

Створення корпоративного духу компанії. Тренінги, форуми, тимбілдинги відіграють важливу роль в мотивації. Проведення виїзних заходів на природі, квестів, тематичних ігор в неформальній атмосфері підвищують згуртованість колективу та навчають працювати в команді.

Гідна оплата праці. Велика увага приділяється оплаті праці, що дозволяє працівникам відчувати визнання за свою працю та стимулює їх до високої продуктивності. Наприклад в деяких компаніях активно запроваджується KPI (KeyPerformanceIndicator). Дана система базується на встановленні ключових показників продуктивності та результатів діяльності кожного працівника, для справедливої виплати премій та інших бонусів.

Гнучкий робочий графік. Запровадження гнучкого робочого графіку та дистанційної роботи сприяє більшому комфорту працівників та покращує баланс між роботою та особистим життям.

Зелена ініціатива. Підвищення екологічної свідомості колективу, впровадження сталих практик та екологічних ініціатив сприяє створенню позитивного іміджу компанії та збільшує мотивацію членів колективу, які прагнуть працювати в екологічно відповідальних організаціях.

Сприяння різноманітності та інклюзивності компанії. Робоче середовище, де всі працівники відчують себе важливими і вільними виражати свою індивідуальність. Сприяння різноманітності та інклюзивності може призвести до покращення креативності, інновацій, продуктивності компанії, оскільки різні точки зору породжують нові ідеї та підходи до вирішення завдань.

Отже, дослідивши системи мотивації праці провідних європейських компаній можна прийти до висновку, що впровадження іноземного досвіду в Україні значно підвищить ефективність підприємства економіку в цілому. Проте важливо адаптувати ці принципи підходи до конкретних умов та специфіки українського ринку праці. Варто також зазначити, що певні українські організації, наприклад NIK-Solution, активно впроваджують європейський досвід. Інтерпретація іноземних систем мотивації значно підвищує ефективність вітчизняних компаній таробить їх більш конкурентоспроможними. Проте для запровадження цих принципів на українському ринку може знадобитися багато часу та ресурсів.

Список використаних джерел

1. Franz Ferdinand Eiffe. We need to boost motivation at work to ease Europe's demographic headache. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2019/we-need-boost-motivation-work-ease-europes-demographic-headache> (date of access: 08.10.2023).
2. Teresa Ganhão (Coord.) Célia Fernandes Tiago Santos. *Public Employee Motivation in EU Central and Federal Public Administrations*. 151 p.
3. Лазоренко Т. В., Місяйло О. В. Міжнародний досвід мотивації праці та можливості його застосування в Україні. *Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 22, ч. 2. С. 67–70.

УДК 055.218-042.5364

Кандзюба І.В., аспірантка, асистент кафедри менеджменту і логістики
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

На теперішній час усі українські підприємства, установи та організації функціонують в доволі складних умовах. В результаті повномасштабного вторгнення російських окупаційних

військ на територію України 24 лютого 2022 року 46,8 % підприємств повністю або частково припинили свою діяльність, 19 % підприємств здійснили релокацію в межах України або за кордон [1]. Однак, незважаючи на значні фінансові втрати українських підприємств, багато з них змогли адаптуватися до ситуації і продовжують здійснювати свою діяльність.

Результати опитування, що було проведено Торгово-промисловою палатою України показали, що виробничі очікування та зріст прибутку від здійсненої діяльності бізнесу покращуються. Все більше приватних підприємств та організацій відновлюють повноцінну роботу [6]. Така нова реальність вимагає від керівника постійно удосконалювати інструменти менеджменту, що дасть змогу ефективно реагувати на зміни і загрози зовнішнього середовища. Найкращою допомогою для кожного керівника в цій ситуації є застосування інструментів самоменеджменту, як засобу підвищення власної ефективності праці.

Розглядаючи поняття самоменеджменту, є доцільним навести запропоноване визначення українським науковцем І. Олійником, який стверджує, що самоменеджмент – це «система способів діяльності, що дозволяє максимально використовувати власні здібності та ресурси, свідомо та раціонально управляти власним життям, професійною кар'єрою, активно та ефективно впливати на зовнішні обставини» [4, с. 232].

В свою чергу, Г. Чайка розглядає самоменеджмент як складну систему формування філософії життєдіяльності менеджера, пристосованого до реалій сучасності. Основні складові цієї системи: самоуправління, самореалізація, самопізнання, самоосвіта, самовиховання. Причому перші дві складових є ключовими для професійного зростання людини [7].

На разі, в сучасних наукових дослідженнях виділено 2 основних напрями самоменеджменту (рис. 1).

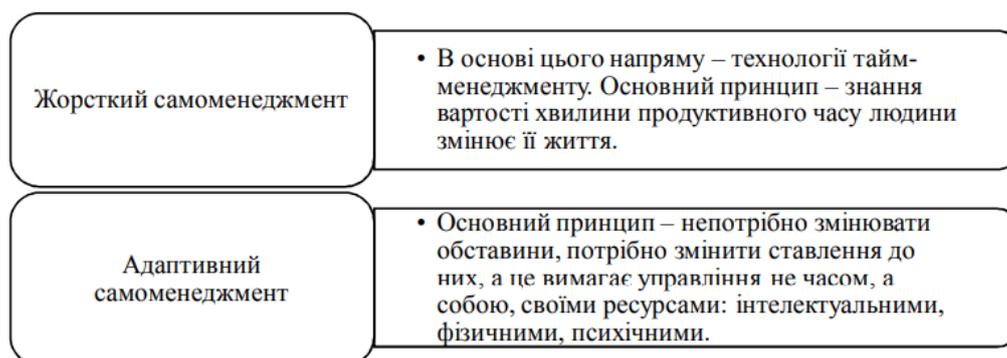


Рисунок 1 – Основні напрями самоменеджменту

Аналізуючи перший напрям, жорсткий самоменеджмент, варто зазначити, що він передбачає радикальні заходи для того, щоб людини все встигала. Це пов'язано із тим, що ефективність кожної людини залежить від розумного використання його часу і готовності не дозволяти іншим людям його забирати [2].

Кажучи про адаптивний самоменеджмент, слід розуміти, що це інтегрована концепція, зорієнтована на розкриття внутрішніх механізмів поведінки людини [3, с. 82]. Для реалізації обох напрямів самоменеджменту керівнику необхідно застосовувати певні технології і методи, що забезпечать його ефективність (табл. 1).

Слід зауважити, що всі, зазначені в табл. 1 технології і методи самоменеджменту здатні підвищити ефективність керівника. Наприклад, концепція Б. Франкліна, матриця Д. Ейзенхауера, метод Парето, система АБВ-аналізу, методика «Альпи», метод «помідору» та ін. відносяться до методик управління часом, техніка «Хронометраж» – до методик обліку часу. І одні, й інші можуть стати універсальними інструментами побудови свідомої, успішної стратегії професійної діяльності, а, отже, здатні допомогти керівникам, особливо топ-менеджменту, ефективно й раціонально використовувати свій час та організувати роботу своїх підлеглих.

Таблиця 1 – Основні технології і методи самоменеджменту керівника (сформовано на основі [4, с. 238–239; 5, с. 58–59])

Назва технології/методу	Коротка характеристика
АБВ-аналіз	Визначення пріоритетних цілей управлінської діяльності, класифікація інформаційних та особистісних ресурсів за пріоритетністю.
Метод Парето	Аналіз факторів ефективності управлінської діяльності та оптимізації її результатів, вибір мінімуму найбільш важливих дій може значно підвищити ефективність діяльності та надає можливість отримати значну частину від запланованого.
Техніка «Хронометраж»	Виявлення часових витрат шляхом фіксації тривалості дій, що потребують виконання, визначення ступеня результативності й фактичного часу для виконання окремих етапів.
Техніка «Матриця Ейзенхауера»	Розстановка пріоритетів за ступенем важливості та терміновості виконання певного етапу.
Техніка «SWOTаналіз»	Виявлення факторів внутрішнього та зовнішнього впливу на якість управлінської діяльності за категоріями: Strengths (сильні сторони), Weaknesses (слабкі сторони), Opportunities (можливості, ресурси), Threats (загрози, перешкоди).
Діаграма Ганта	Планування етапів роботи за двома осями: завдання і підзавдання, що входять до плану, розміщені по вертикалі; часова шкала задана по горизонталі, один із способів графічного подання часових рамок виконання завдань, де кожна лінія діаграми подає один процес, накладений на часову шкалу.
SMART	Перелік цілей з прогнозованим результатом, оцінка можливості їх досягнення, точних термінів виконання
Концепція Б. Франкліна «Піраміда життя»	Масштабні завдання дрібняться на менш значущі, які, у свою чергу, поділяються на підзавдання.
Метод Альпи	Оцінювання власного бюджету часу, планування завдань, їхньої тривалості, можливості делегування, організації їхнього виконання та контролю за ефективністю кожного з етапів управління часом.
Інтелект-карти Т. Б'юзена	Методика планування діяльності, яка передбачає створення візуальної ієрархічної моделі власних цілей та завдань. Це дозволяє розділити велику мету на окремі завдання та послідовно їх виконувати.
Метод «помідора»	Цей метод передбачає певний часовий ритм інтенсивної діяльності, який достатній для запобігання втоми, водночас, для активного протікання розумового процесу й отримання задовільного результату. Після повного занурення в роботу (25 хв.), якщо навіть вона незавершена, передбачається перерва на 5 хв.
Метод «слона» або «салямі»	Розподіл крупних і складних завдань на менші та поступове виконання їх. Під час цього необхідно так планувати власну діяльність, щоб кожен день можна було «з'їсти» хоча б одну частину.
Метод «з'їсти жабу»	Першочергове виконання найскладніших і найбільш неприємних складників завдання.
Метод «швейцарського сиру»	Метод організації виконання складних і неприємних завдань. Він передбачає відмову від поетапного та послідовного виконання. Починати такі справи доцільно з найцікавіших і найпростіших складників, поступово переходячи до більш складних.

Таким чином, самоменеджмент є інтегративною системою управління керівником собою та власною діяльністю, що дозволяє максимально використовувати власні здібності та ресурси, з метою забезпечення успішної діяльності підприємства в сучасних умовах.

Список використаних джерел

1. Аналіз актуального стану та пропозиції щодо покращення умов для підприємництва в Україні. URL: <https://careerhub.in.ua/doslidzhennya-analiz-aktualnogo-stan/>.

2. Mackenzie A., Nickerson P. The time trap: The classic book on time management. Amacom. 2009.
3. Корсікова Н. М., Череватий В. М. Системний підхід до підвищення особистої ефективності сучасного керівника. *Економіка харчової промисловості*. 2019. Т. 11. Вип. 1. С. 80–88.
4. Олійник І. В. Самоменеджмент як технологія професійного саморозвитку та формування дослідницької компетентності майбутніх докторів філософії. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля*. 2020. № 2 (20). С. 231–240.
5. Леськів Г. З., Левків Г. Я., Бліхар М. М., Гобела В. В., Подра О. П., Коваль Г. В. Самоменеджмент : навч. посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 280 с.
6. «Український бізнес в умовах війни»: відновлення виробництва і проблеми невизначеності. URL: <https://ucco.org.ua/press-center/business-news/ukrayinskii-biznes-vumovakh-viini-vidnovlennia-virobnitstva-i-problemi-komunikatsiyi-z-vladoiu>.
7. Чайка Г. Л. Самоменеджмент менеджера : навч. посібник. Київ : Знання, 2014. 422 с.

УДК 338

Корсунська М.Ю., аспірантка
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

УПРАВЛІННЯ КРЕАТИВНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ

Креативність у сучасних умовах стає тим фактором, який здатний забезпечити відкриття нових технологій, методів, способів виробництва товарів та послуг і шляхом їх комерціалізації сприяти виходу підприємств на нові ринки, підвищити рівень їх конкурентоспроможності на національних і глобальних ринках збуту.

Сучасні інноваційні виклики впливають на конкурентоспроможність організацій з різних позицій.

По-перше, зміна бізнес-середовища характеризується високим рівнем конкуренції, що стимулює організації до пошуку і впровадження нових, творчих ідей та рішень для збереження або підвищення своєї конкурентоспроможності.

По-друге, інновації перетворилися у ключовий фактор розвитку сучасних підприємств, а креативний потенціал співробітників в організації перетворюється у джерело нових ідей і підходів, що сприяють створенню інноваційних продуктів і послуг.

По-третє, залучення та утримання талановитого персоналу (управління талантами), розвиток і підтримка креативного потенціалу співробітників (організаційні інновації), як правило, стимулюють продуктивність діяльності організації, що важливо в умовах дефіциту висококваліфікованої робочої сили.

По-четверте, інноваційний розвиток як правило супроводжується ризиками. Проектне управління креативним потенціалом допомагає знижувати ризики, пов'язані з нестабільністю і непередбачуваністю бізнес-середовища. Креативні рішення дозволяють підприємствам легше адаптуватися до змін.

По-шосте, соціальна відповідальність. Креативне управління підприємств за своїм змістом, стратегічною спрямованістю на реалізацію суспільних цілей та цілей сталого розвитку сприяє розвитку позитивного іміджу підприємства, створенню стимулюючого і сприятливого середовища для працівників.

Отже, творчий, креативний підхід до вирішення будь-яких завдань у сучасних умовах активно проникає в усі сфери людської діяльності, що посилює важливість підвищення ефективності управління підприємством та персоналом, забезпечення розвитку креативного