

DOI: https://doi.org/10.32782/inclusive_economics.3-15
УДК 330.1

Черняхів С. М.

магістрант,

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0777-6229>

Зачосова Н. В.

доктор економічних наук, професор,

професор кафедри менеджменту та державної служби,

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8469-3681>

Герасименко О. М.

доктор економічних наук,

доцент кафедри економічної теорії та міжнародної економіки,

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3144-0709>

ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ І СТРАТЕГІЙ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ І ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ БІЗНЕСУ

Обґрунтовано можливості впливу тайм-менеджменту на ефективність і задоволеність працівниками умовами праці та її результатами. Встановлено особливості та визначено характерні риси різних стратегій управління часом, зокрема таких, як метод Матриці Ейзенхауера, техніки пріоритизації, делегування завдань. Аргументовано, що використання конкретних стратегій управління часом за умови узгодження їх із персональними особливостями та характеристиками персоналу може позитивно впливати на їх ефективність і продуктивність праці. Надамо рекомендації щодо оптимізації організації та реалізації стратегій тайм-менеджменту на управлінському рівні суб'єктів господарської діяльності. Встановлено причинно-наслідкові зв'язки між ефективним управлінням часом і рівнем кадрової безпеки компанії та можливості використання тайм-менеджменту для управління кадровою безпекою бізнесу.

Ключові слова: тайм-менеджмент, стратегія управління часом, персонал, кадрова безпека, управління кадровою безпекою бізнесу, ефективність праці, задоволеність працівників, кадрові ризики.

Serhii Cherniakhovych, Nataliia Zachosova, Olena Herasymenko

Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL ASPECTS AND TIME MANAGEMENT STRATEGIES ON PERSONNEL EFFICIENCY AND SATISFACTION IN THE PROCESS OF BUSINESS PERSONNEL SECURITY MANAGEMENT

*The purpose of the article is to study the relationship between personal traits and time management strategies with the efficiency and job satisfaction of employees, which is the main protective mechanism of the personnel security system of any organization. The tasks of the research are to determine, through the analysis of scientific research, theoretical approaches and empirical data, which personal characteristics and approaches to time management most contribute to the achievement of high productivity and satisfaction of personnel during the performance of professional functions, as well as to draw parallels between effective time management and the level of personnel security of organization. **Methods.** The monographic method, the method of content analysis, synthesis, generalization and graphic methods were used in the research. **Results.** The possibilities of the influence of time management on the efficiency and satisfaction of employees with working conditions and its results are substantiated. The peculiarities and characteristic features of various time management strategies are established, in particular, such as the Eisenhower Matrix method, prioritization techniques, task delegation. It is argued that the use of specific time management strategies, are aligned with the personal characteristics and characteristics of the staff, and can have a positive effect on their efficiency and productivity. Recommendations are provided for optimizing the organization and implementing time management strategies at the management level of business entities. Causal relationships between effective time management and the level of personnel security of the company and the possibility of using time management to manage personnel security of the business have been established. **Conclusion.** Individual characteristics of personnel, such as stress resistance, leadership qualities, flexibility and self-discipline, influence the choice of optimal time*

management strategies. Effective time management will help reduce stress and achieve a balance between work and personal life of employees. Applying optimal time management strategies can increase staff satisfaction with work and improve the overall emotional climate of the team. Rational time management has a positive effect on the state of personnel security of the business entity.

Key words: *time management, time management strategy, personnel, personnel security, business personnel security management, labor efficiency, employee satisfaction, personnel risks.*

Постановка проблеми та її актуальність.

В сучасному суспільстві, де час став одним з найцінніших ресурсів, питання ефективного управління ним набуває все більшої актуальності. Тайм-менеджмент, як важливий аспект професійної та особистісної діяльності, привертає увагу вчених і практиків із усього світу. Однак, варто звернути увагу на те, що ефективність і задоволеність від виконаної роботи залежать не лише від стратегій управління часом, які використовуються на підприємствах, але і від внутрішніх особистісних рис і психологічних факторів, притаманних персоналу організації.

У цьому дослідженні буде спрямовано увагу на психологічні аспекти тайм-менеджменту, а саме на вплив особистісних рис і стратегій управління часом на ефективність та задоволеність роботою. Крім того, буде продемонстровано зв'язок ефективного управління часом зі станом кадрової безпеки суб'єкта господарювання у окремих площинах. Взаємозв'язки між індивідуальними характеристиками особистостей і способами, які вони вибирають для організації свого робочого часу, дозволяють зрозуміти, як ці фактори впливають на результативність праці та внутрішню гармонію у команді або колективі. Актуальним дослідницьким завданням є не лише конкретизація важливості врахування топ-менеджментом компаній психологічних характеристик їх персоналу в контексті організації та реалізації корпоративного тайм-менеджменту, але й розробка практичних рекомендацій для підвищення рівня ефективності виконання посадових обов'язків та стану задоволеності працівників умовами та результатами їх професійної діяльності. Лояльний персонал, що демонструє високу результативність і відданість компанії, формує середовище інтелектуально-кадрової безпеки організації, що натеper перебуває під сильним деструктивним впливом ризиків воєнного часу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій у царині тайм-менеджменту дозволяє отримати цінний інсайт щодо сучасного стану цієї наукової області та перспектив її розвитку. Різноманітні дослідження та публікації надають глибокий аналіз та огляд різноманітних аспектів тайм-менеджменту, починаючи від теоретичних концепцій до практичних стратегій. Дослідження акцентують увагу на важливості ефективного управління часом для досягнення успіху як

у професійній, так і у особистій сферах життя. Вони розкривають різні аспекти тайм-менеджменту, такі як стратегії організації робочого часу, методи пріоретизації завдань і збалансування професійних та особистих обов'язків.

Деякі дослідження акцентують на впливі технологій на тайм-менеджмент і на розвитку персоналізованих стратегій управління часом. Інші зосереджуються на еволюції методик і підходів у цій площині, включаючи системний підхід до управління часом і навчання та розвиток навичок у цій царині.

В останні роки дослідження фахівців тайм-менеджменту фокусуються на кількох напрямках наукових пошуків. Так, Бочарова Н.А., Федотова І.В. вивчають роль тайм-менеджменту в управлінні проектами корпорацій [3], Жуковська А.Ю. узагальнює методи планування та розподілу завдань у тайм-менеджменті [4] та висвітлює сучасні технології тайм-менеджменту [5], Панченко В.А., Піка І.В. вважають тайм-менеджмент шляхом до збільшення ефективності праці працівників освітньої організації [8], Причепя І.В., Сметанюк О.А., Соломонюк І.Л. визначають теоретико-методичні засади оцінювання ефективності корпоративного тайм-менеджменту організації [9], Ратушняк О.Г., Бадя Я.В., Гірник М.І. вважають тайм-менеджмент основною складовою ефективною діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання [10]. Ці дослідження демонструють значний вплив застосування методів тайм-менеджменту на різні аспекти діяльності підприємств, включаючи підвищення продуктивності праці, задоволеність працівників, ефективне управління ресурсами та підвищення конкурентоспроможності. У цій статті заплановано продовження досліджень, розпочатих у публікаціях [6; 7].

Метою статті є дослідження взаємозв'язку між особистісними рисами та стратегіями управління часом з ефективністю та задоволеністю роботою працівників, що є основою захисних механізмів функціонування системи кадрової безпеки будь-якої організації. Завданнями дослідження є шляхом аналізу наукових публікацій, теоретичних підходів та емпіричних даних визначити, які особистісні характеристики та підходи до управління часом найбільш сприяють досягненню високої продуктивності та задоволеності персоналу під час виконання професійних функцій, а також провести паралелі між ефективним тайм-менеджментом і рівнем кадрової

безпеки організації. В результаті проведення дослідження планується отримати більш глибоке розуміння психологічних аспектів обрання підходів до управління часом як одним із корпоративних ресурсів суб'єкта господарювання та розробити практичні рекомендації для оптимізації тайм-менеджменту персоналу та підвищення рівня задоволеності в роботі з метою мінімізації кадрових ризиків для сучасного бізнесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Час як корпоративний ресурс є об'єктом захисту у системі забезпечення фінансово-економічної безпеки суб'єкта господарювання. Ефективність використання цього ресурсу для досягнення стратегічних і тактичних цілей компанії є одним із завдань управлінського персоналу. Складність його виконання полягає у тому, що раціональність або нераціональність розподілу часу у значній мірі залежить від безпосередніх власників і користувачів цього ресурсу, а саме – від працівників підприємства, установи, організації. Їх індивідуальні особливості, особистісні риси, настрої стають факторами впливу як на персональний, так і на корпоративний тайм-менеджмент бізнес-структури.

Проаналізуємо, як саме індивідуальної особливості людини – працівника підприємства, впливають на ефективність тайм-менеджменту та у підсумку – на результативність господарських процесів. Наприклад, такі особливості, як екстраверсія та інтроверсія. Екстравертні особистості можуть більш схильними до зовнішніх впливів та впадати у залежність від соціальних взаємин, тоді як інтроверти надають перевагу внутрішньому фокусу та самостійності у своїх діях. Тобто, екстраверти краще піддаються контролю з боку управлінського персоналу, але водночас, є ризик впливу на їх рішення та дії зовнішніх учасників бізнес-процесів, наприклад, конкурентів, що становить загрозу для стану кадрової та економічної безпеки бізнесу.

Наступна індивідуальна характеристика людини, яку б хотілося згадати у контексті цього дослідження – це стійкість до стресу. У період повномасштабного вторгнення, цей навик сформувався у більшості працівників вітчизняних підприємств, які продовжили працювати у періоди блекаутів, під час повітряних тривог, у прифронтових регіонах і натеper продовжують свою професійну діяльність під щоденним впливом численних ризиків і загроз. Відтак, особи з високим рівнем стійкості до стресу демонструють кращу здатність керувати своїм часом, розподіляти, планувати та перепланувати його, зберігаючи при цьому спокій та зосередженість у складних ситуаціях, тоді як працівники з низьким рівнем стресостійкості можуть впадають у панічні настрої, втрачають зосередженість, що впливає на

їхню продуктивність праці та формує додаткові ризики для стану кадрової безпеки підприємства.

Цілеспрямованість або орієнтованість на досягнення – цю характеристику сучасні рекрутери пильно вистежують у потенційних працівниках, особливо у тих, хто претендує на управлінські посади. Особи, які мають високий рівень орієнтованості на досягнення, є більш мотивованими до ефективного управління власним часом для оперативного досягнення поставлених цілей і не схильні до прокрастинації, порушення дедлайнів професійних завдань, тощо.

Розглянемо вплив індивідуальних рис персоналу на стратегії корпоративного тайм-менеджменту, які можуть запропонувати управлінці для підвищення рівня результативності та рентабельності діяльності суб'єкта господарювання. Існує припущення, що різні стратегії тайм-менеджменту демонструють відмінну ефективність для різних типів особистостей. Наприклад, екстраверти можуть відчувати більшу задоволеність від спільних методів управління часом, таких як робота в групі або відкриті планувальні зустрічі, у той час, як інтроверти краще розподіляють власний часовий ресурс і не можуть правильно виміряти часові витрати на завдання для усієї команди або колективу.

Індивідуальні переваги та бажання також впливають на підходи до організації часу та управління ним. Наприклад, інтроверти можуть віддавати перевагу розплануванню власного часу для глибокого занурення в завдання, тоді як екстраверти можуть бути більш схильними до взаємодії із іншими працівниками під час виконання завдань.

Для більш детального огляду стратегій управління часом та їх ефективності, розглянемо методи тайм-менеджменту.

Метод Матриці Ейзенхауера: цей метод допомагає визначити пріоритетність завдань на основі їх важливості та терміновості. Дослідження показують, що цей метод сприяє кращому управлінню часом і підвищенню продуктивності праці, оскільки допомагає фокусуватися на найважливіших завданнях. Із використанням матриці Ейзенхауера можна пріоретизувати завдання і у контексті управління кадровою безпекою організації.

Загалом техніки визначення пріоритетів завдань, які використовуються у тайм-менеджменті, допомагають визначити найважливіші та найбільш термінові завдання для виконання задля правильного розподілу не лише часових, але і інших ресурсів. Вони можуть містити у собі визначення важливості завдань за складністю, термінами виконання або впливом на головні цілі проекту чи особисті цілі виконавців.

Стратегія делегування завдань передбачає справедливе та своєчасне делегування певних робочих функцій членам команди або іншим стороннім осо-

бам, залученим на умовах аутстафінгу. Дослідження демонструють, що делегування завдань може суттєво підвищити продуктивність праці та рівень задоволеності працівників її умовами та власними результатами, звільняючи час та енергію для виконання управлінцями більш важливих, стратегічних завдань.

Стратегія блокування часу передбачає розподіл робочого часу на блоки для виконання певних видів роботи. Такий підхід може підвищити рівень концентрації та продуктивності працівників, оскільки він допомагає уникнути розсіювання уваги та зберегти фокус на важливих етапах виконання поставлених завдань.

Взаємозв'язок між особистісними рисами персоналу та стратегіями управління часом полягає у тому, що екстраверти, наприклад, можуть віддавати перевагу стратегіям, які передбачають більше спілкування та вищий рівень залученості до виконання командних проєктів, у той час, як інтроверти будуть більш схильними до самостійної роботи та стратегій, які дозволяють уникати багатьох відволікаючих факторів. Працівники з високим рівнем стійкості до стресу та здатності працювати у стресових умовах, ймовірно, краще впораються із великими обсягами роботи та жорсткими і чіткими термінами її виконання. Вони віддадуть перевагу стратегіям, які дозволяють швидко приймати рішення та ефективно вирішувати проблеми без залучення багатьох осіб до цього процесу. Працівники, що мають лідерські якості та демонструють високий рівень орієнтації на досягнення, можуть бути більш мотивованими до використання стратегій, які спрямовані на конкретні цілі та результати. Особи з високим рівнем гнучкості та адаптивності здатні швидше пристосовуватись до змін в розкладі або до появи нових завдань, що виникають у робочому процесі та не були заплановані заздалегідь. Вони можуть використовувати ширший спектр стратегій управління часом залежно від конкретних обставин. Співробітники з високим рівнем самодисципліни та самоконтролю більш ефективно використовуватимуть стратегії тайм-менеджменту, які передбачають систематичний та організований підхід до управління часом, такі як регулярне планування та встановлення чітких часових і ресурсних меж для завершення конкретних завдань.

Отже, із врахуванням перерахованих характеристик, управлінський персонал підприємств може визначити оптимальні стратегії управління часом для різних типів особистостей, які входять до штату суб'єкта господарювання, або залучені до виконання певних проєктів. Наприклад, для екстравертів можуть бути зручними стратегії, які передбачають більше спілкування та взаємодії з колегами, тоді як для інтровертів ефективніше спрацює модель зосередження на самостійній роботі та розробці індивідуальних систем управління часом [2, с. 180–220].

Ефективне управління часом може допомогти знизити рівень стресу та покращити баланс між роботою та особистим життям працівників господарських структур. У результаті зросте рівень задоволеності працівників від роботи та покращиться їх загальний емоційний стан.

Управлінський персонал у пошуку можливостей покращення тайм-менеджменту має пробувати запроваджувати нові інструменти та методи, що допоможуть працівникам більш ефективно використовувати свій час. Наприклад, впровадження нових технологій для планування та відстеження часу може сприяти покращенню організації робочих процесів та зниженню стресу на робочому місці.

Таким чином, застосування тактик і практик тайм-менеджменту матиме прямий вплив на ефективність праці і задоволеність працівників. Тому важливо своєчасно виявити оптимальні стратегії управління часом і шляхи для їх подальшого вдосконалення із метою підвищення продуктивності та покращення умов праці на робочому місці та досягнення балансу роботи і особистого життя [1, с. 130–170].

На рис. 1 нами продемонстровано взаємозв'язки між індивідуальними особливостями працівників, ефективним тайм-менеджментом і його впливом на стан кадрової безпеки суб'єкта господарювання.

Позитивний вплив тайм-менеджменту на рівень ефективності та задоволеності роботою персоналу можна максимізувати через управлінські процеси за умови прийняття топ-менеджментом компаній таких рекомендацій:

- розробка гнучкого розкладу та списку завдань і їх виконання із використанням техніки Kanban. На підприємстві має існувати орієнтований щоденний або щотижневий розклад, в якому будуть конкретизовані основні завдання та терміни їх виконання (дедлайни). Працівники повинні мати список пріоритетних завдань на кожен день, що допоможе їм зосередитися на вирішенні найважливіших задач;

- використання методу «Матриця Ейзенхауера», за допомогою якого керівники мають рейтингувати власні завдання та завдання своїх підлеглих за їх важливістю та терміновістю, щоб краще розпланувати час; за матрицею буде безпомилково визначено, які завдання можна виконати негайно, а які можна відкласти або делегувати;

- дотримання балансу «робота-життя» (work-life balance) – і менеджмент компаній, і її рядові працівники мають встановити чіткі межі між робочим та особистим часом, аби мати достатньо часу для відпочинку, розваг та особистих справ, щоб уникнути перевтоми та зберегти концентрацію на робочому місці;

- використання цифрових технологій для автоматизації функцій управління часом; для цього можна запропонувати використовувати додатки та інстру-



Рис. 1. Ланцюги взаємозв'язку: індивідуальні особливості працівників – ефективність тайм-менеджменту – рівень кадрової безпеки бізнесу

Джерело: складено авторами

менти для планування та відстеження витрат часу, які допомагають персоналу краще організувати процес виконання професійних завдань і розподілити час максимально ефективно;

– постійний перегляд, оновлення та корекція планів робочого дня: менеджери та інші працівники підприємства повинні слідкувати за розкладом і переглядати список робочих завдань, вносячи необхідні зміни в залежності від обставин та пріоритетів;

– використання персоналізованих підходів до використання технік тайм-менеджменту, що базуватимуться на індивідуальних рисах і вподобаннях працівників; наприклад, якщо працівник демонструє вищу продуктивність у першій половині дня, керівник має запланувати для нього найскладніші завдання на цей період;

– мотивування та стимулювання до постійного самовдосконалення: працівники повинні розуміти позитивні ефекти від вдосконалення навиків тайм-менеджменту, мати стимули для вивчення нових стратегій та методів у царині управління часом, бути відкритими до експериментів та пошуку оптималь-

них підходів для управління власним робочим і особистим часом.

Наведені рекомендації допоможуть компаніям оптимізувати використання часового ресурсу та підвищити продуктивність праці, що, в свою чергу, сприятиме задоволеності працівників умовами та результатами праці і зменшить кількість кадрових ризиків для стану кадрової безпеки суб'єкта господарювання.

Висновки. Проведене дослідження дало змогу зробити такі висновки.

1. Обґрунтовано, що індивідуальні характеристики працівників, такі як стійкість до стресу, лідерські якості, гнучкість і самодисципліна, впливають на вибір оптимальних стратегій управління часом. Працівники з високим рівнем стійкості до стресу та здатності працювати у стресових умовах краще можуть впоратись з великими обсягами роботи та жорсткими термінами її виконання. З іншого боку, працівники з високим рівнем гнучкості та адаптивності швидше пристосовуються до змін у розкладі та нових завдань, що виникають у робочому про-

цесі. Лідерські якості можуть стимулювати працівників до використання стратегій, спрямованих на досягнення конкретних цілей та результатів. У той час як особи з високим рівнем самодисципліни та самоконтролю ефективно використовують стратегії тайм-менеджменту, які передбачають систематичний та організований підхід до управління часом.

2. Результати дослідження підтверджують, що ефективне управління часом може сприяти зниженню рівня стресу та покращенню балансу між роботою та особистим життям працівників. Застосування оптимальних стратегій управління часом може підвищити задоволеність працівників від роботи та покращити їх загальний емоційний стан. Розуміння психологічних та особистісних аспектів працівників допомагає впроваджувати ефективні техніки тайм-менеджменту, що сприяє підвищенню продуктивності праці та покращенню робочих умов.

3. Встановлено, що ефективний тайм-менеджмент може позитивно вплинути на рівень кадрової безпеки

суб'єкта господарювання через кілька ключових механізмів. По-перше, контроль часу дозволяє працівникам краще організувати свою роботу та уникнути перевантажень, що зменшує стрес і підвищує продуктивність. Це сприяє зниженню ризику конфліктів і втрати кваліфікованих кадрів. По-друге, ефективний тайм-менеджмент допомагає збалансувати роботу та особисте життя працівників, що забезпечує задоволення від роботи і покращує загальний емоційний стан. Це створює сприятливу атмосферу в колективі та гарантує збереження професійних кадрів. Крім того, правильне планування та розподіл часу допомагають уникнути порушення дедлайнів під час виконання завдань, що мінімізує ризики для бізнесу. Ефективний тайм-менеджмент підвищує гнучкість і стійкість організації в нестабільному середовищі, допомагає забезпечити стабільність та ефективність роботи персоналу і сприяє збереженню людського капіталу, що, в свою чергу, підвищує рівень кадрової безпеки суб'єкта господарювання.

Література:

1. Bailey E. *Hyperfocus: How to Be More Productive in a World of Distraction*. Currency. Viking, 2019. 256 p.
2. Grant A. *Originals: How Non-Conformists Move the World*. Penguin Books, 2017. 352 p.
3. Бочарова Н.А., Федотова І.В. Тайм-менеджмент в управлінні проектами корпорацій. *Економіка транспортного комплексу*. 2023. Вип. 41. С. 41–63.
4. Жуковська А.Ю. Методи планування та розподілу завдань у тайм-менеджменті. *Соціально-економічні відносини в цифровому суспільстві*. 2023. № 1. С. 50–60.
5. Жуковська А. Ю. Сучасні методи та технології тайм-менеджменту. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Економічна*. 2021. Вип. 101. С. 79–93.
6. Зачосова Н.В., Гонтаренко Ю.Д. Можливості використання практик тайм-менеджменту для оптимізації управління організацією та її кадровим потенціалом. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2022. № 3(03). С. 58–64.
7. Назаренко С.А., Зачосова Н.В., Шпак К.І. Формалізація засад тайм-менеджменту і самоменеджменту персоналу у кадровій політиці для підвищення рівня кадрової безпеки. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2022. № 3(03). С. 51–57.
8. Панченко В.А., Піка І.В. Тайм-менеджмент – шлях до збільшення ефективності праці працівників освітньої організації. *Наукові записки Центрально-українського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія : Педагогічні науки*. 2022. Вип. 207. С. 33–37.
9. 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. Вип. 2. С. 99–106.
10. Ратушняк О.Г., Бадя Я.В., Гірник М.І. Тайм-менеджмент як основна складова ефективної діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання. *Innovation and Sustainability*. 2022. Is. 3. С. 186–192.

References:

1. Bailey E. (2019) *Hyperfocus: How to Be More Productive in a World of Distraction*. Currency. 256 p.
2. Grant, A. (2018) *Originals: How Non-Conformists Move the World*. Penguin Books. 352 p.
3. Bocharova N. A., Fedotova I. V. (2023) *Taym-menedzhment v upravlinni proyektamy korporatsiy* [Time management in project management of corporations]. *Ekonomika transportnoho kompleksu – Transport complex economics*, vol. 41, pp. 41–63.
4. Zhukovska A. Yu. (2023) *Metody planuvannya ta rozpodilu zadach u taym-menedzhmenti* [Methods of planning and task distribution in time management]. *Sotsialno-ekonomichni vidnosyny v tsyfrovomu suspilstvi – Socio-economic relations in the digital society*, no. 1, pp. 50–60.
5. Zhukovska A. Yu. (2021) *Suchasni metody ta tekhnolohiyi taym-menedzhmentu* [Modern methods and technologies of time management]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina – Bulletin of V. N. Karazin Kharkiv National University. Series: Economic*, vol. 101, pp. 79–93.
6. Zachosova N. V., Hontarenko Yu. D. (2022) *Mozhlyvosti vykorystannya praktyk taym-menedzhmentu dlya opytymizatsiyi upravlinnya orhanizatsiyeyu ta yiyi kadrovym potentsialom* [Opportunities of using time management prac-

tices to optimize organization management and its human potential]. *Tsyfrova ekonomika ta ekonomichna bezpeka – Digital Economy and Economic Security*, no. 3(03), p. 58.

7. Nazarenko S. A., Zachosova N. V., Shpak K. I. (2022) Formalizatsiya zasad taym-menedzhmentu i samomenedzhmentu personalu u kadroviy politytsi dlya pidvyshchennya rivnya kadrovoi bezpeky [Formalization of time management and self-management principles of personnel in personnel policy to increase the level of personnel security]. *Tsyfrova ekonomika ta ekonomichna bezpeka – Digital Economy and Economic Security*, no. 3(03), pp. 51–57.

8. Panchenko V. A., Pika I. V. (2022) Taym-menedzhment – shlyakh do zbilshennya efektyvnosti pratsi pratsivnykiv osvitnoyi orhanizatsiyi [Time management – a way to increase the efficiency of educational organization workers]. *Naukovi zapysky Tsentralno-ukrayinskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Volodymyra Vynnychenka – Central Ukrainian State Pedagogical University named after Volodymyr Vynnychenko. Series: Pedagogical Sciences*, vol. 207, pp. 33–37.

9. Prychepa I. V., Smetanyuk O. A., Solomonyuk I. L. (2021) Teoretyko-metodychni zasady otsinyuvannya efektyvnosti korporatyvnoho taym-menedzhmentu orhanizatsiyi [Theoretical and methodological principles of corporate time management evaluation]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnya – Eastern Europe: Economics, Business and Management*, vol. 2, pp. 99–106.

10. Ratushnyak O. G., Badya Ya. V., Hirnyk M. I. (2022) Taym-menedzhment yak osnovna skladova efektyvnoyi diyalnosti pidpryemstva v suchasnykh umovakh hospodaryuvannya [Time management as a fundamental component of enterprise activity effectiveness in modern economic conditions]. *Innovation and Sustainability*, is. 3, pp. 186–192.

Стаття надійшла до редакції 06.03.2024 р.