

УДК: 005.93:334.72

**Білявський В.М.**, к.е.н., доцент,  
доцент кафедри менеджменту  
зовнішньоекономічної діяльності підприємств  
**Литвин Д.В.**, студентка  
Національний авіаційний університет  
(м. Київ, Україна)

## **ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Анотація:** використання робочого часу безпосередньо пов'язане з досягненням певного комерційного результату, традиційно воно розглядається в науці трудового права як «час, що належить роботодавцю». Час же відпочинку, в свою чергу, є часом, в якому перш за все зацікавлений працівник.

**Ключові слова:** тайм-менеджмент, організаційний розвиток, організаційні зміни, інновації, персонал.

Основні стратегії управління спрямовані на організацію інтенсивних тренінг-груп з розвитку тимчасового сприйняття і оптимізації процесу управління індивідуальним часом, тобто чим ефективніше інвестуєш у свій час, тим успішніше презентуєш себе в корпоративному співтоваристві. Поряд з цими стратегіями останнім часом став широко розповсюджуватися підхід, розроблений Бостонською консалтинговою групою, що отримав назву «*time-based management*», або «управління часом бізнес-циклів». Стратегії та методи, які він використовує, походять ще від епохи Форда: компанія, яка обслуговує клієнтів швидше, аніж її конкуренти, динамічніше розвивається і є більш рентабельною. Цей підхід спрямований на оптимізацію процесу управління часом на рівні всього підприємства [1].

В даний час висловлювання «кадри вирішують все» набуває другого дихання, тому для ефективної роботи підприємства необхідне формування цілісної концепції управління персоналом, в центрі якої знаходиться людина з її цінностями, поглядами і переконаннями.

У контексті організаційного розвитку підприємства впровадження концепції тайм-менеджменту доцільно сприймати, як організаційну зміну на

підприємстві. В сучасних умовах бізнесу важко уявити підприємство, яке могло б досягти успіху в довгостроковому періоді без проведення змін будь якого масштабу [2].

Під організаційними змінами зазвичай розуміють введення в організаційний механізм і систему управління підприємством нових організаційно-управлінських рішень, форм, моделей поведінки, що змінюють вихідні характеристики організаційних процесів. Рушійні сили організаційних змін існують у зовнішньому і у внутрішньому середовищі підприємства. Зовнішні сили (покупці, конкуренти та інші фактори) і внутрішні сили (плани, цілі, проблеми і потреби підприємства) в результаті оцінки можливостей і проблем призводять до розуміння керівництвом необхідності проведення зміни.

На вибір характеру і виду організаційних змін впливають унікальний для кожного підприємства набір факторів впливу, необхідний темп здійснення зміни, стан силового поля (співвідношення сприяють і протидіють проведенню зміни сил). До основних видів організаційних змін можна віднести [3]:

- зміну організаційної структури;
- зміну істотних елементів технології управління;
- перерозподіл повноважень і відповідальності в межах існуючої організаційної структури;
- зміну організаційної культури (підвищення сприйнятливості до нового, культури використання знань, вдосконалення навичок навчання, розвиток здатності адаптації до змін, покращення внутрішніх взаємин);
- зміну якості управління знаннями (оновлюваність знань, рівень методичного забезпечення діяльності);
- зміну інформаційно-комунікаційної підсистеми підприємства (інформаційна логістика, зміна характеристик інформаційної системи підприємства);
- зміну підсистеми відбору, ротації, оцінки персоналу підприємства;
- зміну підсистем мотивації.

Для вдосконалення процесу управління організаційними змінами на підприємстві можна запропонувати реалізацію таких заходів [4]:

1. Стандартизувати процес управління організаційними змінами на підприємстві.

2. Організувати регулярний моніторинг зовнішніх і внутрішніх рушійних сил організаційних змін. Завдання – забезпечити своєчасне розуміння керівниками необхідності проведення змін.

3. Визначити політику впровадження організаційних змін, найбільш доцільну для підприємства в умовах, що склалися.

4. Створювати команду проєкту по впровадженню організаційних змін, наділивши її необхідними повноваженнями для досягнення цілей.

5. Виконувати планування майбутнього організаційного зміни в рамках проєкту, обговорювати можливі варіанти, сценарії і наслідки реалізації змін. При цьому доцільно визначати не лише терміни впровадження, але і період «засвоєння» зміни.

6. Оцінювати взаємозв'язок майбутніх змін з іншими змінами, завданнями підприємства на плановий період.

7. Аргументовано пояснювати колективу причини, сутність і очікувані наслідки впроваджуються змін. Потрібно переконатися, що більшість співробітників засвоїли напрямок і майбутній обсяг змін.

8. Проводити фіксацію параметрів впливу впровадження змін на ефективність процесів, що реалізуються на підприємстві. При негативному впливі зміни слід вчитися приймати непопулярні рішення, аж до відмови від подальшої реалізації проєкту.

9. По завершенні проєкту необхідно проводити аналіз цільової ефективності проєкту, визначати основні причини невдач.

Впровадження технології тайм-менеджменту на підприємстві передбачає взаємозалежне раціональне управління виробничим процесом і робочим часом всього персоналу. Ефективність цього управління полягає не в швидкості

виконання завдань, а в правильному розподілі сил і можливостей конкретного підприємства.

У сучасних умовах розвитку підприємств не розроблено та навіть не сформульованого абсолютно універсального та справедливої системи показників, що здатні передати реальний рівень розвитку персоналу. Звичайно, нагальність потреби всебічного розвитку працівників є актуальною, проте постійно виникають питання щодо вибору правильних показників та визначення критеріїв їх оцінки.

Таким чином, більш доцільним постає всебічний аналіз підходів щодо визначення рівня розвитку персоналу, що застосовувались у вітчизняних і закордонних практиках підприємств.

#### **Список використаних джерел:**

1. Писарівська А.І. Використання тайм-менеджменту для підвищення ефективності управління персоналом. *Вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2016. С. 148-153.
2. Biliavskyi V., Biliavska J. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees. *Canadian Journal of Science and Education*. 2014. № 2 (6). P. 684–695.
3. Калініченко Л.Л., Гаврилова А.О. Особливості впровадження тайм-менеджменту на підприємстві. *Молодий вчений*. № 44.4. 2017. С. 60-63.
4. Білявський В.М., Шепута М.М. Реалізація інноваційних проектів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 1'2018. № 38. С. 131–140.