

## ОЦІНКА РІВНЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вінницький національний технічний університет

***Анотація.** В тезах розглянуто суть та особливості індивідуального (особистісного), рольового (професійного), командного тайм-менеджменту. Наведено існуючі підходи для оцінки ефективності тайм-менеджменту на підприємстві. Сформульовано фактори впливу для оцінки рівня ефективності тайм-менеджменту на підприємстві та розроблено на їх основі модель оцінки на базі теорії нечітких множин.*

**Ключові слова:** тайм-менеджмент; час; корпоративний тайм-менеджмент; індивідуальний тайм-менеджмент; професійний тайм-менеджмент; управління часом.

### EVALUATION OF THE LEVEL OF EFFECTIVENESS OF TIME MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

**Abstract.** *The theses examine the essence and features of individual (personal), role (professional), team time management. Existing approaches for evaluating the effectiveness of time management at the enterprise are considered. Influence factors for evaluating the level of time management efficiency at the enterprise were formulated and based on them, an evaluation model based on the theory of fuzzy sets was developed.*

**Key words:** time management; time; corporate time management; individual time management; professional time management; time management.

Оцінка рівня тайм-менеджменту на підприємстві є ключовим інструментом для покращення ефективності та досягнення стратегічних цілей підприємства. Визначення рівня ефективності тайм-менеджменту на підприємстві є актуальним для будь-якого підприємства оскільки допомагає: ідентифікувати ефективні та неефективні аспекти використання часу на підприємстві; виявляти недоліки та впроваджувати корегуючі заходи та стратегії для підвищення продуктивності працівників; зрозуміти керівникам, як ефективно використовуються робочі ресурси, включаючи робочий час працівників та матеріальні ресурси; планувати та виконувати проекти в обумовлені терміни; покращувати управління часом, що дає можливість працівникам ефективніше розподіляти навантаження, що зменшує ризик стресу та втоми; визначити області, де можна вдосконалити якість виконаної роботи через ефективне управління часом.

Вчені виділяють три типи тайм-менеджменту [1-2]: індивідуальний (особистісний), рольовий (професійний), командний, які мають різні підходи до управління часом в організаційному та особистому контексті.

Корпоративний тайм-менеджмент – це система стратегій, методів та інструментів управління часом, яка впроваджується на рівні підприємства для оптимізації робочих процесів та досягнення корпоративних цілей. Особливостями корпоративного тайм-менеджменту є: фокус на колективному використанні часу та ресурсів усією командою або підрозділом; реалізація спільних проектів та завдань за допомогою ефективного планування і розподілу часу між різними членами команди; використання корпоративних інструментів та технологій для підвищення продуктивності робочих процесів.

Індивідуальний тайм-менеджмент – це система стратегій та прийомів, які використовуються конкретною особою для ефективного управління власним часом та досягнення особистих та професійних цілей. Особливостями індивідуального тайм-менеджменту є: акцент на особистих прийомах, методах та інструментах для оптимізації власного часу; зосередження на особистих цілях, планах та завданнях; використання індивідуальних стратегій для управління рутинними завданнями, пріоритетами та власною продуктивністю.

Професійний тайм-менеджмент – це систематичний і стратегічний підхід до управління часом з метою оптимізації професійної діяльності та досягнення поставлених професійних цілей. Основні особливості професійного тайм-менеджменту включають: спрямування на досягнення професійних цілей та завдань; спрощення та організацію робочого графіку, враховуючи важливість та терміни виконання професійних завдань; ефективне планування та виконання професійних проектів з урахуванням термінів та ресурсів; оптимізацію та поліпшення робочих процесів для збільшення продуктивності та якості роботи; раціональний розподіл та управління стресовими ситуаціями для підтримки ефективності та здоров'я; зосередження на навчанні, підвищенні кваліфікації та розвитку професійних навичок; взаємодію та співпрацю з колегами, клієнтами та партнерами з урахуванням професійних цілей та завдань. Успішне поєднання корпоративного, професійного та індивідуального тайм-менеджменту може призвести до підвищення продуктивності та досягнення спільних та особистих цілей.

Вчені використовують різні підходи для оцінки тайм-менеджменту на підприємстві. Наприклад, Харук К. Б., Скриньковський Р. М., Крукевич Н. М. [3] виділяють два рівня складових для діагностики тайм-менеджменту на підприємстві. Перший рівень – це ефективність діяльності підприємства, яка включає фінансові індикатори, індикатори внутрішніх бізнес-процесів, людських ресурсів та їх освітньо-фаховий потенціал та індикатори клієнтів. Другий рівень – це продуктивність діяльності підприємства, яка включає матеріально-технічні, соціально-психологічні, економічні, структурно ринкові індикатори, а також індикатори організації праці та аудиту в системі менеджменту. Причепя І. В., Сметанюк О. А., Соломонюк І. Л. [2] пропонують визначати узагальнюючий показник рівня корпоративного тайм-менеджменту з врахуванням рівня індивідуально, групового тайм-менеджменту та вищого рівня управління з урахуванням зв'язків між основними підрозділами підприємства.

Оцінку рівня ефективності тайм-менеджменту на підприємстві слід здійснювати за факторами, які враховують продуктивність робочого часу, організацію робочого простору та особисті риси працівника (табл. 1).

Таблиця 1 – Фактори впливу на рівень тайм-менеджменту на підприємстві

Лінгвістична змінна	Позначення та назва фактору впливу	Зміст фактору впливу
1	2	3
Продуктивність робочого часу ( $X_1$ )	$p_1$ – рівень комунікації та зворотного зв'язку в організації	Ефективність спілкування та передачі інформації, наявність зворотного зв'язку між працівниками та керівництвом.
	$p_2$ – відсоток завдань, завершених вчасно	Дотримання строків та термінів виконання завдань, вчасна доставка продукції або послуг.
	$p_3$ – рівень фізичного та психологічного стану працівників	Забезпечення комфортних умов праці та відпочинку, зменшення фізичного та психологічного навантаження.
	$p_4$ – зручний графік роботи	Гнучкий графік роботи, який враховує потреби працівників, можливість відпочинку та вирівнювання навантаження.
	$p_5$ – рівень якості роботи, виконаної працівником	Дотримання встановлених стандартів якості, високий рівень виконання завдань та виробленої продукції.
	$p_6$ – кількість вироблених чи оброблених одиниць продукції/послуг на одиницю часу	Показує, скільки одиниць продукції або послуг вдалося виробити за певний проміжок часу (години, днів або місяців)
	$p_7$ – коефіцієнт ефективності використання робочого часу	Максимальне використання робочого часу, мінімізація простою та зайвих перерв в роботі.
	$p_8$ – рівень операційного та календарного планування	Точність та реалізованість планів, здатність вчасно коригувати плани відповідно до умов.
	$p_9$ – рівень підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу	Забезпечення постійного навчання та розвитку, підвищення кваліфікації для ефективної роботи.

## Продовження таблиці 1

1	2	3
Організація робочого простору (X <sub>2</sub> )	p <sub>10</sub> – зручне розташування робочого місця	Ергономіка та комфортні умови праці, оптимізація розташування обладнання та робочого простору.
	p <sub>11</sub> – рівень належних умов праці	Забезпечення необхідними засобами та умовами, врахування нормативів безпеки та гігієни праці
	p <sub>12</sub> – рівень автоматизації та оптимізації робочого місця	Використання сучасних технологій та автоматизованих систем, мінімізація ручних операцій та підвищення ефективності.
Економічні показники (X <sub>3</sub> )	p <sub>13</sub> – чистий прибуток	Визначає прибутковість підприємства.
	p <sub>14</sub> – середньооблікова чисельність працівників	Кількість працівників, яка розглядається в середньому за певний період.
	p <sub>15</sub> – рентабельність	Визначає ефективність та прибутковість діяльності.

Використання теорії нечітких множин для оцінки рівня ефективності тайм-менеджменту на підприємстві є необхідним для прийняття рішень в умовах коли є різні види невизначеності з врахуванням як кількісних так і якісних факторів впливу. Модель оцінки ефективності рівня тайм-менеджменту на підприємстві можна представити у вигляді функціонального відображення:

$$X = (p_1, p_2, p_3, \dots, p_{15}) \rightarrow S,$$

де P = (p<sub>1</sub>, p<sub>2</sub>, p<sub>3</sub>, ..., p<sub>15</sub>) – вектор факторів впливу;

S – рівень ефективності тайм-менеджменту на підприємстві.

Процес нечіткого опису оцінки рівня ефективності тайм-менеджменту на підприємстві можна умовно розділити на наступні етапи: фазифікація (перетворення значень вихідних змінних у лінгвістичні змінні за допомогою функцій належності), розробка нечітких правил (визначення правил, які пов'язують лінгвістичні змінні) та дефазифікація (перехід від нечітких значень величин до конкретних параметрів).

Запропонована модель оцінки ефективності тайм-менеджменту на підприємстві досить зручна і наочна у практичному використанні, вона дозволяє побудувати прогнозну модель стану тайм-менеджменту на підприємстві і на основі отриманих результатів розробити заходи щодо покращення системи управління часом на підприємстві для досягнення його стратегічних цілей.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Хитра О. В. Ефективний тайм-менеджмент як невід'ємний складник системи управління персоналом підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Випуск 26, частина 2. С. 101-110.
2. Причепя І. В., Сметанюк О. А., Соломонюк І. Л. Теоретико-методичні засади оцінювання ефективності корпоративного тайм-менеджменту організації. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2021. № 29. С. 99-106.
3. Харук К.Б., Скриньковський Р.М., Крукевич Н.М. Діагностика тайм-менеджменту підприємств на засадах бізнес-індикаторів: ефективність та продуктивність. *Економіка та держава*. 2015. № 1. С. 56–59.

**Ратушняк Ольга Георгіївна** – к.т.н., доцент кафедри економіка підприємства та виробничого менеджменту Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, e-mail: ogratushnyak@gmail.com.

**Лесько Олександр Йосипович** - к.е.н., професор, завідувач кафедри економіка підприємства та виробничого менеджменту Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, e-mail: [epvm@ukr.net](mailto:epvm@ukr.net)

**Кравський Андрій Володимирович** – аспірант, Факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

***Olga Georgievna Ratushnyak*** - Ph.D., Associate Professor of the Department of Enterprise Economics and Production Management of the Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [ogratushnyak@gmail.com](mailto:ogratushnyak@gmail.com).

***Oleksandr Yosypovych Lesko*** - Ph.D, Professor, Head of the Department of Enterprise Economics and Production Management of the Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [epvm@ukr.net](mailto:epvm@ukr.net)

***Andrii V. Krajevskyi*** – PhD student, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia