

Література

1. Березіна Л. М., Самойлик Ю. В., Бодрий Я. А. Ефективність праці в аграрних підприємствах: показники, тенденції, стратегія підвищення. Л. М. Березіна, Ю. В. Самойлик, Я. А. Бодрий. *Bulletin of Sumy National Agrarian University*. 2019.
2. Гаєнко В. В. Планування продуктивності праці та розробка заходів щодо її підвищення : дипломна робота; наук. кер. О. В. Вартанова. Київ : Київський національний університет технологій та дизайну, 2023. 58 с. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/24423> (дата звернення: 06.02.2026).
3. Прігара Н. Тенденції продуктивності праці та заробітної плати в Україні. Н. Прігара. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті*. Одеса : ДАЕММТ, 2017. URL: <https://doi.org/10.31375/2226-1915-2017-4-99-108> (дата звернення: 06.02.2026)

УДК 339.138:005.33

Зінчук В.Д., здобувач освіти
Вартанова О.В., науковий керівник, д.е.н., проф.
Київський національний університет
технологій та дизайну

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ГНУЧКИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ЯК НАПРЯМОК ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сучасні українські підприємства функціонують в умовах військового стану, невизначеності, постійних ризиків та економічної турбулентності, що визначає необхідність запровадження інноваційних підходів в управлінні персоналом підприємств. У період нестабільності традиційні формати зайнятості поступаються гібридним моделям. Гнучкий графік, дистанційна робота, проектна зайнятість і Job Sharing дозволяють оптимізувати витрати підприємства й одночасно забезпечити комфорт працівників. Такий підхід підвищує продуктивність і знижує рівень вигорання [1].

Найпоширенішою формою гнучкої зайнятості є дистанційна робота, яка полягає в тому, що працівники виконують свої обов'язки поза межами офісу, використовуючи цифрові технології. Для України, в умовах військової агресії, анексії частини територій та релокації частини бізнесу, а з ним і міграції персоналу, використання гнучкої форми роботи є чи не єдиним рішенням для збереження персоналу підприємства.

В сучасних умовах запровадження гнучких графіків роботи для підприємств розширяє можливості працівників до стабільних трудових відносин, сприяє збільшенню продуктивності, зменшенню витрат працівників на транспорт, харчування, одяг, тощо. Гнучкі графіки організації

праці мають позитивний вплив на позаробочий час, сприяють його збільшенню, зменшують втому, покращують психоемоційний стан.

Впровадження гнучких форм організації праці є перспективним напрямом для підвищення продуктивності, гнучкості та інноваційного потенціалу підприємств, однак цей процес стикається з низкою значних бар'єрів, що можуть обмежувати його ефективність. Усі бар'єри можна об'єднати у три групи: організаційні, технічні, психологічні. Якщо організація не розробляє прозорий механізм взаємодії працівників, це може призвести до зниження ефективності та продуктивності праці.

Успішне впровадження гнучких форм організації праці залежить від декількох ключових факторів: технологічної готовності підприємства, корпоративної культури, мотивації персоналу [3]. Комплексне врахування цих факторів дозволяє підприємствам оптимізувати організацію праці, підвищити продуктивність та швидше інтегрувати інноваційні рішення. Недостатня мотивація, невпевненість у власних компетенціях та стресові фактори, спричинені поєднанням роботи в офісі та дистанційної роботи, можуть призвести до зниження креативності та продуктивності.

Література

1. Акулюшина М., Лук'янчук М. Інноваційні підходи до управління персоналом в умовах нестабільного зовнішнього середовища. Електронний журнал «Ефективна економіка» URL: <https://nauka.com.ua/index.php/ee/article/view/8207/8339> (Дата звернення: 05.03.2026)
2. Буда Т. Й., Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди та ризики. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/121459.pdf> (дата звернення: 05.03.2026)
3. Горянська А.М., Тіхонов А.М. (2025). Вплив гібридних і дистанційних форм роботи на мотивацію праці та психологічне благополуччя персоналу організацій. Вісник Міжнародного економіко-гуманітарного університету ім. акад. С. Дем'ячука. Серія : Педагогіка та психологія, № 3. С. 58-66.
4. Яворський О., Гаврилюк А. Інноваційні підходи до управління трудовими відносинами в умовах війни в Україні: аналіз сучасних методик та їх впровадження. *Universum*. 2024. № 11. С. 17-25.

УДК 658.3:331.45:004

Бунін А. С., здобувач вищої освіти
Кирилко Н.М., науковий керівник, к.е.н, ст.викл.
Київський національний університет
технологій та дизайну

**ОРГАНІЗАЦІЯ БЕЗПЕЧНОГО РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА В
УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ**