

Богдан ХМІЛЬ

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – Світлана ПРОХОРОВСЬКА, канд. екон. наук,
доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ ЧАСОМ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА

Сучасні умови функціонування підприємств характеризуються прискоренням цифрових трансформацій, зміною форматів зайнятості та зростанням ролі людського капіталу як ключового ресурсу розвитку. За таких обставин управління робочим часом персоналу виходить за межі традиційного обліку та контролю і набуває ознак стратегічного інструменту підвищення ефективності діяльності організації.

У науковій площині управління робочим часом доцільно розглядати як складову системи управління персоналом, що включає планування, нормування, розподіл та моніторинг використання часу працівників з метою досягнення оптимального співвідношення між витратами праці та результатами діяльності. В умовах цифровізації зазначені процеси трансформуються під впливом інформаційних технологій, що забезпечують новий рівень гнучкості та оперативності управлінських рішень.

Практичний аспект дослідження підтверджується результатами аналізу діяльності ТОВ «Baker Tilly Ukraine», що функціонує у сфері аудиторсько-консалтингових послуг [2]. Специфіка діяльності підприємства визначає домінування інтелектуальної праці, що обумовлює високу залежність результатів діяльності від ефективності використання робочого часу персоналу. При цьому витрати на оплату праці становлять найбільшу частку витрат підприємства, що підсилює значущість оптимізації часових ресурсів.

Організація праці на підприємстві характеризується поєднанням традиційних і гнучких форм зайнятості, зокрема використанням дистанційної роботи та гнучкого графіка. Такий

підхід сприяє підвищенню продуктивності праці, однак водночас ускладнює процеси координації діяльності та контролю використання робочого часу. У цьому контексті особливої актуальності набуває впровадження цифрових інструментів управління, які забезпечують синхронізацію робочих процесів і підвищують прозорість виконання завдань.

Використання цифрових HR-технологій, зокрема систем планування завдань, внутрішніх комунікаційних платформ та інструментів аналітики, дозволяє оптимізувати розподіл робочого навантаження, підвищити керованість проєктної діяльності та зменшити втрати робочого часу. Водночас надмірна формалізація контролю може негативно впливати на мотивацію працівників, що зумовлює необхідність поєднання технологічних рішень із розвитком довіри та самоменеджменту персоналу.

Серед ключових викликів трансформації управління робочим часом варто виокремити інформаційне перевантаження, мультизадачність, розмитість меж між робочим і особистим часом, а також зростання ризиків професійного вигорання. У зв'язку з цим важливого значення набуває формування культури раціонального використання часу, розвиток цифрової грамотності працівників та впровадження організаційних практик, спрямованих на підтримку їх працездатності та залученості.

Отже, трансформація управління робочим часом персоналу в умовах цифровізації бізнес-середовища має системний характер і передбачає інтеграцію організаційних, технологічних та поведінкових підходів. Ефективне поєднання гнучких форм зайнятості, цифрових інструментів управління та сучасних практик HR-менеджменту створює передумови для підвищення продуктивності праці, зростання ефективності діяльності підприємств та їх адаптації до динамічних умов розвитку економіки.

Список використаних джерел:

1. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.
2. Baker Tilly Ukraine. Офіційний сайт компанії [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.bakertilly.ua/>