

16. Гріщенко І.В., Ковбій А.С., Рибчинський Б.В., Макогон Н.А. Забезпечення інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств. *Сучасна наука: проблеми, перспективи, інновації*: Міжнародна науково-практична конференція викладачів, практичних працівників, молодих учених та студентів, м. Вінниця, 11-12 листопада 2020р. 2020. С. 351-353.

17. Гріщенко І.В., Приленська О. Стійкий розвиток підприємницького сектору економіки України на основі проектування інвестиційно-інноваційного потенціалу. *Сучасна наука: проблеми, перспективи, інновації*: Міжнародна науково-практична конференція викладачів, практичних працівників, молодих учених та студентів, м. Вінниця, 11-12 листопада 2020р. 2020. С. 348-351.

18. Гріщенко І.В., Кобаль О.А. Завдання оцінки фінансового стану підприємства. *Соціально-економічні трансформації у розвитку держави: зб. наук. праць*. Всеукраїнська науково-практична конференція, м. Вінниця, 22-23 квітня 2021р. С. 74-77.

19. Гріщенко І.В. Методи оцінки поточного фінансового стану підприємства. *Соціально-економічні трансформації у розвитку держави: зб. наук. праць*. Всеукраїнська науково-практична конференція, м. Вінниця, 22-23 квітня 2021р. С. 77-80.

20. Гріщенко І.В., Гринчук Т.П. Основні аспекти фінансового планування в системі фінансової безпеки підприємства. *Економіка та суспільство*. Вип. № 22/2020. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-14>.

21. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Циганчук В.А., Мазур О.В. Методи забезпечення ефективності інвестиційно-інноваційних проектів. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. 2020. Вип. 60. С. 30-34.

22. Балахонова О.В., Захарченко В.І. Обґрунтування побудови механізму управління інноваційним розвитком регіону. *Науковий журнал «Інноваційна економіка»*. 2016. №7-8 (64). С.86-89.

Ткаченко І.С., доктор економічних наук, професор
Хмельницький національний університет

Панасюк О.О. магістр 2-го року підготовки
спеціальності «Менеджмент»

Вінницький інститут Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2024-30-12>

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ГНУЧКИХ ГРАФІКІВ РОБОТИ ЯК ЕФЕКТИВНОГО МЕТОДУ МОТИВАЦІЇ

PECULIARITIES OF INTRODUCING FLEXIBLE WORK SCHEDULES AS AN EFFECTIVE METHOD OF MOTIVATION

Анотація. Однією з інноваційних стратегій, що знайшла широке застосування є впровадження гнучких графіків роботи. Цей підхід не лише дозволяє

приспосовуватися до змін у бізнес-середовищі, але й виявляється ефективним методом мотивації працівників. Одна з ключових особливостей гнучких графіків є їхній вплив на забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників. Цей аспект стає особливо важливим у сучасному суспільстві, де робочий тиск може призводити до стресу та вигорання. Забезпечення можливості самостійного визначення графіка роботи дозволяє працівникам узгоджувати свої професійні та особисті обов'язки, що сприяє покращенню їхнього загального благополуччя та задоволеності від роботи.

Вагомою перевагою впровадження гнучких графіків є підвищення продуктивності працівників. Працівники, які мають можливість пристосовувати графік роботи до своїх індивідуальних потреб і енергетичних ритмів, здатні працювати більш ефективно та зберігати високий рівень концентрації протягом робочого часу. Це веде до покращення результативності та сприяє досягненню бізнес-цілей. Крім того, гнучкі графіки роботи визначаються як ефективний метод мотивації через створення атмосфери довіри та взаєморозуміння між керівництвом і персоналом. Забезпечуючи працівникам відчуття контролю над своїм робочим часом, організації стимулюють розвиток позитивного корпоративного середовища та сприяють зростанню командного духу.

Ключові слова: управління, мотивація, графік роботи, гнучкий графік, інноваційні стратегії.

Abstract. One of the innovative strategies that has found wide application is the introduction of flexible working hours. This approach not only allows for adaptation to changes in the business environment, but also proves to be an effective method of motivating employees. One of the key features of flexible working arrangements is their impact on the work-life balance of employees. This aspect is especially important in today's society, where work pressure can lead to stress and burnout. Allowing employees to set their own work schedule allows them to balance their professional and personal responsibilities, which contributes to their overall well-being and job satisfaction.

A significant benefit of flexible working arrangements is increased employee productivity. Employees who have the ability to adjust their work schedule to their individual needs and energy rhythms are able to work more efficiently and maintain a high level of concentration during working hours. This leads to improved performance and contributes to the achievement of business goals. In addition, flexible working arrangements are identified as an effective method of motivation by creating an atmosphere of trust and understanding between management and staff. By providing employees with a sense of control over their working time, organisations foster a positive corporate environment and promote team spirit.

Keywords: management, motivation, work schedule, flexible working hours, innovative strategies.

Постановка проблеми. У контексті швидкого розвитку технологій та постійних змін у сучасному ринковому середовищі виникає актуальна проблема в управлінні персоналом, спрямована на підтримання високого рівня мотивації працівників. Одним з потенційно ефективних методів є впровадження гнучких графіків роботи, однак дослідження відсутнє щодо конкретних особливостей цього процесу та його можливих впливів на ефективність та задоволеність працівників. Проблемою є відсутність наукових обґрунтувань та практичних вказівок щодо оптимального впровадження гнучких графіків роботи з метою підвищення рівня мотивації персоналу та досягнення позитивних результатів для організації. Таким чином, дослідження спрямоване на ідентифікацію конкретних особливостей впровадження гнучких графіків роботи як стратегії мотивації та розробку рекомендацій для їх успішної імплементації в корпоративному середовищі.

Таким чином, дослідження має на меті заповнити наукову та практичну прогалину, спрямовану на розробку конкретних рекомендацій для організацій, щоб вони могли успішно впроваджувати гнучкі графіки роботи як засіб мотивації персоналу в умовах сучасного бізнесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання підвищення продуктивності трудової діяльності працівників досліджували такі науковці як: А.Сміт, Ф.Гілбрет, А.Маслоу, Ф.Герцберг, А.Врум. На сучасному етапі одними з провідних дослідників є О.В. Гриківська, Ж.В.Соловйова, Є.А. Бельтюкова, О.А.Докучаєва та інших.

Формулювання цілей. Метою даного дослідження є ретельний аналіз та визначення особливостей впровадження гнучких графіків роботи в організаційному середовищі з огляду на їхню ефективність як методу мотивації працівників. Дослідження спрямоване на розкриття конкретних аспектів цього підходу, включаючи його вплив на баланс між професійним та особистим життям працівників, підвищення їхньої продуктивності та задоволеності від роботи.

Виклад основного матеріалу. Один із передових підходів, який привертає увагу науковців та бізнес-лідерів, це впровадження гнучких графіків роботи як стратегічного інструменту мотивації працівників. Особливість гнучких графіків роботи є їхня спроможність адаптуватися до індивідуальних потреб працівників у відношенні до робочого часу. Це важливо, оскільки сучасний робочий клімат диктує різноманітність графіків та вимагає гнучкості в управлінні часом. Забезпечення можливості самостійно визначати графік роботи надає працівникам відчуття контролю, що сприяє підвищенню їхньої мотивації та самодисципліни. Ефективність гнучких графіків роботи визначається також їхнім впливом на баланс між професійним та особистим життям працівників. Здатність пристосовувати графік до особистих потреб дозволяє створити умови для більш гармонійного життя, що впливає на загальний рівень задоволеності від роботи та збереження талановитого персоналу.

Аналіз потреб є ключовим етапом впровадження гнучких графіків роботи. Цей процес допомагає зрозуміти, які конкретні вигоди вони можуть принести команді та компанії, а також як це може позитивно вплинути на продуктивність та задоволення

працівників. На початковому етапі важливо провести ретельний аналіз робочого середовища та виявити основні аспекти, які можуть бути покращені за допомогою гнучких графіків. У введенні до впровадження гнучких графіків роботи на початковому етапі визначається критичний момент - ретельний аналіз робочого середовища. Цей процес передбачає комплексне дослідження різних аспектів, що включають у себе як фізичні, так і соціальні складові робочого оточення. Головною метою цього аналізу є ідентифікація ключових аспектів, які можуть бути покращені за допомогою впровадження гнучких графіків роботи.

Необхідно детально дослідити потреби та очікування співробітників. Це може бути досягнуто шляхом проведення опитувань або інтерв'ю з персоналом, спрямованих на вивчення їхніх переваг у робочому графіку та факторів, які впливають на їх ефективність. Також варто розглянути можливості впровадження роботи на віддаленому робочому місці або гнучких графіків для роботи з віддаленими командами, щоб підтримати сучасні тенденції та вимоги ринку. Загалом, проведення ретельного аналізу робочого середовища є критичним етапом перед впровадженням гнучких графіків, оскільки це дозволяє ефективно виявити та врахувати потреби команди, оптимізувати робочі процеси та створювати більш гнучке та продуктивне робоче середовище.

Ефективна комунікація та співпраця в команді є ключовими елементами для досягнення успіху в будь-якій організації чи проекті. Важливо створювати атмосферу, де кожен член команди може вільно висловлювати свої думки та ідеї. Важливо забезпечити, щоб кожен член команди розумів свою важливість у загальному контексті. Загалом, успішна комунікація та співпраця створюють основу для продуктивної роботи команди, допомагають уникати непорозумінь та сприяють досягненню спільних цілей.

Визначення конкретних гнучких графіків для різних груп працівників є важливим етапом в управлінні робочим часом та організацією робочого процесу. Гнучкі графіки роботи дозволяють пристосовувати години роботи до потреб як працівників, так і організації в цілому, сприяючи підвищенню продуктивності та задоволеності працівників. Різні категорії співробітників можуть мати відмінні вимоги до робочого часу через сімейні обов'язки, освіту чи інші особисті обставини. Під час цього етапу важливо виявити спільні потреби та врахувати їх при розробці гнучких графіків. Далі слід аналізувати специфіку роботи в самій організації. Наприклад, у компаніях з різними секторами, де завдання можуть вимагати різних робочих годин, важливо розглядати індивідуальні потреби кожного підрозділу. Застосування гнучких графіків може допомогти забезпечити ефективне використання робочого часу в кожному відділі.

При визначенні конкретних гнучких графіків слід також враховувати законодавчі вимоги та стандарти, які регулюють робочий час. Це може включати максимальну кількість годин робочого тижня, відпустки та інші обмеження, які важливо дотримуватися для забезпечення добробуту та здоров'я працівників. Постійний моніторинг та зворотний зв'язок дозволяють вчасно виявляти проблеми та

вносити корективи для оптимізації робочого процесу та задоволення потреб працівників.

Висновки. Впровадження гнучких графіків роботи в організації виявляється не лише ефективним методом управління робочим часом, але й потужним інструментом мотивації працівників. Особливості цього підходу полягають у здатності адаптувати графік роботи до індивідуальних потреб та особистих обставин співробітників, що сприяє підвищенню їхньої задоволеності від праці та загальної продуктивності. Гнучкі графіки роботи створюють сприятливий клімат для балансу між робочим та особистим життям, що є ключовим фактором для залучення та утримання талановитого персоналу. Працівники, які відчують, що їхні індивідуальні потреби беруться до уваги, мають більшу схильність до виявлення ініціативи та зобов'язань в роботі.

Застосування гнучких графіків також позитивно впливає на робочий колектив, сприяючи покращенню комунікації та співпраці між співробітниками. Різноманіття робочих графіків може сприяти формуванню гнучкого та відкритого корпоративного середовища, де кожен працівник відчуває себе важливим для команди. Впровадження гнучких графіків роботи може бути не лише стратегічним кроком в управлінні персоналом, але і ефективним методом створення мотивуючого робочого середовища. Цей підхід сприяє підвищенню ефективності бізнесу, розвитку талантів та забезпеченню стійкої конкурентоспроможності організації на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Шегди А.В. Економіка підприємства: Навчальний посібник. Київ: Знання. 2019. 431 с.
2. Козловський В.О., Погрищук Б.В. Основи підприємництва. Тернопіль: ВАТ «Терно-Граф». 2019. 297 с.
3. Музиченко-Козловський А.В. Основні елементи механізму мотивування працівників. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2019. Вип. 21 С. 361-367.
4. Артеменко А. К. Мотивація та стимулювання праці в ефективному управлінні та інноваційній діяльності підприємства *Вісник ХНАУ. Серія: Економічні науки*. 2020. № 1. С. 152 - 163.
5. Вербівська Л. В. Особливості застосування нематеріального стимулювання працівників ПАТ НАСК "Оранта" URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/find_2019_2_23.
6. Минка Ю. В. Мотиваційний менеджмент та стимулювання праці на підприємстві. *Соціально гуманітарний вісник*. 2020. Вип. 36. С. 113-115.
7. Омельченко О.В., Турчак В.В., Слободянюк М.О. Теоретичні основи мотиваційних механізмів в системі менеджменту підприємства. *Подільський науковий вісник*. 2023. № 1 (25). С. 59-67
8. Поліщук І.І., Швед В.В. Управління персоналом. Вінниця: ТОВ «Твори». 2019. 284 с.
9. Швед В.В., Кордон Р.А. Управління персоналом як напрям організаційної роботи менеджера. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. №4(41). 2023. С. 105-109

10. Швед В.В., Колібабчук Ю.В. Мотиваційні механізми управління персоналом. *Подільський науковий вісник*. 2017. № 1. С. 114-117
11. Швед В.В., Бойко М.А. Сутність та елементний склад механізму управління персоналом. *Подільський науковий вісник*. 2023. № 3(27). С. 58-69
12. Швед В.В., Хідіров Д.С. Сутність та принципи методології оцінки персоналу. *Подільський науковий вісник*. 2023. № 3(27). С. 70-73
13. Швед В.В., Наумов Д.І., Гурочкіна В.В. та ін. Освіта та підприємництво: точки дотику: колект. монографія. Вінниця: Ніланд-ЛТД, 2021. 223 с.
14. Чорна Л.О., Швед В.В., Хідіров Д.С. До питання про критерії та види оцінки персоналу. *Подільський науковий вісник*. 2024. № 1(29). С. 84-90

Турчак В.В., кандидат економічних наук,
доцент кафедри бізнесу та права
Вінницький інститут Університету «Україна»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2557-2534>
Омельченко О.В., старший викладач
кафедри бізнесу і права
Вінницький інститут Університету «Україна»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5121-0222>
Слободянюк Ю.В., здобувач 4-го курсу
спеціальності «Менеджмент»
Інститут економіки та менеджменту
Університету «Україна»

DOI: : <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2024-30-13>

РОЗРОБКА ПРОЄКТУ ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

DEVELOPMENT OF A PROJECT TO IMPROVE THE MANAGEMENT IMPROVEMENT SYSTEM AT THE ENTERPRISE

Анотація. Ця стаття аналізує необхідність і методи модернізації системи управління персоналом на прикладі ТОВ «Агрона Фрут Україна». Вона детально описує процес впровадження комплексних змін у системі найму, навчання, оцінки, стимулювання, просування та звільнення співробітників з метою підвищення загальної продуктивності та задоволеності персоналу. В роботі розглядаються конкретні стратегії для зменшення плинності кадрів, підвищення фінансової ефективності підрозділів і поліпшення корпоративної культури через створення більш мотивованого і відданого колективу.

Ключові слова: управління персоналом, менеджмент, менеджмент персоналу, кадрова політика, оцінка персоналу