

важливою конструктивною складовою будь якого підприємства, то й інформація про його стан і ступінь реалізації буде потрібна для прийняття важливих управлінських рішень.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що кадровий аудит є необхідною складовою системи управління підприємством, особливо в умовах кризового стану економіки країни. Існуючі труднощі при його реалізації істотно знижують ефективність результатів кадрового аудиту, тому підприємствам слід зосереджувати свою увагу на його удосконаленні, що дасть змогу підвищити ефективність роботи підприємства за рахунок кадрової складової.

Кадрова політика і кадрова стратегія є основою місії і цілей підприємства, які у підсумку будуть використовуватися HR відділами.

Література:

1. Жуковська В. М. Теоретико-методологічні засади кадрового аудиту. *Вісник Київського торговельно-економічного університету*. 2010. № 4. С.48–56.
2. Biliavskiy 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. Білявський В. М. Джерела формування кадрового потенціалу торговельного підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 1'2011. № 4. С. 249–254.

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ, ЯК СПОСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Білявський В.М., к.е.н., доцент

Мовчан Т.С., магістрант

Національний авіаційний університет, м. Київ

На сьогодні використовується багато інструментів для підвищення продуктивності праці робітників підприємства. Одним з яких є впровадження і застосування технологій тайм-менеджменту, як рушійного елемента підсистеми управління персоналом.

Зміст поняття «тайм-менеджмент» стало основою досліджень багатьох вчених. Кожен з дослідників виділяє певні особливості і обґрунтовує бачення даного питання спираючись на свій підхід. Одні вчені розглядають тайм-менеджмент, як управління перерозподілом обсягів роботи [1], а інші – як мистецтво управління часом з урахуванням ефективної методики управління особистим часом [2]. Але всі ці твердження мають спільну теоретичну основу, яка полягає в ефективному управлінні часом. Тому, під тайм-менеджмент можна розуміти сукупність технологій розподілення та використання часу, які застосовуються з метою підвищення ефективності будь якої діяльності.

За результатами аналізу наукової літератури [3] було виділено ряд систем управління часом, які мають ефективне практичне застосування. Дані напрямки

управління часом допоможуть менеджерам розробити індивідуальну технологію тайм-менеджменту, яка в свою чергу буде сприяти раціональному використанні можливостей. Важливо пам'ятати, що в тайм-менеджменті не існує єдиного правильного рішення. Необхідно враховувати особистісні орієнтири кожного у виборі інструментарію.

У число найбільш використовуваних концепцій тайм-менеджменту на сьогодні входить матриця Ейзенхауера. Дана матриця є узагальненою розробкою в центрі якої знаходиться принцип Парето. Основна ідея полягає у тому, щоб відділити важливі види роботи від другорядних, і ті, які взагалі є не важливими. Структура складається з двох осей (важливість і терміновість) і чотирьох квадратів, згідно яких відбувається розподіл робіт.

Одним із універсальних інструментів тайм-менеджменту виступає піраміда Франкліна. Методика направлена на виявлення майбутньої ефективності підприємства за рахунок визначення уже створених конкретних завдань та цілей. Пріоритетом даної методики тайм-менеджменту серед інших є планування не тільки часу, а й зайнятості, а також шляхів досягнення глобальної мети на все життя.

На сьогодні тайм-менеджмент набув нових форм та ознак під впливом змін технологій і техніки та став невід'ємною складовою ефективного управління особистістю і підприємством загалом. Слід підкреслити, що результативність в управлінні часом полягає не у швидкості виконання робіт, а у коректній організації діяльності, ефективному їх розподілу.

Брак часу – головна проблема, яка стосується кожного. Для досягнення успіху необхідно вміти ефективно його використовувати, оскільки він обмежений.

Практичне впровадження технологій тайм-менеджменту на підприємствах позитивно впливає на ефективність повсякденної роботи персоналу, шляхом підвищення продуктивності його праці. В роботі була запропонована технологія впровадження тайм-менеджменту на підприємстві, яка систематизує процеси з управлінням часом.

Механізм складається з двох блоків. Перший є цільовим і включає в себе такі складові, як: цілі, завдання та принципи. Другий блок, направлений на ефективність, тому і носить назву – процесний. Він включає 5 етапів:

1 етап. Аналіз ефективного використання робочого часу.

2 етап. Виявлення непродуктивних втрат робочого часу.

3 етап. Формування програми з вдосконалення використання робочого часу.

4 етап. Реалізація програм впровадження тайм-менеджменту.

4.1. Впровадження тренінгових технологій.

4.2. Аналіз програмного забезпечення.

5 етап. Оцінка ефективності використання технології тайм-менеджменту на підприємстві.

Таким чином, на основні проведеного аналізу можна зробити висновок, що впровадження технології тайм-менеджменту збільшить капіталізацію підприємства, яка вплине на підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Література:

1. Biliavskiy 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.
2. Писарівська А. І. Використання тайм-менеджменту для підвищення ефективності управління персоналом. *Вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2016. С. 148–153.
3. Білявський В. М., Шепута М. М. Реалізація інноваційних проектів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 1'2018. № 38. С. 131–140.

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ ТА МЕТОДИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

*Білявський В.М., к.е.н., доцент
Приходько В.Є., магістрант
Національний авіаційний університет, м. Київ*

Конфлікт є невід'ємною частиною життя. Оскільки конфлікт, є невід'ємною складовою бізнес-процесу то менеджери повинні вміти розпізнавати джерело їх виникнення, бачити його конструктивний і деструктивний потенціал, вчитися їм управляти і застосовувати різні техніки їх вирішення.

З часом підприємства стали менш централізованими, а працівники були пов'язані і залежні від роботи один одного. З тих пір конфлікт на робочому місці стає все більш помітним на підприємствах. Ці зміни сприяли виникненню нових типів конфліктів, які можуть виникати між різними групами працівників. Робоча сила також стає все більш різноманітною. Серед працівників підприємств стає все більше жінок, іноземців, представників етнічних меншин, людей з різним рівнем освіти та культури.

Коли люди думають про конфлікт, вони найчастіше асоціюють його з агресією, погрозами, суперечками тощо. В результаті виникає певне уявлення про те, що конфлікт завжди є небажаним явищем, що його слід уникати, і що він має бути вирішений по можливості якомога оперативніше.

Незгода, як форма конфлікту при реалізації інноваційного проекту – це щось більше, ніж розбіжність думок між окремими особами з певних питань, які не мають значення для підприємства. У контексті конфліктної ситуації розбіжність фіксує: зіткнення поглядів і позицій на загальнозначимі групові норми і цінності, на загальне розуміння того, як визначити і пристосуватися до нової ситуації, як діяти узгоджено для виконання своїх функцій. Якщо виникає певна незгода, як прояв конфлікту, то домінування загального менталітету підривається (відсутня єдність формальних і неформальних структур відносин).

Конфронтація на підприємстві є невід'ємним елементом напруженості на вищому рівні її розвитку і формою прояву внутрішнього конфлікту. Вона