей, уподобань і поведінки споживачів;
- глобалізація – міжнародна конкуренція, торгівельні угоди та імпорт/експорт товарів і послуг;
- технологічні зміни – нові технології, автоматизація процесів і впровадження цифрових рішень;
- екологічні фактори – вплив екологічних норм і стандартів на виробничі процеси;
- демографічні зміни – зміна вікової структури населення, міграційні процеси, зростання рівня освіти;
- конкуренція на ринку праці – доступність кваліфікованих кадрів, тенденції заробітних плат в галузі.

До внутрішніх факторів відносять:

- культура підприємства – цінності, норми та принципи, які визначають поведінку працівників;
- комунікаційні канали – ефективність обміну інформацією між структурними підрозділами;
- структура управління – організаційна структура, чіткість розподілу обов'язків і повноважень;
- технологічна інфраструктура – наявність сучасних технологій для підтримки виробничих і управлінських процесів;
- система навчання та розвитку – програми підвищення кваліфікації та розвитку навичок працівників;
- ступінь залученості працівників – рівень мотивації та зацікавленості співробітників у досягненні цілей підприємства;
- адаптивність організації – здатність підприємства швидко реагувати на зміни в середовищі;
- система оцінки результативності – механізми оцінки ефективності працівників та системи зворотного зв'язку;
- доступ до ресурсів – забезпеченість необхідними матеріальними, фінансовими та людськими ресурсами;
- рівень технічного забезпечення – сучасність і ефективність обладнання, яке використовується на підприємстві [3].

Врахування таких факторів допоможе підприємству більш ефективно використовувати ресурси, оперативно реагувати на зміни в ринковому середовищі та підвищити адаптивність персоналу. Це дозволить оптимізувати процеси прийняття рішень, що стосуються роботи з кадрами, а також забезпечити їхню високу мотивацію і продуктивність. Завдяки врахуванню зовнішніх і внутрішніх чинників керівництво зможе своєчасно вносити корективи в стратегію управління персоналом, зменшувати ризики, пов'язані з плинністю кадрів, підвищувати їхню лояльність та залученість до виконання корпоративних цілей [4].

Крім того, адаптація до зовнішніх умов та врахування внутрішніх ресурсів дозволяє підприємству підвищувати свою конкурентоспроможність на ринку праці, покращуючи імідж як роботодавця. Це забезпечує стабільність у команді, сприяє розвитку професійних навичок співробітників і створює середовище, в якому працівники можуть ефективно реалізовувати свій потенціал, що позитивно позначається на загальних результатах діяльності підприємства.

Отже, впровадження механізму управління персоналом, що базується на злагодженій взаємодії його структурних елементів, дозволяє оцінити ефективність управління та використання кадрів, з урахуванням специфіки функціонування підприємства. Це, в свою чергу, підвищить результативність роботи співробітників, зменшить витрати, стимулює

активність працівників та сприятиме формуванню трудового потенціалу. Крім того, механізм допоможе ефективно планувати та організовувати роботу персоналу, досягаючи економічного ефекту навіть за негативного впливу зовнішніх чинників.

Література:

1. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія. Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2020. 212 с.
2. Чикуркова А. Д., Ясінецька І. А., Фурман Д. Г. Система управління персоналом підприємств: передумови формування, сучасні тенденції розвитку і перспективи. Кам'янець-Подільський: ЗВО «ПДУ», 2023. 321 с.
3. Корнієнко Т. О. Маркетингові стратегії у формуванні конкурентних переваг підприємств в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2023. № 49. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-65>
4. Балабанова Л., Сардак О. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

Котлубай В.О.

кандидат економічних наук, доцент

Скакунова В.О.

здобувачка 2 курсу магістратури факультету адвокатури
та антикорупційної діяльності

Національний університет «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ІНСТРУМЕНТІВ МОТИВАЦІЇ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРОЄКТНИХ КОМАНД

У сучасному світі, де конкуренція постійно зростає, компанії шукають нові способи підвищення ефективності своїх команд. Інноваційні інструменти мотивації, такі як гейміфікація, використання штучного інтелекту для персоналізації мотиваційних програм, впровадження гнучких графіків роботи, коучинг та менторство, стають ключовими елементами у досягненні високих результатів [1, 2].

Гейміфікація, яка передбачає використання ігрових елементів у робочому процесі, може значно підвищити залученість та мотивацію працівників. Відомі компанії, такі як Google та Microsoft, активно використовують гейміфікацію для стимулювання творчості та підвищення продуктивності своїх команд. Використання штучного інтелекту для персоналізації мотиваційних програм дозволяє враховувати індивідуальні потреби та вподобання працівників, що робить мотиваційні заходи більш ефективними. Наприклад, платформи, які аналізують поведінку працівників та пропонують індивідуальні стимули, можуть значно підвищити рівень задоволеності та продуктивності [1].

Гнучкі графіки роботи, які дозволяють працівникам самостійно визначати свій робочий час, також є важливим інструментом мотивації. Вони сприяють кращому балансу між роботою та особистим життям, що позитивно впливає на загальний рівень задоволеності працівників. Дослідження показують, що працівники, які мають можливість працювати за гнучким графіком, демонструють вищу продуктивність та лояльність до компанії.

Коучинг та менторство є ще одними важливими інструментами мотивації, які сприяють розвитку професійних навичок та особистісного зростання працівників. Коучинг, який передбачає індивідуальну роботу з працівником для досягнення конкретних цілей, допомагає підвищити рівень самосвідомості та відповідальності. Менторство, у свою чергу, забезпечує підтримку та наставництво з боку більш досвідчених колег, що сприяє передачі знань та досвіду. Обидва ці підходи сприяють створенню сприятливого робочого середовища, де працівники відчувають підтримку та заохочення до професійного розвитку.