

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬОТНА АКАДЕМІЯ
НАЦІОНАЛЬНОГО АВІАЦІЙНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ФАКУЛЬТЕТ АВІАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ АВІАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Кваліфікаційна робота

на тему: «Розвиток самоменеджменту як стратегічний напрям удосконалення організації управлінської праці на підприємстві»
(на базі матеріалів
ТОВ «Авіакомпанія «SKY UP»)

здобувача вищої освіти 2 курсу
першого (бакалаврського) рівня
481 групи
Денної форми навчання
спеціальності 073 «Менеджмент»
освітньо-професійної програми
«Менеджмент міжнародних
авіаційних перевезень»
Руденко Едуард Олегович

(підпис студента / курсанта)

Науковий керівник:
к.е.н., доцент
Дорошенко Тетяна Миколаївна

(підпис наукового керівника)

Робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Здобувач вищої освіти Е.О. Руденко

(підпис ЗВО)

АНОТАЦІЯ

Руденко Е.О. Розвиток самоменеджменту як стратегічний напрям удосконалення організації управлінської праці на підприємстві. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітнього ступеня «магістр» за спеціальністю 073 «Менеджмент». – Льотна академія Національного авіаційного університету, Кропивницький, 2023.

В роботі розглянуто ключові аспекти самоменеджменту, зокрема його призначення, методи та інструменти, які сприяють підвищенню ефективності управлінської діяльності. Особлива увага приділяється впровадженню інструментів самоменеджменту серед керівництва та персоналу компанії, а також оцінці впливу цих заходів на показники продуктивності та якості обслуговування. Обґрунтовано можливості та переваги впровадження самоменеджменту в управлінській практиці підприємства, а також сприятиме покращенню якості та ефективності його діяльності.

Ключові слова: самоменеджмент, управління, стратегія, організаційна культура, авіаційна галузь.

ANNOTATION

Rudenko E.O. The development of self-management as a strategic direction for improving the organization of managerial work at the enterprise. - Manuscript.

The research on obtaining a Master degree in the specialty 073 "Management". – Flight Academy of the National Aviation University, Kropyvnytskyi, 2023.

The work considers the key aspects of self-management, in particular its purpose, methods and tools that contribute to increasing the efficiency of management activities. Special attention is paid to the implementation of self-management tools among the company's management and personnel, as well as to the assessment of the impact of these measures on performance indicators and service quality. The possibilities and advantages of introducing self-management in the management practice of the enterprise are substantiated, and it will also contribute to improving the quality and efficiency of its activities.

Keywords: self-management, management, strategy, organizational culture, aviation branch.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	4
ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 НАУКОВО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ.....	11
1.1 Теоретичні основи самоменеджменту.....	11
1.2 Особливості та вплив самоменеджменту на управління працею в авіаційній галузі	27
Висновки до розділу 1.....	31
РОЗДІЛ 2 САМОМЕНЕДЖМЕНТ НА ПІДПРИЄМСТВІ "SKY UP".....	34
2.1 Організаційно-економічна характеристика авіакомпанії "SKY UP" та її особливості.....	34
2.2 Дослідження самоменеджменту в авіакомпанії "SKY UP" та його впливу управління працею.....	42
Висновки до розділу 2.....	51
РОЗДІЛ 3 ВПРОВАДЖЕННЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ "SKY UP"	54
3.1 Стратегічне планування впровадження та вдосконалення самоменеджменту в авіакомпанії "SKY UP".....	53
3.2 Розрахунок ефективності самоменеджменту на підприємстві "SKY UP"	61
Висновки до розділу 3	72
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	82
Додаток	88

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АК	– авіакомпанія;
СМ	– самоменеджмент;
МА	– міжнародний аеропорт;
ПЗ	– програмне забезпечення;
ТОВ	– товариство з обмеженою відповідальністю
FIATA	– International Federation of Forwarders Associations
IAM	– International Association of Movers
АМЕУ	– Асоціація Міжнародних Експедиторів України
КРІ	– Ключові Показники Ефективності
РВР	– Payback Period
NPV	– Net Present Value
PI	– Profitability Index
IRR	– Internal Rate of Return
DACI	– Discounted Annual Cash Inflows

ВСТУП

Актуальність теми. Управління, як процес систематичного керування діями людей, існує з давніх часів. Історично різні форми, методи та зміст цього процесу змінювалися, але основні його складові завжди лишалися актуальними. Це включало в себе встановлення цілей, визначення того, чого треба досягти за допомогою зусиль людей, координацію дій, розподіл окремих видів діяльності та їх об'єднання для досягнення цілей, а також створення різних видів потенціалу (фінансового, ресурсного, технологічного тощо), за допомогою якого учасники спільної діяльності досягали бажаних результатів. Це тільки частина аспектів цього процесу.

Новітні технологічні та соціокультурні зміни, які відбуваються у світі, роблять стратегічне управління та самоменеджмент необхідними інструментами для досягнення успіху та стійкості авіакомпаній. Сучасний авіа-бізнес відзначається жорсткою конкуренцією, підприємства повинні швидко адаптуватися до змін на ринку та ефективно використовувати свої ресурси. Самоменеджмент дозволяє керівникам та співробітникам бути більш самостійними та швидкими на зміни. Також традиційна ієрархічна модель управління поступово витісняється більш самостійними структурами, керівники стають наставниками та коучами, а самоменеджмент сприяє розвитку лідерських якостей серед співробітників, що приводить до інновацій які стають важливим елементом конкурентоспроможності. Самоменеджмент допомагає співробітникам краще розподіляти свій час та ресурси для досягнення поставлених цілей, сприяє створенню серед співробітників культури, яка сприяє генерації та впровадженню інноваційних ідей, та позитивно впливає на моральний дух колективу, забезпечуючи більшу відповідальність і задоволеність роботою. Дослідження та впровадження самоменеджменту як стратегічного напрямку управління стає критично важливим завданням для підприємств у пошуку стійкого успіху в умовах

сучасного бізнес-середовища.

Самоменеджмент, як суттєвий аспект у розвитку управлінської науки, спрямований на інтеграцію ключових управлінських процесів, таких як управління власною діяльністю, керування персоналом і командами, а також управління самим собою і своїм часом. Історія розвитку самоменеджменту представлена у різних управлінських концепціях, які були розроблені науковцями та фахівцями, а потім успішно втілені на практиці з метою вирішення актуальних проблем, що виникали в процесі суспільного прогресу, це широка область, яка привертає увагу багатьох вчених та авторів з різних наукових напрямлень. Різні теоретичні та практичні аспекти, пов'язані з самоменеджментом, висвітлювалися в працях вітчизняних та зарубіжних вчених, такі як: Стивен Кові; Пітер Друкер; Девід Аллен; Маслоу Абрахам; Лотар Зайверт; Хайнц Швальбе. Це лише декілька прикладів вчених та авторів, які вивчали самоменеджмент та внесли вагому концептуальну та практичну спадщину в цій області. Але враховуючи особливості авіаційних підприємств та специфіку надання авіаційних послуг на міжнародних ринках, важливо адаптувати теоретичні та практичні досягнення для відповідності потребам цієї галузі.

Враховуючи особливості авіаційних підприємств, такі як висока ступінь регулювання, швидкість реагування, високі стандарти безпеки, та міжнародний характер операцій, необхідно адаптувати теоретичні та практичні підходи до самоменеджменту для відповідності унікальним вимогам цієї галузі. Аспекти, які потребують уваги, включають вдосконалення систем безпеки та безперебійного функціонування, ефективне управління пасажирським обслуговуванням, оптимізацію логістики та ресурсів, а також розробку управлінських стратегій для глобального масштабу діяльності. Досягнення більшої самоорганізації і відповідальності співробітників, а також впровадження ефективних методів самоменеджменту, є критичними для підвищення продуктивності

та конкурентоспроможності організації.

Мета та задачі роботи. Метою кваліфікаційної роботи є вивчення та аналіз розвитку самоменеджменту як стратегічного напрямку для удосконалення організації управлінської праці на підприємстві, зокрема, на прикладі ТОВ "Авіакомпанія 'SKY UP'". Робота спрямована на дослідження теоретичних та практичних аспектів самоменеджменту і його впливу на управлінську діяльність в авіаційній галузі.

Для досягнення мети необхідно розв'язати наступні задачі:

- вивчення теоретичних основ самоменеджменту та їх відображення в сучасних управлінських концепціях та теоріях;
- аналіз розвитку самоменеджменту на підприємствах, зокрема в авіаційній галузі, та визначення його особливостей та переваг;
- вивчення практичного застосування самоменеджменту в ТОВ "Авіакомпанія 'SKY UP'" та оцінка результатів впровадження цього напрямку;
- сформулювати рекомендації та пропозиції для подальшого вдосконалення самоменеджменту на підприємстві з метою підвищення його ефективності та конкурентоспроможності;
- провести аналіз впливу розвитку самоменеджменту на організацію управлінської праці та досягнення стратегічних цілей підприємства;
- проведення аналізу факторів та обставин, які можуть вплинути на успішну імплементацію самоменеджменту у конкретному підприємстві, і розробка рекомендацій щодо подолання можливих перешкод;
- дослідження сучасних інструментів та методів самоменеджменту, які можуть бути використані для поліпшення управлінської діяльності на підприємстві;
- оцінка потенційного впливу розвитку самоменеджменту на ефективність та конкурентоспроможність підприємства;

– формулювання заключних рекомендацій та висловлення перспектив подальших досліджень у цій області з метою підтримки та розвитку самоменеджменту в авіаційному секторі.

Об'єктом магістерської дипломної роботи є авіакомпанія "SKY UP" (АК "SKY UP"). Приватна українська авіакомпанія. Працює за гібридною моделлю — виконує чартерні рейси та регулярні лоукост-рейси. Розпочала польоти 21 травня 2018 року. АК "SKY UP" пропонує широкий вибір рейсів для пасажирів, включаючи як популярні туристичні напрямки, так і бізнес-маршрути. Базується в аеропорту «Бориспіль». Основні напрямки — Близький Схід, Північна Африка, Східна та Південна Європа.

У квітні 2020 року SkyUp почав виконувати вантажні перевезення. Протягом 2021 року авіакомпанія перевезла 2 546 899 пасажирів, виконала 15 962 рейси, перевезла 786,5 тонн вантажів. Штат працівників: 1172. Компанія ставить перед собою завдання забезпечити високий рівень обслуговування пасажирів і забезпечити комфорт та безпеку польотів.

Предметом дослідження є комплекс теоретичних та практичних аспектів функціонування самоменеджменту на підприємстві, зокрема "Авіакомпанія 'SKY UP'". Аналіз практичних досвідів та інструментів, які можуть бути впроваджені на підприємстві для розвитку самоменеджменту, а також вивчення закономірностей та тенденцій, що виникають у процесі впровадження та розвитку самоменеджменту на підприємстві. Дослідження буде спрямоване на аналіз процесу розвитку тайм-менеджменту в АК «SKY UP».

Методи дослідження. Для дослідження теми використовуються різноманітні методи дослідження, які допоможуть отримати об'єктивну інформацію та аналізувати дані. В роботі було використано спостереження, аналіз фінансових звітів, вивчення фінансової звітності підприємства для оцінки впливу розвитку самоменеджменту на його фінансовий стан. Кейс-аналіз, дослідження конкретних випадків

впровадження самоменеджменту на підприємстві та аналіз їхніх результатів. Та моделювання, використання математичних та статистичних моделей для аналізу та прогнозу впливу самоменеджменту на ефективність підприємства.

Теоретичною та методологічною основою є наукові праці вітчизняних та закордонних учених з менеджменту, маркетингу, психології та статистики. Ці наукові джерела служать для підготовки теоретичного обґрунтування дослідження, розкриття ключових понять і підходів у сфері управління та самоменеджменту. Книга про самоменеджмент за авторством Кузьміна О.Є., Лондара С.Л. та Мельника А.Ф. "The Effective Executive" (Ефективний керівник) - **В цій книзі** Друкер розглядає питання ефективного керівництва та самоменеджменту. Він надає поради щодо прийняття рішень, управління часом і пріоритетами, а також розвитку особистої ефективності.

Інформаційну базу наукового дослідження формують літературні джерела (наукові книги, статті, монографії та інші публікації, які містять теоретичні та практичні аспекти досліджуваної теми). Це вітчизняні, так і закордонні наукові джерела. Електронні бази даних, онлайн-бібліотеки, наукові журнали, баз даних, де зберігаються наукові публікації та документи з певних галузей знань. Інформація з веб-сайтів, архівів соціальних мереж, електронних форумів та інших онлайн-джерел.

Документи підприємства та фінансові звіти, звіти про результати роботи, документи з планування та стратегії підприємства "SKY UP" або інших організацій, які стосуються досліджуваної теми та первинна інформація, одержана безпосередньо від працівників авіакомпанії.

Наукова новизна результатів магістерського дослідження полягає в наступному:

- Унікальний та новий підхід до впровадження самоменеджменту в організаціях, що допоможе покращити управління працею та досягати стратегічних цілей.;

- Аналіз впливу самоменеджменту на підприємство може внести важливий внесок у розуміння того, як самоменеджмент впливає на ефективність управлінської праці на підприємстві, особливо в контексті авіаційної галузі.;

- Узагальнення світового досвіду, порівняння та аналіз менеджменту в різних країнах та авіаційних компаній щодо впровадження самоменеджменту може дати новий інсайт у галузь.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості їх використання підприємствами авіаційної сфери для покращення системи управління працею, рекомендації та висновки можуть бути безпосередньо використані підприємством для впровадження практикування самоменеджменту та підвищення ефективності управлінської діяльності. Удосконалення організації управлінської праці через самоменеджмент може допомогти підприємству "SKY UP" стати більш конкурентоспроможними на ринку авіаційних послуг. А також результати можуть бути корисними для інших галузей, де важливий самоменеджмент та управління працею.

Апробація результатів магістерської дипломної роботи. Основні теоретичні та практичні положення дослідження оприлюднено та обговорено на науково-практичних конференціях, семінарах, круглих столах; за результатами проведених наукових досліджень опубліковано ... тез доповідей, ... статей у фахових наукових виданнях.

Структура, зміст та обсяг магістерської дипломної роботи. Магістерська дипломна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (58 найменувань) та 3 додатків. Загальний обсяг роботи становить 96 сторінок друкованого тексту, в тому числі 81 сторінка основного тексту, 6 сторінок списку використаних джерел та 9 сторінок додатків. Магістерська дипломна робота містить 9 таблиць, 8 рисунків, 3 додатки.

РОЗДІЛ 1

НАУКОВО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

1.1 Теоретичні основи самоменеджменту

Люди є основою будь-якої організації та її головним скарбом. У минулому вважалося, що людина буде витіснена з більшості організацій роботами чи машинами. Але, незважаючи на те, що машина частково або навіть повністю витіснила людей з окремих підрозділів організацій, роль людини в організації не зменшилася, а навіть зросла. У результаті людина не тільки стала найціннішим «ресурсом» організації, але й найдорожчим.

Багато підприємств діляться інформацією про кількість працівників, а не про виробничі потужності, обсяг виробництва або продажів, фінансовий потенціал і т.п., коли хочуть підкреслити свій масштаб і важливість. Успішна компанія прагне максимально використати потенціал своїх працівників, надаючи їм можливості максимально віддатися своїй роботі та розвиватися. Це лише один із аспектів взаємодії між людиною та організацією. Але існує ще одна сторона цієї взаємодії, яка визначає, як людина бачить організацію, її роль у своєму житті, те, що вона дає йому, і який сенс він вкладає у свою взаємодію з нею.

Коли людина працює на підприємство, її цікавлять різні аспекти, чим вона повинна жертвувати для інтересів компанії, коли, де та скільки вона повинна працювати, з ким і скільки часу вона повинна робити це, що організація їй буде давати за зроблену роботу тощо. Це, а також багато інших речей, визначають, наскільки людина задоволена своєю взаємодією з організацією, як вона до неї ставиться та свій внесок у роботу організації. Одним із найважливіших завдань менеджменту є створення органічної двосторонньої взаємодії між людиною та організацією, яка забезпечує основу для ефективного управління організацією. А щоб краще справлятися зі своїми обов'язками, виконувати велику кількість

завдань в короткий час, та встигати виконувати всі поставлені задачі в короткий термін не витрачаючи на це багато сил і ресурсів існує самоменеджмент.

Самоменеджмент — це наука, яка вивчає, як люди самі організовують і контролюють свої дії. Іншими словами, це систематичне та цілеспрямоване використання керівниками або спеціалістами перевірених методів і практичних навичок організації роботи, щоб вони працювали ефективніше та досягали професійних цілей. Сукупність процесів, пов'язаних з плануванням, організацією, стимулюванням і контролем менеджера над власною діяльністю, які забезпечують його ефективне функціонування в системі управління, раціональні методи та організаційні важелі управління менеджером власною працею. СМ — це феномен самоорганізації людського фактору та система ресурсів працівника, яка дозволяє людині подолати критичні ситуації та підвищити свої професійні навички. СМ означає оптимізацію роботи, що включає використання нових технологій, самооцінку, самоконтроль, планування дій і багато іншого [40, с. 8-12].

Організація та контроль власних дій, процесів та ресурсів для досягнення поставлених цілей і підвищення продуктивності відомі як самоменеджмент. Самоменеджмент означає активно керувати собою, власним часом, прийняттям рішень і досягнення результатів, він змінювався протягом часу, змінюючи форму та зміст відповідно до соціальних та економічних змін. Важливо розглянути, як самоменеджмент розвивався і як він вплинув на сучасні організації. СМ важливий для управління організацією, особливо в авіації. Він допомагає досягти стратегічних цілей компанії, зменшує стрес, покращує комунікацію та підвищує продуктивність працівників. СМ включає визначення особистих та професійних цілей, а також планування дій, необхідних для досягнення успіху. Управління пріоритетами та часом є частиною ефективного самоменеджменту, а також важливою частиною самоменеджменту є контроль

над своїми власними стосунками та здатність працювати разом.

Самоменеджмент в управлінській діяльності ставить перед керівниками такі цілі [19]:

- розвиток рівня рефлексії (усвідомлення себе) необхідного для виявлення різноманітних методів вирішення проблем у своєму житті та професійній діяльності;

- отримання практичних навичок, необхідних для успішної роботи, таких як стратегії управління власною кар'єрою, раціоналізація власної праці, техніки та переконання, способи збереження та підвищення продуктивності;

- знаходити найкращі способи управління, керувати внутрішніми ресурсами, і підтримувати позитивні відносини з підлеглими;

- максимальне використання своїх можливостей, розумне управління своїм життям, подолання впливу зовнішніх факторів в усіх сферах життя, в тому числі на роботі.

Існують такі основні напрями самоменеджменту, які можна побачити на мал. 1.1. Основні напрямки самоменеджменту включають [10]:

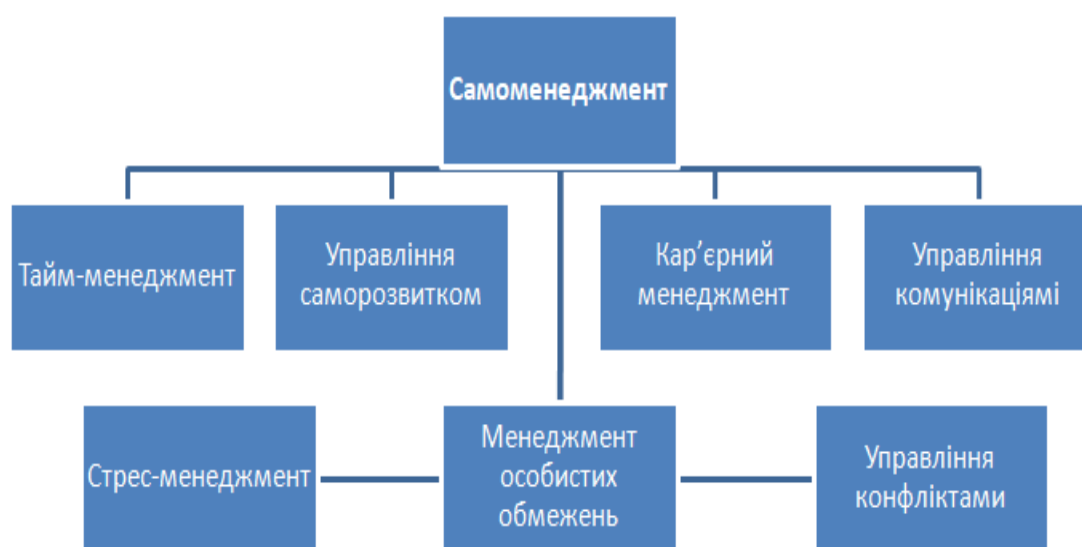


Рисунок 1.1 – Основні напрямки самоменеджменту

1. Тайм-менеджмент: є ключовим аспектом самоменеджменту, спрямованим на ефективне використання часу для досягнення поставлених цілей і завдань, цей підхід включає в себе ряд стратегій та методів, спрямованих на планування, організацію і контроль часу з метою оптимізації праці та досягнення більш високого рівня продуктивності.

2. Управління саморозвитком: елемент самоменеджменту, який кличе сприяти особистому та професійному зростанню. Цей підхід передбачає систематичний процес вдосконалення навичок, знань та якостей, які сприяють досягненню особистих та професійних цілей.

3. Стрес-менеджмент: є важливою складовою самоменеджменту, спрямованою на ефективне керування стресовими ситуаціями та підтримку фізичного та психічного благополуччя, цей підхід передбачає прийняття заходів для зменшення негативних впливів стресу та підвищення рівня резилієнтності.

4. Менеджмент особистих обмежень: спрямований на ідентифікацію, подолання та поліпшення обмежень, які можуть завадити особистому і професійному розвитку, цей підхід передбачає свідоме управління обмеженнями та пошук стратегій для їх подолання.

5. Кар'єрний менеджмент: є стратегічним підходом до управління професійним розвитком та досягненням кар'єрних цілей, цей процес включає в себе планування, вдосконалення навичок, розвиток кар'єрної стратегії та підготовку до викликів, що можуть виникнути на шляху професійного росту.

6. Управління конфліктами: це процес ефективного урегулювання суперечок та конфліктів в організації чи між індивідами, вміння ефективно взаємодіяти та вирішувати розбіжності важливо для створення сприятливого та продуктивного робочого середовища.

7. Управління комунікаціями: це ключовий аспект самоменеджменту та організаційного лідерства, спрямований на забезпечення ефективності обміну інформацією, побудову сприятливого робочого середовища та

розвиток взаєморозуміння між учасниками комунікації.

Ці напрямки спільно формують систему підходів до самоменеджменту, допомагають краще організувати роботу, що призводить до кращих результатів і меншої завантаженості. Відповідно до теорії тайм-менеджменту, важливо, щоб кожен працівник зрозумів і мінімізував вплив хронофагів — речей, які призводять до непотрібних витрат часу на діяльність протягом робочого дня — або повністю позбавився від них. Стандартні ситуації та інші перешкоди, відомі як хронофаги, тимчасово зупиняють процес роботи або перешкоджають її продовженню. Одним із найвідоміших у світі дослідників тайм-менеджменту Лотар Зайверт описав типові хронофаги, котрі можна побачити на малюнку 1.2. Коли зовнішнє середовище змінюється, змінюються й фактори, які заважають ефективній управлінсько-організаційній діяльності [14].



Рисунок 1.2 – Типові хронофаги

Сучасні технологічні хронофаги, такі як телевізор, інтернет, месенджери, електронна пошта, комп'ютерні ігри, онлайн-купівля товарів та інші, можна включити до зазначених факторів.

Крім хронофагів, існують внутрішні перешкоди, які відволікають від виконання завдань і цілей, такі як [14]:

- звичка отримувати все негайно;
- неправильна оцінка обсягу та термінів робіт;
- прагнення завжди підтримувати інших;
- надмірна товариськість;
- звичка починати роботу, не забезпечуючи себе усіма необхідними речами;
- невміння встановлювати пріоритети;
- звичка переглядати соціальні мережі кожні 5-10 хвилин;
- відсутність відпочинку;
- звичка не завершувати щоденні завдання;
- нездатність контролювати хід проекту;
- звичка ходити на перекури.

Подібні перешкоди часто заважають роботі та забирають час, але вони зазвичай не враховуються як частина робочого процесу.

Вирішення подібних перешкод в процесі роботи є важливим аспектом самоменеджменту, часті завади, які можуть виникати, не завжди враховуються як невід'ємна частина робочого процесу. Подолання цих перешкод може бути представлено як послідовне виконання взаємопов'язаних функцій самоменеджменту.

Послідовне виконання взаємопов'язаних функцій самоменеджменту можна представити як спосіб оптимізації власної діяльності та вирішення професійних проблем (рис. 1.3):

1. Поставити особисті та професійні цілі.
2. Стратегія розумного використання часу.
3. Приймати рішення щодо майбутніх подій.

4. Управління та виконання особистого трудового процесу.
5. Контроль за результатами роботи.
6. Оптимізація процесу отримання інформації.



Рисунок 1.3 – Функції само менеджменту [40]

Першою функцією є постановка мети, яка включає аналіз і формування цілей працівника.

Для професійних або особистих цілей найкраще говорити про них точно формулюючи власні потреби та інтереси, які можуть вимагати спрямованих дій на їх виконання. Таким чином, поставлена мета повинна містити опис кінцевого результату, який допоможе мати мотивацію виконувати роботу.

Планування свого часу це друга функція, яка означає підготовку до досягнення цілей шляхом організації та впорядкування часу, який виділяється для виконання завдань. Основним плюсом планування витрат робочого часу є значна економія робочих годин у кінцевому підсумку. У само менеджменті визначають чотири види планування: довгострокове (плани та цілі на все життя), середньострокове (плани та цілі до п'яти років), короткострокове (плани та цілі на рік) і планування на день. Послідовність у плануванні цілей і завдань працівників відповідно до визначених термінів часу можна представити у вигляді «сходинок» (рис. 1.4):

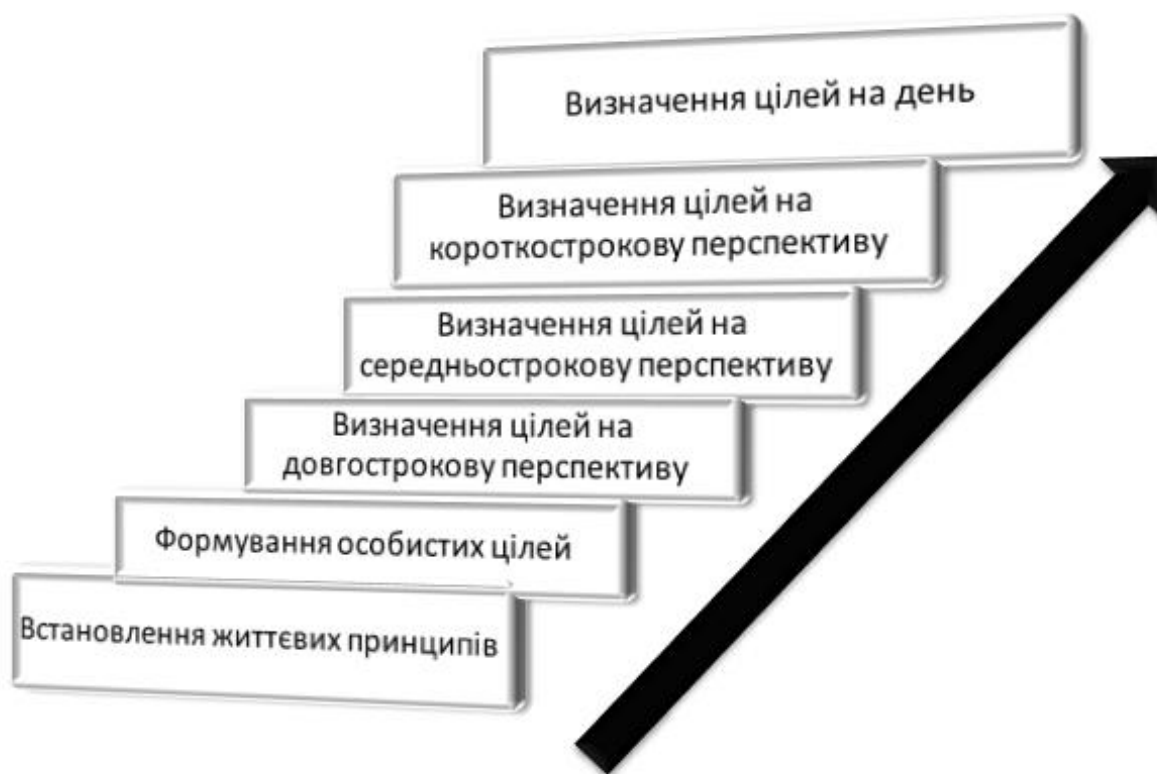


Рисунок 1.4 – “Сходи” самоменеджменту

Прийняття рішень щодо майбутніх справ є третьою функцією самоменеджменту. Це стосується встановлення пріоритетності намічених цілей, які з них є першорядними, другорядними та іншими по значенню. Досвід показує, що намагання негайно виконувати занадто багато завдань або витратити робочий час на непотрібні завдання є основною проблемою для керівників різних рівнів управління [17, с. 226]. Таким чином, складання спеціального списку справ допоможе управлінцю визначити пріоритети та послідовність виконання намічених завдань:

- працювати лише над важливими завданнями;
- вирішувати проблеми відповідно до їх важливості та терміновості;
- зосереджуватися на виконанні одного завдання.

Після прийняття рішення про послідовність виконання намічених цілей необхідно подумати про те, як організувати трудовий процес.

Складання розпорядку дня управлінця є четвертою функцією

самоменеджменту, яка включає організацію та реалізацію особистого трудового процесу. Загальні стандарти щодо того, як правильно організувати робочий день, включають такі правила:

Початок дня

1. Починати роботу з оптимістичним настроєм.
2. Перевірити план дня, складений напередодні.
3. Спочатку виконувати важливі та складні завдання.

Основна частина дня:

1. Готуватися добре до виконання завдань.
2. Намагтися завершити завдання в зазначений термін.
3. Вміти вирішувати додаткові проблеми.
4. Працювати швидко, робити паузи та перерви вчасно.
5. Намагатися логічно завершити початі справи.

Кінець дня:

1. Контролювати виконання запланованих справ.
2. Спланувати роботу на наступний день.

Контроль за власним виконанням роботи є п'ятою функцією самоменеджменту. Три основні дії самоконтролю включають: оцінка стану виконання завдань, тобто оцінка того, що вже досягнуто до моменту здійснення контролю; порівняння отриманих і запланованих результатів; коригування планів відповідно до виявлених відхилень.

Наприкінці робочого дня важливо не тільки стежити за досягненням цілей, але й аналізувати причини, чому деякі завдання не вдалося зробити.

Удосконалення комунікативного процесу та отримання інформації є останньою функцією СМ, яка об'єднує усі попередні функції. Важливість цієї функції полягає в тому, що керівник щодня стикається з потоком інформації, яку йому потрібно організувати. Розгляд документації та ведення кореспонденції (читання, сприйняття, відповідь) і ефективно проведення зустрічей (визначення питань заздалегідь, встановлення часу на кожне питання), телефонні дзвінки (планування змісту та тривалості

розмови) тощо – це способи заощадити власний робочий час [22].

Є велика кількість практичних технологій самоменеджменту для працівників, якими можна користуватися, щоб покращувати свою ефективність: аналіз за принципом Ейзенхауера; принцип Парето; ABC-аналіз; Метод Pomodoro; ведення щоденника часу; метод «Альпи».

Матриця Ейзенхауера — це інструмент управління часом, який допомагає визначити, які завдання є найважливішими. Він також називається методом Ейзенхауера, аналізом за методом Ейзенхауера, матрицею управління часом і матрицею термінових/важливих питань. Це інструмент, який допомагає впорядкувати та надати пріоритети різноманітні проекти та завдання на основі того, наскільки важливими вони є та наскільки швидко вони повинні бути завершені [52].

Американський генерал і президент Дуайт Д. Ейзенхауер розробив цей метод, який широко використовується як у військовому, так і в цивільному секторах для кращого контролю над завданнями та ресурсами за терміновістю та пріоритетністю. Дослідження споживачів під назвою «Простий ефект терміновості» стверджує, що люди природним чином віддають перевагу терміновості перед важливістю, віддаючи перевагу завданням, які є тимчасово вимушеними і менш важливими, над завданнями, які менш термінові, але пропонують більше вигоди. Оскільки вона враховує важливість завдання та терміновість, матриця Ейзенхауера використовується для подолання цього загального упередження. Зазвичай матриця Ейзенхауера представлена у вигляді чотирьох квадратів, кожен з яких відображає різні види завдань або проектів, залежно від того, наскільки важливими вони є та як терміново вони повинні бути завершені. Завдання поділяються на чотири категорії відповідно до терміновості та важливості:

1. Важливо та терміново. Це справи які вимагають негайного реагування та уваги. Вони мають найвищий пріоритет і мають чіткі терміни виконання. Невиконання або недотримання термінів призведе до

негативних наслідків.

2. Важливо, але не терміново. Сюди входять завдання та проекти, які мають вирішальне значення для досягнення цілей на довгостроковій основі, але які не вимагають негайного втручання. У майбутньому вони можуть бути сплановані та реалізовані.

3. Не важливо, але терміново. Проекти або завдання, які потребують негайного втручання, але не мають значного стратегічного значення. Їх потрібно виконати негайно, але вони не допомагають досягти довгострокових цілей. Здатність відрізнити важливість від терміновості починає мати значення.

4. Не важливо і не терміново. Це справи які не є важливими або несуттєвими. Рекомендується або робити їх останніми, або взагалі не робити, оскільки вони мають найнижчий пріоритет.

На рисунку 1.5 показано, як щоденні завдання розподіляються за пріоритетами відповідно до принципів Ейзенхауера.



Рисунок 1.5 – Матриця Ейзенхауера

Боротьба за виконання справ які входять до другого квадрату повинна бути головним завданням для особистого тайм-менеджменту. Можна максимізувати використання часу за допомогою типів діяльності, які є характерними для другого квадрата. Немає значення, термінові справи чи ні, ефективні люди повинні уникати виконання робіт, які входять до третього квадрату. Перманентна діяльність у першому квадраті пов'язана з проблемами психологічного характеру через постійний тиск терміновості та важливості завдань, які виконують керівник або підлеглий. У центрі ефективного управління як індивідуальним, так і корпоративним є другий квадрат. Він пов'язаний зі справами, які не є терміновими, але мають важливе значення. Сюди можна віднести такі види діяльності, як створення ділових відносин, довгострокове планування бізнес-тренувань і бізнес-профілактика, які, безсумнівно, є важливими, але рідко виконуються негайно через те, що вони не є терміновими [52].

Отже, матриця Ейзенхауера — це простий спосіб розподілити завдання за важливістю та терміновістю. Незважаючи на те, що вона проста у використанні, вона ігнорує інші важливі фактори, такі як доступність ресурсів, складність завдань і кількість зусиль. Крім того, Матриця Ейзенхауера найкраще працює, коли у кожному квадраті є небагато завдань. Перевантаження працівників надмірною кількістю завдань може призвести до того, що в кожному квадраті потрібні будуть додаткові рішення щодо пріоритетів. Заповнення матриці також може бути трудомістким і непріоритетним, коли є багато завдань. Цей метод найкраще підходить для управлінців.

Принцип Парето, також відомий як «закон 80/20», є емпіричним законом, який вказує на те, що результати нерівномірно поширюються в багатьох сферах бізнесу та життя людини. «80% результатів досягаються за допомогою 20% зусиль», — це формулювання принципу Парето. Це може проявитися в багатьох аспектах, таких як продуктивність, витрати,

прибуток, продажі тощо. Ось кілька прикладів того, як працює принцип Парето:

1. 20% працівників відповідають за 80% результатів компанії.
2. 20% часу працівника забезпечує 80% його результату.
3. 20% програмних помилок відповідають за 80% збоїв програмного забезпечення.
4. З двадцяти відсотків інвестицій компанія отримує вісімдесят відсотків інвестиційного прибутку.

Зосереджуючись на найважливіших діях і завданнях, які мають найбільше значення, принцип Парето може використовуватися для підвищення продуктивності. Цей принцип є основою для визначення та виділення ресурсів, щоб покращити управління ресурсами, такими як час, бюджет і персонал. Концентруючи зусилля на найбільш важливих і впливових факторах, принцип Парето допомагає приймати більш обдумані та ефективні рішення на роботі та особистому житті.

ABC-аналіз є методом класифікації та пріоритезації елементів, таких як ресурси, товари, клієнти чи завдання, на основі того, наскільки вони важливі та впливають на організацію. Цей метод аналізу отримав назву від трьох літер алфавіту: А, В і С. Графічно цей метод зображено на рисунку 1.6. Кожній групі дається більший пріоритет, враховуючи її значення, основна мета ABC-аналізу полягає в тому, щоб спрямувати увагу та ресурси на найбільш важливі та впливові об'єкти або завдання. Основні категорії, які використовує ABC-аналіз [51]:

Категорія А (висока важливість, високий вплив): завдання або об'єкти в цій категорії є надзвичайно важливими та мають значний вплив на успіх організації. Об'єкти, які мають найбільше значення, можуть мати значні наслідки в разі поганого управління або неефективного виконання.

Категорія В (середня важливість, середній вплив): об'єкти та завдання з помірною важливістю та впливом належать до цієї категорії. Вони мають важливе значення, але не критичне для успіху компанії, і

вони потребують менше уваги, ніж оцінки А.

Категорія С (низька важливість, низький вплив): Об'єкти або завдання в цій категорії не мають великого впливу на діяльність організації та мають низьку цінність. Завдання можуть бути рутинними або незначними, і вони не впливають суттєво на загальний результат.



Рисунок 1.6 – ABC-аналіз

Основна мета ABC-аналізу полягає в тому, щоб створити стратегію управління, яка працює, розподіляючи ресурси, час і увагу з урахуванням важливості та впливу [35]. Цей метод допомагає компаніям пріоритизувати завдання, оптимізувати роботу та забезпечити кращий результат та ефективність у різних сферах.

Метод Pomodoro - це спосіб управління часом, який базується на 25-хвилинних ділянках зосередженої роботи, які потім розбиваються на п'ятихвилинні перерви. Через кожні чотири години роботи зазвичай робляться більш тривалі перерви, які варіюються від п'ятнадцяти до тридцяти хвилин. Техніка Pomodoro, яку розробив Франческо Чірілло,

знаходить своє походження в кінці 1980-х років, плануючи свій навчальний день, він використовував кухонний таймер у формі помідора. Спочатку він пробував змінювати тривалість роботи, починаючи з двох хвилин і подовжуючи їх до однієї години; він швидко зрозумів, що це надто багато часу, щоб зосередитися на завданні. Він вирішив, що 25 хвилин «помідора» є найкращим для своїх потреб.

Техніка Pomodoro по суті допомагає людям краще зосереджуватися на завданнях за короткий час, даючи їм час для відпочинку. Крім того, цей метод допомагає подолати схильність до багатозадачності або прокрастинації, які, як відомо, знижують продуктивність. Техніка Pomodoro також може допомогти людям розвивати робочі звички, робити більше за менший час, отримуючи відчуття досягнення та зменшуючи ризик вигорання. Робота ділиться на проміжки 25 хвилин (відомі як «помідор»), після яких йдуть короткі перерви тривалістю 5 хвилин. Після чотирьох «помідорів» слід відпочити трохи довше, приблизно від п'ятнадцяти до тридцяти хвилин. Після завершення кожного «помідора» краще робити позначку або записувати результати, це допоможе відстежувати свою продуктивність і шукати способи покращити свою роботу. Метод Помодоро покращує концентрацію та допомагає ефективніше використовувати час, він особливо корисний для завдань, які вимагають значної концентрації та уваги.

Ведення щоденника часу - це процес запису та аналізу свого розпорядку дня, а також того, як ви витрачаєте свій час і як ви працюєте. Цей інструмент допомагає краще зрозуміти, як люди витрачають свій час, виявляти тенденції та звички та знаходити шляхи підвищення продуктивності та ефективності. Це можна робити завдяки веденню особистого щоденника, мати календар-пам'ятку, записну книжку, завдяки інструментам планування, довідникам, тощо. Подібні календарі для поміток корисні в тому сенсі, що вони допомагають у орієнтації в строках і датах.

Метод «Альпи» або «метод гірських вершин» — це стратегічний інструмент для прийняття рішень і управління проектами, спрямований на вирішення складних проблем і досягнення важливих цілей. Він отримує більше робочого часу «про запас» (60:40). Таким чином, основним правилом при складанні плану виконання завдання є те, що він повинен охоплювати шістдесят відсотків робочого часу та залишити приблизно сорок відсотків для вирішення непередбачуваних проблем [35]. Зосереджуючи увагу на стратегічних аспектах та досягненні мети, метод «Альпи» допомагає систематично аналізувати та планувати важливі дії та проекти. Він особливо корисний, коли потрібно вирішувати складні проблеми та долати труднощі.

Таблиця 1.1 представляє зібрання різних методів і прийомів СМ, які доцільно використовувати в діяльності працівників авіакомпанії.

Таблиця 1.1 – Методи самоменеджменту

Функція самоменеджменту	Методи	Результат
Інформація та комунікація	Обґрунтовані дії, записи з інформацією, коректне проведення комунікації та раціональне використання телефону	Ефективне планування зустрічей та конференцій, виділення часу для розмов, уникнення потенційних проблем і зменшення відволікань
Реалізація та організація	План розподілу часу, графік ефективності та робочий графік на день	Удосконалення власного робочого стилю, фокусування на важливих завданнях, використання піків продуктивності та облік періодичних коливань
Визначення мети	Встановлення цілей, оцінка обставин, розробка стратегій та способів досягнення, формулювання завдань	мотивація, визначення сильних і слабких сторін, визначення переваг, фокус на ключових сферах, встановлення

		строків та конкретних кроків
Прийняття рішень	Делегування завдань, АВС-аналіз, принцип Ейзенхауера, принцип Парето, відновлення пріоритетів	Пріоритетне вирішення критичних завдань, організація справ з урахуванням їх значущості, ефективне використання робочого часу.
Самоконтроль	Моніторинг робочого процесу, оцінка досягнення поставлених завдань, огляд результатів попереднього дня	Досягнення запланованих результатів, позитивний вплив на хід подій у житті.
Організація часу	Планування на стратегічному та оперативному рівнях, організація робочого дня, основи управління часом, метод «Альпи», Метод Pomodoro, ведення журналу часу	Підготовка до реалізації мети, планування та оптимізація часу, скорочення термінів виконання

Були систематично розглянуті ключові стратегії та підходи, спрямовані на ефективне управління часом та завданнями в авіаційній галузі. Вивчені методи, такі як тайм-менеджмент, управління стресом, саморозвиток, кар'єрний менеджмент, управління конфліктами та комунікаціями, виявилися важливими інструментами для підвищення ефективності робочого процесу та задоволення від праці.

1.2 Особливості та вплив самоменеджменту на управління працею в авіаційній галузі

Самоменеджмент є важливим компонентом управління працею в авіаційній галузі, який впливає на продуктивність і організацію робочого процесу, СМ передбачає встановлення цілей і планування дій, необхідних

для досягнення цих цілей, що допомагає більш ефективно розподіляти час і ресурси. Навички для застосування самоменеджменту дозволяють людям краще контролювати те, що вони роблять та не відволікатися від процесу праці, що підвищує продуктивність і відповідальність. Дуже важливо визначати та виконувати найважливіші завдання, щоб запобігти втрати часу на менш важливі справи. СМ допомагає уникнути перенавантаження та ефективно розподіляти час між різними завданнями, а здатність самостійно ставити та досягати цілей стимулює бажання працювати та підвищує задоволення від робочих досягнень.

Самоменеджмент у сфері авіації включає в себе ряд ключових аспектів, спрямованих на покращення ефективності та забезпечення високого рівня безпеки в цьому високотехнологічному та відповідальному секторі. Важливість ретельного планування, ефективного управління стресостійкістю, постійного саморозвитку, планування кар'єри та управління конфліктами та комунікаціями визначається їхнім впливом на графіки рейсів, безпеку польотів, навчання та сертифікацію персоналу, особистий та професійний розвиток, а також сприяє створенню ефективних систем управління конфліктами та забезпеченню ефективної комунікації всередині та поза авіакомпанією. Ці аспекти є важливими не лише для підвищення продуктивності та якості роботи, але і для забезпечення безпеки та дотримання високих стандартів у цьому ключовому секторі [42].

Ефективне використання самоменеджменту є життєво важливим для досягнення успіху як у професійній, так і в особистій сфері життя. Люди, які вміють ефективно керувати своїми ресурсами та собою, мають більше шансів досягти своїх цілей і досягти бажаних результатів. Загалом, СМ є важливою частиною ефективного управління працею в авіаційній галузі. Не можна недооцінити вплив, який він має на продуктивність і задоволеність від роботи.

Планування — це більше, ніж просто записати десь нагадування про

те, що потрібно бути присутнім на діловій зустрічі. Важливо взяти на себе відповідальність за те, що потрібно робити. Ефективне планування вимагає особистої ідентичності. Журнал часу повинен допомогти знайти моменти, коли ви найбільш продуктивні та енергійні. Планувати найважливіші завдання на краще на той час, коли людина відчуває себе найкращим чином [32]. Під час очікування дзвінка чи тривалих поїздок, можна виконувати невеликі завдання, такі як написання електронного листа, переглядати вебінари або прослуховувати подкасти.

Багато людей, котрі практикують тайм-менеджмент, радять використовувати інструменти для планування часу, щоб бути продуктивнішим. Планери, календарі, мобільні програми, кишенькові щоденники, блокноти та настінні графіки є особистими планувальними інструментами. Можна звільнити свій розум, щоб зосередитися на головних пріоритетах, записавши свої завдання, плани та речі, які слід запам'ятати. Перш за все, потрібно знайти інструмент планування, який буде підходити саме вам, і регулярно використовувати його.

Під час використання інструменту планування завжди треба записувати інформацію безпосередньо в інструмент планування який був обраним. Записи, які були зроблені десь-інде, і які потім потрібно перенести в свій блокнот, є неефективними та ви втратите ще більше часу. Потрібно перевіряти свій блокнот щодня, та записувати свої пріоритети. Якщо використовується більше одного інструменту планування, вони повинні бути синхронізовані. Треба переконатися, що мобільний телефон, комп'ютер і паперові планувальні інструменти відповідають одне одному, а також зручно буде мати резервну систему [35].

Щоденник є корисним інструментом для контролю того, як людина витрачає свій час. Наприклад, можна записувати що ви робите протягом п'ятнадцятихвилинних інтервалів протягом тижня або двох, а потім перевірити результати і задати собі такі запитання:

1. Чи встигли ви виконати всі необхідні дії?

2. Які завдання вимагають найбільшої кількості часу?
3. На якому етапі дня ви найбільше працюєте?
4. На що ви витрачаєте найбільше часу: на роботу, на родину, на хобі або на відпочинок?

Це допоможе обрати подальші план, визначивши найбільш часопоглинуючі завдання та перевіривши, чи був це дійсно витрачений час на найважливіші дії. Можна бути більш реалістичними, плануючи та оцінюючи час, необхідний для рутинних завдань.

Мобільні програми можуть бути чудовими інструментами для планування. Зазвичай програми групуються в наступні категорії:

1. Трекери часу, які допоможуть зрозуміти як ви витрачаєте свій час.
2. Засоби збереження часу допоможуть позбавитися від звичок марнувати час і будьте продуктивнішими.
3. Менеджери завдань, завдяки ним можна встановити пріоритети та організувати завдання, щоб краще керувати часом.

Неефективне управління часом призводить до проблем з організацією на роботі. Хаос негативно впливає на те, як людина сприймає своє самопочуття. Потрібно покращувати кількість часу, витраченого на обробку даних. Наприклад, робота з електронною поштою може зайняти весь день, щоб такого не трапилось треба використовувати систему організації електронної пошти, щоб запобігти марнуванню часу, обробляючи інформацію в кожному листі якомога ефективніше. Щоб стежити за кожним листом, використовуйте папки, прапорці або систему з кольоровим позначенням.

Делегування є важливим інструментом для ефективного управління часом і завданнями. Це процес передачі певних завдань іншим людям або членам команди, щоб звільнити свій час для більш важливих чи стратегічних завдань. Делегування дозволяє розподілити навантаження та підвищити продуктивність. Коли ви делегуєте завдання іншій особі, ви можете вивільнити час для завдань, які потребують вашої уваги. Слід

визначити, які завдання можуть виконувати інші працівники, а потім слід обрати відповідну особу, або декілька людей, щоб вони їх виконали [47, с. 220-243]. Треба обрати тих, хто має відповідні навички, досвід, інтереси та повноваження, щоб виконати завдання. Визначте завдання та ваші очікування, дозволяючи людям яким було передано повноваження виконувати справу, трохи змінити його. Також слід стежити за тим, щоб не брати на себе відповідальність, але слід регулярно перевіряти, наскільки успішно людина виконує роботу та надавати поради. Нарешті, потрібно винагороджувати людей за хорошу роботу або робити пропозиції для вдосконалення, якщо потрібно.

До того ж, делегування завдань є найефективнішим способом управління часом. Все, що менеджер робить, можна делегувати або своєму власному часу, або підлеглим. Делегування можна поділити на два види: виконання та керівництво. Саме останнє забезпечує ефективне управління. Результати, а не методи, є центром делегування керівництва. Таким чином делегування надає підлеглим відповідальність і дозволяє їм самостійно вибирати методи для виконання задачі, що робить їх відповідальними за результати виконаної роботи. Делегування сприяє росту окремих робітників так само як і підприємства, через спільні обов'язки та взаєморозуміння.

Висновки до розділу 1

У першому розділі було розглянуто теоретичні аспекти та науково-методологічні засади самоменеджменту та встановлено, що самоменеджмент є важливою частиною ефективного управління, оскільки він дозволяє людям краще планувати свій час і ресурси, щоб досягти своїх професійних і особистих цілей. Були розглянуті теоретичні основи, зокрема принципи та методи само менеджменту: аналіз за принципом Ейзенхауера; принцип Парето; АВС-аналіз; метод Pomodoro; ведення

щоденника часу; метод «Альпи»; які допомагають людям краще контролювати свій час і виконувати свої обов'язки.

Основні складові самоменеджменту включають: тайм-менеджмент (ефективне управління часом, планування робочого дня, пріоритизація завдань та використання часу відповідно до важливості), управління саморозвитком (систематичне підвищення власних навичок і знань, постійне вдосконалення особистості та професійного росту), стрес-менеджмент (уміння ефективно впоратися із стресом, розслаблення та збереження емоційного балансу), менеджмент особистих обмежень (раціональне використання своїх ресурсів, уникнення перевантаження та раціоналізація завдань), кар'єрний менеджмент (планування і розвиток кар'єри, встановлення цілей у професійній сфері та їх поетапне досягнення), управління конфліктами (ефективне вирішення конфліктів та забезпечення позитивних взаємовідносин), управління комунікаціями (спілкування та взаємодія з оточуючими, включаючи навички слухання та вираження власних ідей). Ці компоненти взаємодіють між собою, створюючи комплексний підхід до ефективного самоменеджменту.

Далі було досліджено роль СМ як стратегічного напрямку удосконалення організації управлінської праці на підприємстві. СМ використовується як комплексний підхід до регулювання працівників та ресурсів для досягнення стратегічних цілей підприємства. Це включає в себе розробку ефективних стратегій та тактик, впровадження технологій та методів для оптимізації робочих процесів, а також створення стимулів для підвищення продуктивності та задоволеності працівників. Самоменеджмент сприяє не лише ефективній організації робочого часу, а й розвитку особистості та підвищенню самопродуктивності в умовах сучасного бізнес-середовища.

Особливості та вплив самоменеджменту на управління працею в авіаційній галузі визначені в контексті специфічних вимог та викликів, які стоять перед авіакомпаніями та їхнім персоналом, розвиток і

впровадження самоменеджменту в авіаційній сфері не тільки сприяє підвищенню ефективності управлінських процесів, але й реагує на потреби сучасного ринку та забезпечує високий рівень безпеки та якості обслуговування.

Один із аспектів, які важливі для авіаційної галузі, - це стратегічне планування впровадження самоменеджменту з урахуванням високих вимог до безпеки та дотримання стандартів. Підвищення внутрішньої координації та саморегуляції працівників в авіації може значно покращити вирішення завдань, пов'язаних із забезпеченням безпеки польотів та обслуговуванням пасажирів.

Крім того, впровадження елементів самоменеджменту враховує специфіку роботи персоналу авіакомпаній, таких як пілоти, бортпровідники та технічний персонал. Оптимізація робочих процесів, ефективне розподілення завдань і вдосконалення внутрішніх комунікацій сприяють підвищенню продуктивності та покращенню якості обслуговування пасажирів.

РОЗДІЛ 2

САМОМЕНЕДЖМЕНТ НА ПІДПРИЄМСТВІ "SKY UP"

2.1 Організаційно-економічна характеристика авіакомпанії "SKY UP" та її особливості

Українські авіакомпанії здійснюють важливу роль у забезпеченні пасажирських та вантажних перевезень як на внутрішніх, так і на міжнародних ринках. Вони пропонують широкий вибір рейсів і зручні подорожі за кордон, співпрацюючи з міжнародними партнерами та беручи участь в різноманітних альянсах. Українські авіакомпанії використовують сучасні літаки з комфортабельними салонами, що гарантує, що пасажирів матимуть приємну та безпечну подорож. У розвитку економіки та туристичного сектору України, авіакомпанії відіграють важливу роль.

Авіакомпанії сприяють зближенню України з іншими країнами, розвитку міжнародних зв'язків та туристичного потенціалу країни. Авіакомпанії зосереджені на постійному покращенні своїх послуг, це включає покращення бронювання квитків, обслуговування пасажирів на борту літака, системи безпеки та забезпечення зручності для пасажирів із особливими потребами. Загалом, українські авіакомпанії прагнуть забезпечити надійне та зручне перевезення для пасажирів, сприяти розвитку вітчизняної авіаційної галузі та підтримувати зв'язок зі світом.

SkyUp Airlines LLC — чартерна та лоукост авіакомпанія з штаб-квартирою в Києві. 21 травня 2018 року компанія здійснила перший чартерний рейс з Києва до Шарм-ель-Шейха, а 27 грудня того ж року перший регулярний рейс з Києва до Тбілісі. Авіакомпанія перевезла 2 546 899 людей, виконала 15 962 рейси та перевезла 786,5 тонни вантажів протягом 2021 року [2]. Штат співробітника нараховується 1172 співробітника. Вона є повноправним членом багатьох міжнародних і національних асоціацій, таких як FIATA (Міжнародна федерація

транспортних асоціацій), IАМ (Міжнародна асоціація перевізників) і АМЕУ (Асоціація міжнародних експедиторів України). Авіаційна компанія виконує такі операції, як пасажирські та вантажні авіап перевезення за схемою «аеропорт-аеропорт»; міжнародні авіап перевезення; транзит вантажів через аеропорт «Бориспіль»; вантажні авіап перевезення під митним контролем з/до аеропорту «Бориспіль» та інші; і митне оформлення всіх типів вантажів [2].

Основними напрямками компанії до війни були чартерні перельоти з Києва, Харкова, Львова та Одеси до країн Східного Середземномор'я та Південної Європи, включаючи Кіпр, Італію, Чехію, Хорватію, Португалію, Австрію, Грузію, Словаччину, Об'єднані Арабські Емірати, Францію, Ізраїль та Іспанію. Компанія також пропонує рейси до міст Ларнака, Кутаїсі, Єреван, Ніцца, Занзібар, Варна, Пула, Тирана, Барселона, Стамбул, Коломбо, Берлін, Іракліон, Батумі, Ташкент, Катанія, Ріміні, Пальма-де-Майорка, Братислава, Родос, Пардубіце, Турин, Копенгаген, Париж/Бове, Брно, Амман, Штутгарт, Дубай, Тбілісі, Тель-Авів, Зальцбург, Прага, Софія, Острава, Тіват, Кайсері, Дюссельдорф, Гамбург, Меммінген, Бургас, Неаполь, Аліканте, Попрад, Фару, Тенеріфе, Дубровник, Мальта, Лодзь, Ганновер, Марсель, Катовіце, Алмати, Ларнака та Белград [4].

Український уряд зафрахтував один із літаків авіакомпанії 20 лютого 2020 року, щоб евакуювати людей з Уханя під час пандемії COVID-19, яка тоді не була пандемією. У 2021 році SkyUp стала першою авіакомпанією в Україні, яка літала прямо з Саудівської Аравії в Україну. 24 лютого 2022 року SkyUp скасувала всі рейси до 6 березня 2022 року, разом із закриттям повітряного простору України для цивільної авіації. Авіакомпанія виконувала евакуаційні та гуманітарні рейси, а також надавала мокрий лізинг своєму флоту з початку російського вторгнення. У травні 2023 року SkyUp оголосила про створення нової компанії на Мальті під назвою SkyUp MT. SkyUp заявили, що будуть виконувати

рейси за умовами мокрого лізингу, сподіваючись, що зрештою регулярні рейси в Європі будуть можливими. Авіакомпанія має код ICAO SEU з позивним Sky Malta [3].

Наприкінці червня 2022 року SkyUp Airlines виконувала чартерні рейси на прохання благодійних організацій та фондів, щоб підтримати та зміцнити Україну та українців. Крім того, вони доставили важливі речі, такі як генератори та ліки. У рамках проекту «Сила людей», Фонд «Харків з тобою» доставив 100 лікарів із Кишинева до Стокгольма, у тому числі 40 медиків із зони бойових дій на реабілітацію. Цей рейс виконувався літаком з лівреєю UNITED24. Зміцнюючи Україну, допомагаючи рятувати життя людей і наближаючи нашу спільну перемогу, авіакомпанія SkyUp продовжуватиме виконувати рейси [3].

Основним завданням SkyUp є надання пасажиром найвищого рівня обслуговування, безпеки польотів і комфорту на борту. Компанія використовує сучасні літаки Boeing, які відповідають міжнародним стандартам безпеки. Для того, щоб допомогти пасажиром під час подорожі, SkyUp пропонує додаткові послуги, такі як вибір місць, перевезення багажу та передача тварин, а також послуги з оренди автомобілів і готелів. Авіакомпанія прагне надавати своїм пасажиром чудовий сервіс і широкий вибір варіантів перельоту. За короткий час SkyUp стала відомою авіакомпанією в Україні завдяки конкурентоспроможним тарифам, гнучким розкладам рейсів і чудовому обслуговуванню. Пропонуючи конкурентоспроможні ціни та широкий вибір рейсів, SkyUp зарекомендувала себе як надійний і зручний перевізник.

Авіакомпанія відома своєю турботою про пасажирів і чудовим обслуговуванням. SkyUp регулярно літає до багатьох напрямків, включаючи популярні туристичні місця та міста. SkyUp цінує безпеку та комфорт своїх пасажирів і постійно покращує свої послуги, щоб задовольнити потреби своїх клієнтів.

Наразі існує велика кількість компаній, що пропонують такі ж послуги, але авіакомпанія ТОВ «SKY UP» має свої переваги та можливості на представленому ринку послуг. Рис. 2.1 представляє матрицю SWOT-аналізу, яка ґрунтується на сильних і слабких сторонах компанії.



Рисунок 2.1 – SWOT-аналіз авіакомпанії «SKY UP»

Після проведення SWOT-аналізу, можна запропонувати такі шляхи для поліпшення діяльності компанії: розширити власний флот, надавати літаки в лізинг, збільшувати обсяг співпраці як з державними компаніями, так і з міжнародними партнерами, активне впровадження заходів із збільшення рівня обслуговування пасажирів, перш за все, стосовно надання неавіаційних послуг, зберігати конкурентоспроможні ціни на надання послуг.

Ключовими метриками, які вимірюють продуктивність авіакомпанії, є кількість пасажирів, операції з взльоту та посадки, а також обсяг

перевезеного вантажу. Щодо фінансових показників, які відображають ефективність діяльності авіакомпанії, важливими є доходи, які можна розділити на авіаційні та неавіаційні складові. Перспективи компанії ТОВ «SKY UP» включають у себе бажання стати однією з найбільш привабливих авіакомпаній в Європі, що забезпечує високоякісне обслуговування зростаючого числа пасажирів та повітряних вантажів між Західною та Східною Європою, Америкою, Японією і Азією. Компанія здійснює свою діяльність в умовах ринкових відносин і постійно покращує свої показники продуктивності. При аналізі фінансових результатів компанії ТОВ «SKY UP» можна відзначити, що доходи від основної діяльності розділяються на складові, пов'язані з авіацією та інші види діяльності [4].

У центрі організаційної структури знаходиться виконавче управління, яке відповідає за прийняття стратегічних рішень і загальне керівництво компанією. Управління, яке складається з голови та інших вищих посадових осіб, відповідає за координацію роботи підрозділів. SkyUp має багато департаментів, кожен з яких відповідає за різні частини роботи компанії. А саме:

-Департамент комерції та маркетингу відповідає за розробку стратегій маркетингу, залучення клієнтів, квитків і реклами.

-Департамент операцій відповідає за організацію та координацію операційної діяльності компанії, такої як логістика, обслуговування пасажирів, керування польотами та розклади рейсів.

-Департамент технічного обслуговування відповідає за обслуговування та ремонт авіаційного обладнання, а також за технічний стан і безпеку літаків.

-Департамент персоналу відповідає за підбір, найм і нагляд за персоналом компанії. Це включає стюардес, пілотів, групи обслуговування клієнтів та інших працівників.

Крім департаментів, «SkyUp» може мати додаткові служби, які

підтримують роботу компанії. Наприклад, вона має фінансовий відділ, юридичну службу, відділ інформаційних технологій і службу безпеки тощо. У результаті цієї організаційної структури «SkyUp» може ефективно керувати своєю діяльністю, гарантувати безпеку польотів, надавати пасажирам зручне обслуговування та розвивати свій бізнес на авіаційному ринку України. «SkyUp» є ТОВ, що означає, що його власники є фізичними особами або юридичними особами. У цьому випадку, власники компанії мають повну власність та контроль над нею, і вони не діляться власністю з широкою публікою через торгівлю акціями на відкритій біржі. «SkyUp» має більшу гнучкість і автономію в управлінні своїми стратегіями та рішеннями як ТОВ. Власники компанії мають владу визначати внутрішню політику, приймати рішення щодо інвестицій і розвитку, а також встановлювати цілі та плани на майбутнє. ТОВ дозволяє компанії оперативно реагувати на зміни ринкових умов і швидко приймати стратегічні рішення без необхідності погодження з широким колом акціонерів. Водночас це може призвести до обмеження доступу до додаткових фінансових ресурсів, які можна було б отримати за допомогою публічної торгівлі акціями на біржі. Коли приватні особи чи компанії володіють «SkyUp», вони можуть створювати стратегію компанії, ставити цілі та приймати рішення, які найкращим чином відповідають інтересам і вимогам ринку авіаперевезень.

Щодо персоналу та управління працею в авіакомпанії «SKY UP», можна сказати наступне: Компанія надає велике значення відбору та розвитку висококваліфікованих співробітників, включаючи пілотів, бортпровідників та фахівців з різних галузей авіаційної та туристичної індустрії. Вона створює сприятливе середовище для кар'єрного росту, забезпечуючи навчання та розвиток навичок. Керівництво компанії акцентує на управлінні персоналом, встановлюючи прозорі системи оплати та компенсаційні пакети, які відображають вагомість співробітників у досягненні успіхів компанії. Комунікація та командна

робота підтримуються через регулярні наради та зустрічі між відділами. Компанія приділяє особливу увагу безпеці в авіації та надає навчання з дотриманням вимог і стандартів безпеки. Важлива роль приділяється підтримці позитивної корпоративної культури, де кожен співробітник відчуває свою важливість в команді та ділить загальні цінності компанії. В «SKY UP» ефективне управління персоналом та забезпечення безпеки в авіації визнаються ключовими факторами для досягнення стратегічних цілей та забезпечення високого рівня обслуговування пасажирів.

Всі літаки авіакомпанії «SKY UP» оновлюються та модифікуються. Наразі в парку авіакомпанії є наступні літаки: десять середньомагістральних суден Boeing 737-800 NG із 189 посадковими місцями; і два середньомагістральні судна Boeing 737-700 NG із 149 посадковими місцями. Ці модифікації та оновлення мають на меті покращити якість польотів і задовольнити потреби пасажирів, надаючи їм економічні переваги та комфортний переліт [2].

Авіакомпанія «SKY UP», разом з іншими конкурентами на ринку, опинилася в складному фінансовому стані та була змушена працювати за кордоном через війну. Фінансовий стан АК «SkyUP» відображає рівень його фінансового забезпечення, необхідного для ефективного здійснення бізнес-діяльності.

З метою оцінки роботи авіакомпанії та її ефективності необхідно провести фінансово-економічний аналіз результатів діяльності. Цей аналіз дозволить оцінити фінансові показники компанії, такі як прибуток, витрати, ліквідність та інші, що допоможе зрозуміти ситуацію і виявити можливі проблемні аспекти.

Фінансово-економічний аналіз є важливим інструментом для керівництва авіакомпанією та прийняття рішень щодо подальшого розвитку та фінансового забезпечення. Враховуючи складне фінансове становище і потребу в роботі за кордоном, цей аналіз стає особливо важливим для забезпечення стабільності та успішності діяльності компанії.

Для розрахунків необхідно використати звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) інформація із сайту Clarity Project.

Всі основні фінансово-економічні показники демонструють динаміку падіння у 2023 році. Це відбулося у зв'язку з війною в Україні.

Таблиця 2.1 – Звіти про фінансово-економічні результати діяльності авіакомпанії «SkyUP» за період з 2020 по 2022 роки [43]

Показники	2022р.	2021р.	2020р.
Адміністративні витрати	215 810.00	194 684.00	158 018.00
Витрати на збут	38 589.00	55 347.00	15 769.00
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	466 040.00	610 407.00	807 912.00
Довгострокові зобов'язання і забезпечення, відстрочені податкові зобов'язання	51 401.00	57 275.00	41594.00
збиток	596 716.00	248 833.00	60 794.00
Інші операційні витрати	489 607.00	89 061.00	284 213.00
Інші операційні доходи	277 811.00	93 783.00	404 584.00
Інші фінансові доходи	1 650.00	4 047.00	3 115.00
Необоротні активи	286 276.00	321 729.00	369838.00
Оборотні активи, запаси	243 137.00	214 391.00	170 635.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	3 088 304.00	7 417 225.00	4 050 993.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	32 502.00	30 682.00	20 440.00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	24 787.00	22 437.00	20 332.00
Фінансові витрати	13 080.00	11 080.00	13 803.00
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), за звітний період, тис. Грн	2 756 804.00	7 695 036.00	4 054 983.00

Результати аналізу таблиці 2.1 свідчать про погіршення фінансово-

економічного стану авіакомпанії у 2023 році через війну в Україні, закриття кордонів та припинення польотів. Виручка від діяльності суттєво знизилася в 2022 році порівняно з 2020 роком на суму 1 298 134 тис. грн. Посилення довгострокових зобов'язань на 9 807 тис. грн. є негативним явищем для авіакомпанії. Узагальнюючи, на кінець 2022 року діяльність АК «SkyUP» продовжує мати негативні результати, значні боргові зобов'язання за повітряні судна та заробітну плату, що потребує перегляду їх структури з метою покращення ситуація в авіакомпанії [45].

Розгляд показників фінансової стійкості та платоспроможності компанії (табл. 2.2) є важливим для оцінки її фінансового здоров'я. Фінансова стійкість тісно пов'язана з здатністю компанії виконувати свої фінансові зобов'язання. Аналіз стійкості дозволяє визначити потенційні можливості та ризики, з якими стикається підприємство у майбутньому.

Таблиця 2.2 – Показники фінансової стійкості в авіакомпанії «SKY UP» за 2020-2022 рр.

Показники	2022р.	2021р.	2020р.
Відношення заборгованості до власного капіталу	4,208	4,087	4,208
Коефіцієнт заборгованості	0,075	0,087	0,109
Коефіцієнт фінансової залежності	3, 349	3,461	3, 648
Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії)	0, 229	0,214	0, 237

Проаналізуємо тенденції в рентабельності в авіакомпанії «SKY UP» (таблиця 2.3). Збільшення рентабельності свідчить про ефективне використання власного капіталу. Підвищення цих показників свідчить про успішне досягнення компанією своїх стратегічних цілей.

Таблиця 2.3 – Показники динаміка показників рентабельності в авіакомпанії «SKY UP» за 2020-2022 рр.

Показники	2022р.	2021р.	2020р.
Рентабельність власного капіталу	31%	30%	26%
Рентабельність активів	22%	19%	16%

Незважаючи на труднощі, пов'язані з війною в Україні, український авіаперевізник «SKY UP» продовжував працювати на благо громадян. Крім того, компанія вирішила заснувати філію під своїм брендом у Європі. З початку повномасштабного вторгнення авіакомпанія «SKY UP» продовжувала безперервно літати, виконуючи гуманітарні та вантажні рейси, а також чартерні перевезення людей, які належать до державних і неурядових програм, таких як офіційні делегації, спортсмени, військовослужбовці, медичні працівники та інші, з аеропортів, які розташовані ближче до кордонів України. Крім того є рейси для Join UP!, стратегічного партнера, який розвиває бренд в Європі та Азії. SkyUp Airlines намагається отримати ліцензію в одній з країн ЄС, щоб вони могли літати між країнами Євросоюзу та іншими країнами.

2.2 Дослідження самоменеджменту в авіакомпанії "SKY UP" та його впливу на управління працею

Впровадження самоменеджменту в авіакомпанії «SKY UP» є дуже важливим для її успішності та ефективності. Система методів і підходів, відомих як самоменеджмент, призначена для ефективного управління своїм часом і обов'язками. Це може бути реалізовано в авіаційній галузі, включаючи тренінги, використання програм для обліку часу та завдань, формулювання конкретних цілей і планування робочого дня. Впровадження самоменеджменту в «SKY UP» може підвищити продуктивність працівників і зменшити стрес працівників. Це також може покращити фінанси компанії, оптимізуючи використання ресурсів і збільшуючи прибуток. Це також може покращити якість обслуговування

пасажирів і мотивувати працівників, підвищуючи їхню репутацію як працівників, так і загальну репутацію компанії.

Важливо пам'ятати, що для успішного впровадження самоменеджменту в «SKY UP» необхідно створити робочу атмосферу, яка спонукає співробітників розвивати ці навички. Крім того, слід розглянути потенційні витрати на інфраструктуру для підтримки самоменеджменту та навчання. Процес самоменеджменту може значно спростити використання сучасних програм і технологій для обліку часу та завдань. Для вимірювання впливу самоменеджменту на діяльність компанії також важливо визначити показники ефективності та систему контролю. Загалом, впровадження самоменеджменту в «SKY UP» може стати важливим кроком до досягнення стратегічних цілей компанії та підвищення її конкурентоспроможності в авіаційній галузі.

Усі сучасні підходи до управління часом складаються з трьох частин: пріоритизації, планування та структурування:

1. Приоритизація - перш ніж приступити до виконання завдання, необхідно визначити, наскільки воно термінове, складне та важливе.
2. Планування - щоб виконати завдання, потрібно розібратися, коли його потрібно зробити і скільки часу на це піде.
3. Структурування - щоб успішно завершити завдання, необхідно розуміти, як відстежувати його виконання та результати.

Більшість технік тайм-менеджменту спирається на структурування і пріоритизацію, і лише мала частина — складна комбінація всіх трьох принципів. Перш за все, важливо з вечора підготуватися до завтрашнього робочого дня. Підготовка з вечора підійде тим, кому важко вставати рано вранці, а робота в аеропорту починається досить рано. Наприкінці робочого дня не забудьте записати особисті та робочі завдання на завтра. Таким чином ви можете зрозуміти своє навантаження заздалегідь і розподілити завдання, не поспішаючи вранці. Працюючи в авіакомпанії, дуже важливо мати час у запасі та бути пунктуальним; ви можете

приготувати план завдань на на завтра, підготувати робочий одяг або приготувати обід із собою [47].

Метод «Хоча б N хвилин» допомагає боротися з прокрастинацією, тобто відкладанням завдань «на потім», навіть якщо ці завдання важливі чи термінові. Якщо зовсім нічого не хочеться робити, потрібно почати виконувати завдання хоча б кілька хвилин, відвести на це п'ять чи десять хв. Таким чином робітник отримує більше контролю над ситуацією та має можливість передумати та розпочати повноцінну роботу. Багато співробітників АК «SKY UP» користуються цим методом. Це полегшує подальшу роботу, оскільки працівник перестає думати, що його змушують робити щось, чого він не хоче.

Дедлайни для виконання завдань повинні бути чітко визначені. Зрозумілі терміни допомагають швидше працювати та впоратися з прокрастинацією. Дедлайни, які самостійно встановлюються працівниками, допомагають зрушити справи з мертвої точки, чим користуються працівники АК «SKY UP». При цьому ці дедлайни гірше працюють, ніж зовнішні дедлайни, які встановлює люди на керівних посадах авіакомпанії.

Бізнес-тренер Браян Трейсі рекомендує з'їдати «жабеня» щоранку. Він рекомендує починати з найскладніших завдань. Буде легше справлятися зі складним завданням вранці, коли мозок менше навантажений інформацією. Після такого завдання всі інші здадуться незначними, і на них залишаться сили. Однак не обов'язково з'їдати всіх жаб за один день. Можна планувати кілька таких завдань кожного робочого ранку, а час, що залишився, займати приємнішими, але менш важливими справами.

Крім того, іноді буде корисно починати день з невеликих завдань. Це повністю відрізняється від попереднього підходу. Ряд дрібних завдань, тривалістю 1-2 хвилини, виконуйте першими, по можливості, одночасно. Наприклад перевірити пошту та обладнання, або роздати завдання. Це

буде корисним для керівництва авіакомпаній.

Для працівників, які часто виконують завдання без дедлайну, буде корисним метод «автофокусу». Попередні два принципи зобов'язують обирати справу, і почуття обов'язку викликає відторгнення. Марк Форстер, автор методу, вважає, що спочатку слід виписати всі справи в один список і потім поступово читати його, доки не захочеться зупинитися на одному завданні. Немає значення, наскільки великим буде завдання, головне, щоб воно було виконано негайно. Якщо сьогодні вдалося завершити справу, викресліть її. Не вдалося? Перенесіть його до кінця списку, а потім прочитайте його знову. Марк Форстер пропонує відкласти термінові завдання на завтра, а не починати їх негайно. Для цього необхідно мати закриті списки справ. Не можна додавати нові завдання до закритого списку, але вони можуть бути включені до списку наступного дня. Такий метод допомагає зосередитися на поточних справах і робити лише те, що потрібно зробити [35].

Необхідно повністю використовувати свої навички та знання в різних ситуаціях. Часто виходити з зони комфорту та робити речі, які раніше не робили. Великі завдання можна розділити на більш маленькі. Цей метод також називають нарізанням ковбаси. У зв'язку з тим, що глобальне завдання може здатися надто великим, його краще розділити на менші етапи. Наприклад, фраза «запуск нового проекту» звучить громіздко та викликає занепокоєння. Простіше, коли в ньому з'являються конкретні кроки: почати дослідження бази клієнтів, поговорити про аспекти аналізу, вивчити результати та скласти макет на основі результатів. Завдання вже не здається нездійсненною місією, коли воно «обростає» конкретику, такий спосіб досить часто використовують в авіакомпаніях.

До того ж важливо помітити те, що слід виконувати одну задачу за один проміжок часу. Багатозадачність в інтелектуальній праці працює не дуже добре. Люди, які одночасно виконують кілька інтелектуальних завдань, наприклад, читають і розмовляють по телефону, мають гірший

успіх у запам'ятовуванні як розмови, так і прочитаного. При цьому він не може визначити, яка інформація була звичайною, а яка була важливою. Працівники, які працюють над однією справою в один проміжок часу, краще виконують завдання та краще запам'ятовують інформацію. Людям, які працюють в авіакомпанії, слід зосереджуватися на одному завданні. Багато співробітників АК «SKY UP» використовують методи фіксованого часу, які можуть бути дуже корисними [35].

Легше буде розуміти цінність свого часу, працювати продуктивніше, навчитися керувати очікуваннями, розвинути силу волі та уникнути вигорання, якщо завести звичку працювати за таймером. Це метод Pomodoro, який вже згадувався. Робітник працює двадцять п'ять хвилин, робить п'ятихвилинну перерву, а потім знову працює. Перерва на тридцять хвилин після кожних чотирьох повторів. Схожі принципи лежать в основі методу «90 на 30» Тоні Шварца та методу «52 на 17». Перше значення має кількість хвилин, необхідних для роботи, а друге – кількість часу для перерви. Хоча це можна вважати модифікацією дедлайнів, але вони дуже обмежують робочий час. Велика кількість коротких перерв допомагає відволіктися, змінити діяльність і «розвантажити мозок».

Ці методи добре показують себе практично, але пам'ятати, що вони однаково важливі як проміжки роботи, а й проміжки відпочинку. Щоб методи працювали, важливо відпочивати та повертатися до завдання в установлений час.

Принцип дев'яти справ також широко поширений. Цей підхід заснований на ієрархії завдань. Протягом дня потрібно «закрити» одне велике завдання, три менші завдання та п'ять дрібних завдань. Підходять справи, такі як підготовка до зустрічі з потенційними партнерами та простіші завдання, такі як покупка продуктів додому. Таким чином, домашні задачі не зникають з виду і враховують власні навантаження, оскільки необхідно зберігати продуктивність як на роботі, так і поза нею

[27]. «Принцип трьох справ» Кріса Бейлі є варіацією цього методу. Працівники, які легко занурюються в рутину та не приділяють достатньої уваги довгостроковим цілям, знайдуть цей метод корисним. Бейлі стверджує, що виконання трьох завдань щодня допоможе досягти глобальної мети. Наприклад, ви повинні щодня займатися граматиною англійської мови, оскільки знання іноземних мов є важливим для працівників авіакомпанії.

Тайм-менеджмент полягає в управлінні часом і завданнями з урахуванням індивідуальних особливостей та хронотипів. Майкл Бреус, кандидат медичних наук та клінічний психолог, розрізняє чотири типи хронотипів та вказує на їхні ідеальні години для пробудження, піку продуктивності та сну. Робітники в авіакомпанії відрізняються своїми хронотипами, це дуже індивідуальна річ до якої потрібно ставитися з достатнім розумінням того, що це впливає на те, як людина працюватиме.

Перш за все, хронотип "Ведмідь" комфортно прокидається від 7 до 11 ранку, досягає піку продуктивності з 11 до 18 години і йде спати не пізніше 23 години.

Хронотип "Лев" може вставати без будильника від 5:30 до 10 ранку, найбільш продуктивний з 10 до 17 години і лягає спати краще до 22:30.

Люди з хронотипом "Вовк" важко встають вранці, їхній час для пробудження з 7:30 до 12 години, їхній пік продуктивності до 20 годин і легкий сон бажаний о 00:00.

"Дельфіни" мають нестабільний режим сну і можуть вставати від 6 до 10 ранку. Щоб заснути до півночі, їм рекомендується уникати екранів дві години перед сном. Пік їхньої активності відбувається з 10 до 18 години.

Майкл Бреус підкреслює, що пристосування робочого та особистого розкладу до власних біоритмів може покращити якість життя. Важливо врахувати хронотип працівників авіакомпанії, щоб надавати завдання максимально ефективно.

Крім пристосування розкладу до хронотипу, в авіакомпанії "SKY UP"

використовують програми для управління часом. Ці програми можуть бути корисні для впровадження методів тайм-менеджменту. Ось кілька програм, які ефективно використовують у цій компанії:

1. “Focus To-Do”: Ця програма об'єднує таймер Pomodoro і task-менеджер для ефективного управління часом.
2. “Trello”: Використовується як канбан-дошка для особистих та командних потреб, сприяє організації завдань.
3. “Forest”: Цей таймер для смартфонів надихає на концентрацію. Дерево росте на екрані під час роботи, але вмирає, якщо відволікаєтесь.
4. “Notion”: Використовується як база даних для систематизації інформації та завдань.
5. “Todoist”: Цей планувальник можна налаштувати під різні методи тайм-менеджменту, включаючи матрицю Ейзенхауера.
6. “SingularityApp”: Task-менеджер, який вміє автоматично перетворювати листи з електронної пошти на завдання.

Працюючи в авіакомпанії, важливо дотримуватись концепції "Work-life balance," що означає збереження оптимальної рівноваги між професійною діяльністю та іншими аспектами життя. Відмова від цього балансу може призвести до постійного стресу, і у деяких випадках — до професійного вигорання. Зауважимо, що багато працівників самі винні в порушенні цього балансу, приділяючи надмірну увагу роботі. Вони постійно перевіряють корпоративні повідомлення та розмірковують про робочі завдання, навіть під час відпочинку на вихідних. Це заважає спокійному відпочинку та виділенню часу на особисте життя. У випадках, коли досягнення балансу між роботою та особистими справами стає складним [20].

Встановлення чітких меж між роботою та особистим життям: Важливо визначити точний робочий графік та дотримуватись його, уникати виходу за рамки цього графіку. Керування очікуваннями співробітників та відмова від відповіді на робочі дзвінки під час

особистого часу можуть бути ефективними способами збереження балансу. Вимкнення звуку робочих чатів в месенджерах або активація режиму "Не турбувати" на телефоні можуть допомогти знизити вплив роботи на особисте життя. Режим "Не турбувати", виконує практично ті ж функції, що і режим «Без звуку», але з різницею в тому, що смартфон взагалі не реагує на вхідні повідомлення, повідомлення та дзвінки. Смартфон не інформує за допомогою вібрації або підсвічування екрана. Крім того, цей режим можна запланувати на автоматичну активацію в конкретну годину або день. Цей режим ідеально підійде на період робочого дня або після неї. Наприклад активація о 09:00 та вимкнення о 18:00. Ця функція в смартфонах дуже допомагає зосередитися на виконанні поставлених завдань і не відволікаються від загального робочого потоку.

Важливо також відводити час для власних потреб. Не слід забувати включити в свій графік час для хобі, прогулянок, читання улюблених книг та інших задоволень. Можливо, навіть варто заносити їх до календаря, оскільки без конкретного плану існує ризик перевантаження роботою та забуття про власні потреби. Намагатися встигнути все одночасно не можливо, тому краще зосереджуватися на головному, ставити перед собою конкретні цілі та працювати над їх досягненням. Для цього потрібно мати чіткий план, який допоможе спрямувати зусилля та час у правильному напрямку. Інакше, працівники ризикують витратити час на завдання, які не призводять до досягнення своїх цілей [28].

Існує безліч відволікаючих факторів, таких як перевірка соцмереж, вільні розмови з колегами на різні теми, або регулярні походи за кавою. Важливо визначити, що найчастіше відволікає саме вас і намагатися мінімізувати ці відволікаючі дії. Після того, як відволікаючі фактори мінімізовані, а цілі стали яснішими, легше розробити план їх досягнення. Співробітники авіакомпаній повинні створити такий план, який допоможе досягти найкращих результатів з мінімальними витратами часу. Нижче

наведено кілька кроків до ефективного щоденного планування справ і досягнення цілей:

1. Зарезервуйте час в календарі для робочих завдань: Важливо визначити конкретний час для вирішення складних завдань та не допускати відволікань. Це допоможе уникнути перебоїв в робочому процесі, які можуть виникнути через непередбачувані справи. Наприклад, виділення кількох годин поспіль для вирішення важливих завдань може підвищити продуктивність.

2. Враховуйте час на перерви: Не забувайте про необхідність коротких перерв між завданнями. Вони допоможуть відновити концентрацію та підтримують ефективність протягом дня.

3. Залиште запасний час: У плані на день варто залишити певний час на незаплановані справи або форс-мажори. Наприклад, слід виділити приблизно 20% свого часу на непередбачені обставини.

4. Використовуйте засоби для планування: Використовуйте різноманітні засоби для планування, такі як цифрові календарі, програми для ефективного управління завданнями, електронні таблиці або навіть звичайні щоденники.

У сучасному бізнес-середовищі авіаційної галузі, ефективний самоменеджмент стає ключовим фактором успіху як для самої компанії, так і для її працівників. У розділі досліджується, як принципи самоменеджменту впроваджені в практиці авіакомпанії "SKY UP" та як вони впливають на організацію праці. Розглядаються такі аспекти:

Планування часу: Авіакомпанія "SKY UP" використовує стратегії планування часу для визначення пріоритетних завдань і визначення раціонального розподілу робочого часу працівників. Досліджується, наскільки це покращує продуктивність та допомагає уникати перевантаження.

Управління завданнями: Авіакомпанія "SKY UP" встановлює системи управління завданнями, які допомагають контролювати виконання

завдань та забезпечують їхню відслідковуваність. Аналізується, як ці системи сприяють кращому розподілу робочих завдань та поліпшенню ефективності робочого процесу [28].

Способи уникнення відволікань: В даному розділі розглядається важливість управління факторами відволікання в авіакомпанії "SKY UP." Досліджується, як співробітники навчилися відсторонювати увагу від зайвих чинників та зосереджуватися на важливих завданнях.

Підтримання балансу між роботою та особистим життям: Розділ розглядає вплив застосування принципів самоменеджменту на баланс між роботою та особистим життям співробітників компанії "SKY UP." Аналізується, як впровадження цих принципів сприяє зниженню стресу та поліпшенню якості життя працівників.

Дослідження цього розділу дозволяє зрозуміти, як самоменеджмент впливає на ефективність робочого процесу в авіакомпанії "SKY UP" та як він сприяє покращенню управління працею та задачами на підприємстві. Ретельне планування та використання різних стратегій можуть допомогти співробітникам авіакомпаній бути більш продуктивними та досягати своїх цілей.

Висновки до розділу 2

У даному розділі було розглянуто організаційно-економічну характеристику авіакомпанії "SKY UP", окресливши фундаментальні аспекти діяльності авіакомпанії, було проведено аналіз самоменеджменту в цьому контексті та його вплив на управління працею.

"SKY UP" є відносно новою учасницею на ринку цивільної авіації, яка активно просувається вперед. Основними конкурентними перевагами компанії є використання сучасного авіаційного флоту, високий стандарт

обслуговування пасажирів і фокус на інноваціях. "SKY UP" має ряд характерних особливостей, що відрізняють її від інших авіакомпаній, роблячи її цікавим об'єктом для вивчення в контексті самоменеджменту.

Це дослідження виявило, що самоменеджмент в авіакомпанії "SKY UP" має велике значення для забезпечення результативного управління працею. Добре розроблені стратегії самоменеджменту сприяють підвищенню продуктивності праці співробітників та забезпечують оптимальний баланс між професійними та особистими аспектами життя. Це дозволяє компанії зберігати та залучати висококваліфікованих фахівців, що, в свою чергу, сприяє її конкурентоспроможності на ринку.

Важливо наголосити, що "SKY UP" враховує індивідуальні потреби своїх співробітників у сфері самоменеджменту та надає їм можливість активно впроваджувати техніки тайм-менеджменту. Це сприяє покращенню загального стану організації та сприяє задоволенню працівників своєю роботою.

Таким чином, ми бачимо, що впровадження самоменеджменту в авіакомпанії "SKY UP" відбувається в умовах сучасної динамічної авіаційної галузі. Зосереджуючись на розвитку та вдосконаленні своєї діяльності, компанія використовує передові технології та модерні літаки для забезпечення безпеки та комфорту пасажирів. Основні принципи самоменеджменту, такі як тайм-менеджмент, управління стресом, саморозвиток та інші, впроваджуються для оптимізації робочого процесу та підвищення ефективності управління працею. Це допомагає забезпечувати сталу конкурентоспроможність компанії та зберігати високий рівень задоволеності працівників.

РОЗДІЛ 3

ВПРОВАДЖЕННЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ "SKY UP"

3.1 Стратегічне планування впровадження та вдосконалення самоменеджменту в авіакомпанії "SKY UP"

Стратегічне планування впровадження самоменеджменту на авіакомпанії "SKY UP" визначається необхідністю адаптації до сучасних викликів та оптимізації управління працею. Детальне планування буде зорієнтоване на розвиток ефективних стратегій, які сприятимуть підвищенню продуктивності та покращенню робочого середовища. Перед початком стратегічного планування впровадження самоменеджменту в авіакомпанії "SKY UP" важливо провести ретельний аналіз потреб компанії, це включає вивчення робочих процесів, ідентифікацію ключових аспектів, які можна оптимізувати, та визначення вимог персоналу до самоменеджменту. Цей етап є фундаментальним для визначення основних викликів та можливостей, які може надати самоменеджмент у конкретному контексті "SKY UP".

Першим кроком у проведенні аналізу є систематичний збір інформації. Це може включати в себе: опитування з анкетами, аналіз поточних процесів, консультації та зустрічі з керівництвом.

Опитування працівників для з'ясування їхньої готовності до впровадження технік самоменеджменту, визначення потреб в конкретних інструментах та ресурсах завдяки заповненню анкет. Під аналізом мається на увазі детальне вивчення робочих процесів у компанії для визначення областей, де самоменеджмент може призвести до найбільшого покращення. І звичайно найважливіше це обговорення поточних викликів та стратегічних цілей авіакомпанії з керівництвом для забезпечення відповідності стратегії самоменеджменту цілям компанії [30].

На основі зібраної інформації визначаються основні проблеми, які може вирішити СМ, а також визначаються можливості для покращення ефективності праці та задоволення працівників. З урахуванням результатів аналізу формується стратегія впровадження самоменеджменту, ця стратегія повинна бути цілеспрямованою на розв'язання конкретних проблем і враховувати особливості компанії "SKY UP". Для ефективного моніторингу та оцінки впровадження самоменеджменту визначаються ключові параметри успіху, це може бути покращення показників продуктивності, зниження рівня стресу серед працівників, чи підвищення загального рівня задоволення від роботи. На основі стратегії та ключових параметрів успіху розробляється конкретний план впровадження технік та програм самоменеджменту, цей план містить кроки, відповідальних за їх виконання, та терміни реалізації.

Встановлення КРІ дозволить компанії виміряти результати стратегічного планування. Це може включати в себе показники продуктивності, рівень задоволення працівників, та швидкість досягнення поставлених цілей.

Ключові Показники Ефективності (КРІ) є конкретними метриками чи показниками, що використовуються для вимірювання та оцінки результатів та успішності відділів, проектів чи організації в цілому. Основні характеристики КРІ включають конкретність та вимірюваність, пов'язаність з цілями та актуальність для стратегічного напрямку. Ці метрики повинні бути легко вимірювані та чітко пов'язані зі стратегічними цілями, а також відображати актуальний стан справ в конкретний час. Крім того, вони повинні бути легко сприйнятні та мати часові рамки вимірювання [30]. Правильне визначення та використання КРІ допомагає управлінцям та командам визначати стратегічні пріоритети, вдосконалювати ефективність та реагувати на зміни для досягнення успіху в організаційній діяльності.

Визначення КРІ є необхідним етапом при вдосконаленні самоменеджменту на підприємстві "SKY UP". Ці КРІ допомагатимуть вимірювати та оцінювати результативність впровадження стратегії самоменеджменту та досягнення стратегічних цілей. Розробку та впровадження КРІ рекомендується провести за такі етапи.

1. КРІ для продуктивності праці:

- Обсяг виконаних завдань: Кількість завдань, які працівник успішно виконав за певний період.
- Час виконання завдань: Середній час, який працівник витрачає на виконання конкретного завдання.

2. КРІ для задоволення працівників:

- Рівень задоволення від роботи: Вимірюється через опитування та відгуки працівників.
- Кількість відпусток та відгулів: Високі показники можуть свідчити про стрес або втомленість.

3. КРІ для стресостійкості:

- Частота виявлення стресових ситуацій: Кількість разів, коли працівники потрапляли в стресові ситуації.
- Час відновлення після стресу: Середній час, необхідний для працівника для повного відновлення після стресової ситуації.

4. КРІ для адаптивності та інновацій:

- Кількість внесених пропозицій: Кількість ідей та пропозицій від працівників щодо удосконалення робочих процесів.
- Час впровадження інновацій: Час від виникнення ідеї до її практичного впровадження.

5. КРІ для балансу між роботою та особистим життям:

- Відсоток працівників, які використовують періодичні відпустки: Визначає ступінь використання працівниками часу для відпочинку.
- Час відновлення під час відпустки: Вимірює, наскільки

ефективно працівник відновлюється під час відпустки.

Ці КРІ не лише надають метричну оцінку ефективності самоменеджменту, але також допомагають виявити області для подальших вдосконалень та корекцій стратегії. Створення ефективних інструментів самоменеджменту є критичним етапом, індивідуальні та командні системи повинні бути адаптовані під потреби працівників, забезпечуючи їм інструменти для ефективного планування, пріоритизації та виконання завдань.

Розробка індивідуальних та командних систем самоменеджменту включає в себе важливий етап удосконалення самоменеджменту в авіакомпанії "SKY UP". Основною метою цього етапу є створення ефективних інструментів для управління самоменеджментом на рівні індивідуальних працівників і в командному контексті. Ця розробка передбачає визначення основних завдань та цілей кожного працівника, адаптованих під його роль і функції в компанії. Це може включати в себе календарі завдань, особисті цілі, а також методи вимірювання результативності на індивідуальному рівні. У той же час, розробка спрямована на створення інструментів для координації та спільного управління завданнями всієї команди. Це може включати в себе засоби комунікації для обміну інформацією та ресурсами, а також системи відстеження прогресу проєктів. Розробка цих систем базується на врахуванні конкретних потреб та особливостей компанії "SKY UP". Правильно налаштовані індивідуальні та командні системи самоменеджменту сприятимуть підвищенню ефективності працівників, оптимізації процесів та досягненню стратегічних цілей підприємства.

Для успішного впровадження самоменеджменту необхідно провести навчальні програми, що допоможе працівникам освоїти нові методики та засвоїти навички ефективного управління часом. Запровадження навчальних програм у авіакомпанії "SKY UP" в рамках стратегії вдосконалення самоменеджменту є ключовим елементом для підвищення

ефективності робочих процесів та особистого розвитку працівників. Важливо розробляти навчальні програми, спеціально адаптовані до потреб компанії та особливостей авіаційної галузі. Програми повинні включати як загальні принципи самоменеджменту, так і конкретні практичні інструменти, які можна застосовувати в роботі. Навчальні програми можуть включати модулі з лідерства та командного само менеджменту, розвиток лідерських навичок допоможе керівникам та співробітникам не лише ефективно керувати власним часом, але й стати прикладом для інших у питаннях самоменеджменту.

Навчальні програми повинні включати ознайомлення з різноманітними інструментами самоменеджменту, включаючи технології, які полегшують планування завдань та ведення особистого календаря. Навчання використанню таких інструментів, як Trello, Google Calendar або Asana, допоможе працівникам більш ефективно впоратися з їхнім робочим навантаженням. Окрім формальних програм, створення атмосфери взаємної навчаності та обміну досвідом може стати сильним стимулом для вдосконалення само менеджменту, внутрішні сесії, де співробітники можуть ділитися своїми стратегіями та кращими практиками, сприятимуть активному розвитку усієї команди [29].

Важливо встановити систему оцінки ефективності навчальних програм. Проведення анкетування, тестів або інших методів дозволить визначити, наскільки ефективно працівники використовують засвоєні навички та інструменти у практичній діяльності. Запровадження навчальних програм буде важливим кроком у покращенні самоменеджменту в компанії "SKY UP", забезпечуючи співробітникам необхідні знання та навички для ефективного управління власним часом та завданнями.

Засіб самоменеджменту, як Trello, може значно покращити організацію та ефективність роботи в нашій компанії. Trello відзначається інтуїтивно зрозумілим інтерфейсом та простотою використання, що

робить його ідеальним вибором для всіх рівнів користувачів.

Trello - це інструмент для управління проектами та самоменеджменту, який використовує дошки, списки і картки для організації завдань та спільної роботи в команді. Одна з головних переваг Trello полягає в його простоті та інтуїтивному інтерфейсі, що робить його доступним для користувачів будь-якого рівня навичок. Користувачі можуть створювати різні дошки для різних проектів або виділених завдань, кожна дошка - це основний розділ, на якому розміщуються всі пов'язані з певною темою або проектом списки і картки [59]. Кожна дошка містить списки, які представляють етапи чи категорії завдань. Наприклад, "В роботі", "Відкладено", "Завершено". Картки переміщуються між цими списками в залежності від їх статусу, це конкретні завдання або ідеї. Вони можуть містити текстовий опис, додаткові файли, терміни виконання, чек-листи та інші додаткові деталі. Trello дозволяє створювати команди, до яких можна додавати користувачів та спільно працювати над різними проектами, це особливо корисно для групової роботи та спільного використання інформації. Кілька дошок і команд можуть бути об'єднані в організації, щоб легше управляти більшим обсягом проектів та завдань.

Trello надає можливість візуально відстежувати прогрес та статус різних завдань на основі методології Kanban. Кожна картка представляє окреме завдання, а списки відображають його етапи виконання, це дозволяє всій команді швидко розуміти, що залишилося виконати та на якому етапі знаходиться кожен проект. Trello дозволяє легко спільно працювати над завданнями, можна додавати коментарі, прикріплювати файли та взаємодіяти на кожному етапі. Це сприяє збільшенню комунікації в команді та відстежуванню внесків кожного учасника. Програма легко адаптується до потреб авіакомпанії, можна легко створювати різні дошки для різних проектів, робочих груп або відділів, дозволяючи кожному відділу використовувати інструмент максимально ефективно [59]. Із Trello легко відслідковувати та управляти завданнями,

кожен може швидко переглядати свої обов'язки, визначати пріоритети та керувати своїм часом. Це сприяє збільшенню продуктивності кожного члена команди. Trello доступний як для використання в браузері, так і для завантаження на мобільні пристрої, що робить його зручним для використання в робочому та особистому житті. Впровадження Trello буде кроком до більш ефективного та організованого управління завданнями. Цей інструмент не тільки полегшить спільну роботу, а й стане невід'ємною частиною команди, покращуючи співпрацю та результативність.

Впровадження системи стратегічного моніторингу дозволяє компанії оцінювати, наскільки успішно використовуються навички самоменеджменту на рівні всього підприємства. Застосування ключових показників ефективності (KPI) допомагає вимірювати результати та визначати області, де необхідні подальші покращення. Моніторинг реалізації планів дозволить вчасно виявити проблеми та внести корективи для досягнення найкращих результатів, коригування в контексті самоменеджменту в авіакомпанії "SKY UP" є важливим етапом, спрямованим на постійне вдосконалення процесів та результатів управління часом та завданнями.

Розробка особистих планів та цілей для працівників, які відповідають загальній стратегії компанії, дозволяє виконавцям відстежувати свій особистий прогрес у контексті цілей підприємства, а індивідуальні консультації та звіти про досягнення можуть служити інструментами для постійного вдосконалення. Забезпечення ефективних механізмів зворотного зв'язку важливо для збору даних про реальний досвід застосування навичок самоменеджменту. Анкетування, відгуки, а також регулярні обговорення індивідуальних та командних досягнень допомагають зрозуміти, що працює ефективно, а що потребує коригувань. На основі отриманих даних авіакомпанія може вносити корективи в стратегію самоменеджменту, враховуючи специфіку галузі та потреби

своєї команди. Гнучка система коригування дозволяє пристосовувати підходи до самоменеджменту, враховуючи змінюючіся умови та завдання. Спільне обговорення успішних випадків впровадження самоменеджменту може служити важливим елементом мотивації для всієї команди, розглядання кращих практик, виокремлення ключових моментів та виправлення помилок допомагає всім працівникам вдосконалювати свої стратегії та методи управління часом. Моніторинг та коригування в контексті самоменеджменту на "SKY UP" сприяє створенню гнучкої та ефективної системи управління часом та завданнями, підтримуючи постійне вдосконалення як на рівні окремих працівників, так і на рівні всього підприємства.

Впровадження стратегічного планування самоменеджменту на "SKY UP" сприятиме створенню високоефективного та адаптивного управлінського середовища. Зменшення стресу, підвищення продуктивності та покращення якості роботи стануть ключовими вигодами для авіакомпанії та її персоналу. Створення умов для більш гнучкого та збалансованого графіку роботи, а також врахування індивідуальних потреб працівників через системи самоменеджменту сприятиме підвищенню задоволеності роботою та загальною робочою якістю життя. Вдосконалення навичок самоменеджменту сприяє розвитку лідерських якостей серед працівників, здатність ефективно управляти своїм часом, встановлювати та досягати цілей стає ключовою для росту як лідера та впливу на команду [31]. Це інвестиція в успішне майбутнє компанії, правильно спроектований та реалізований план дозволить підняти ефективність управління працею на новий рівень, забезпечуючи стабільність та конкурентоспроможність на ринку авіаперевезень. Загалом, вдосконалення самоменеджменту на підприємстві "SKY UP" призведе до позитивних змін у робочому середовищі, сприяючи продуктивності, ефективності та задоволеності працівників.

3.2 Розрахунок ефективності самоменеджменту на підприємстві "SKY UP"

Оскільки методи самоменеджменту не є прямим джерелом доходу, вони служать допоміжним засобом організації отримання доходу або зниження витрат. Отже, економічні наслідки застосування цих методів можуть бути лише непрямыми.

Пропонується проведення навчальних семінарів з тайм-менеджменту, зменшення стресу, ефективної комунікації та вирішення конфліктів. Розробити та впровадити навчальні програми для навчання працівників за принципами та перевагами самоменеджменту. Проведення перевірок між керівниками та робітниками, щоб отримувати зворотний зв'язок від ефективності програми самоменеджменту. А також інтеграція цифрових програм та технологій самоменеджменту в робочий процес, забезпечення співробітників необхідними інструментами та ресурсами для полегшення самоконтролю, такими як програми для управління часом, інструменти для постановки цілей та ресурси для зменшення стресу. Досягти доступності навчання для будь-якої нової технології або впроваджуваної платформи.

Існує два способи оцінки економічного ефекту конкретного проекту: простий і складний. Простий метод включає деяке спрощення складного методу за допомогою різних припущень. Наприклад, можна спростити розрахунок матеріальних витрат, якщо вони не змінюються протягом усього проекту. Зазвичай кваліфіковані експерти проводять повну оцінку складних алгоритмів після обстеження бізнес-процесів компанії. Але якщо потрібно швидко і приблизно оцінити ефективність використання засобів самоменеджменту, то можна внести оцінні значення витрат у формули, наведені тут. Звичайно, при використанні оцінок витрат замість їх фактичних значень економічний ефект буде неточно порахований. Однак це дозволить оцінити вигідність і необхідність самоменеджменту.

Економічна ефективність визначається як співвідношення між результатом економічної діяльності, або ефектом, та витратами, які були здійснені для його досягнення. При проведенні проектного аналізу та оцінки ефективності впровадження програми відбувається порівняння поточних та майбутніх витрат та користі. Це здійснюється шляхом приведення (дисконтування) їх реальної грошової вартості до початкового періоду, який є базовим періодом прийняття рішення.

Для визначення обґрунтованості впровадження програми використовується проектний метод, що включає розрахунок ключових комплексних показників ефективності інвестицій:

1. Час окупності програми (Payback Period – PBP).
2. Чистий приведений дохід (Net Present Value – NPV).
3. Індекс прибутковості (Profitability Index – PI).
4. Внутрішня норма рентабельності (Internal Rate of Return – IRR).

Період окупності програми (Payback Period – PBP) визначає час, протягом якого сума отриманих доходів від реалізації програми стане рівною сумі витрат, що включає первинні інвестиції (3.1):

$$PBP = II / DACI, \quad (3.1)$$

де II (Initial Investment) – початкові інвестиції;

DACI (Discounted Annual Cash Inflows) – річні грошові надходження, які враховують дисконтування.

Річні грошові надходження з урахуванням дисконтування DACI (приведені) визначаються за допомогою формули (3.2):

$$DACI_t = CF_t / (1 + k)^t, \quad (3.2)$$

де CF_t (Cash Flow) – грошові надходження в період часу t (рік);

t – кількість періодів надходжень (років);

k – дисконтна ставка, представлена у вигляді десяткового дробу.

Якщо програма реалізації самоменеджменту має тривалість три роки і щорічні надходження складають: $CF_1 = 120000$ грн., $CF_2 = 140000$ грн., $CF_3 = 160000$ грн., при дисконтній ставці $k = 0,3$, тоді відповідні приведені грошові надходження можна розрахувати за формулою.

$$\begin{aligned} DACI_1 &= 120000 / (1 + 0,3)^1 = 92307 \text{ грн.}; \\ DACI_2 &= 140000 / (1 + 0,3)^2 = 82840 \text{ грн.}; \\ DACI_3 &= 160000 / (1 + 0,3)^3 = 72795 \text{ грн.} \end{aligned}$$

Розрахунок часу окупності можна провести, скориставшись Таблицею 3.1.

Таблиця 3.1 – Розрахунок періоду окупності програми

Періоди часу, роки	0	1	2	3
Грошові надходження, грн.		92307	82840	72795
Первинні інвестиції, грн.	-230000			
Покриття суми витрат (інвестицій), грн.	-230000	-137693	-54853	17942
Строк окупності, роки		1+	1+	+0,75

Отже, РВР складає 2,75 років, що включає 1 рік (перший рік), 1 рік (другий рік) та 0,75 року (третій рік). Чим швидше програма повертає інвестиції, тим вона є більш ефективною.

Чистий приведений дохід (NPV) є оцінкою сучасної вартості потоку майбутніх доходів та представляє різницю між приведеними надходженнями та витратами (3.3):

$$NPV = \sum (CF_t / (1 + k)^t) - Invest, \quad (3.3)$$

де CF_t – грошові надходження в період часу t ;

Invest – сума інвестицій;

k – дисконтна ставка.

Зручно визначати чистий приведений дохід, користуючись Таблицею 3.2. Ефективність програми виявляється при наявності позитивного NPV.

Таблиця 3.2 - Розрахунок чистого приведенного доходу

Періоди часу, роки	0	1	2	3
Грошові надходження, грн.		92307	82840	72795
Первинні інвестиції (витрати), грн.	-230000			
Сукупний накоплений дохід, грн.	-230000	-137693	-54853	17942

Індекс прибутковості (PI) визначається як відношення суми приведених надходжень до приведеної вартості витрат, згідно з формулою (3.4):

$$NPV = \sum (CF_t / (1 + k)^t) - Invest, \quad (3.4)$$

де CF_t – грошові надходження в період часу t;

Invest – сума інвестицій;

k – дисконтна ставка.

$$PI = (83333+76388+69444) / 200000 = 229165 / 200000 = 1,077.$$

Якщо $PI \geq 1$, програма є економічно ефективною.

Внутрішня норма рентабельності (IRR) визначається шляхом знаходження ставки дисконту, при якій приведена вартість суми майбутніх надходжень дорівнює приведений вартості витрат, згідно з формулою (3.5):

$$\sum (CF_t / (1 + IRR)^t) = Invest, \quad (3.5)$$

де Cf_t – грошові надходження в період часу t ;

Invest – сума інвестицій;

Зручно визначати внутрішню норму рентабельності за допомогою табличної форми, яка подається у Таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Розрахунок внутрішньої норми рентабельності

Надходження, витрати	Інвестиції	Надходження			NPV
Періоди часу, роки	0	1	2	3	
Обсяг надходжень і витрат без урахування дисконтування, грн.	-230000	120000	140000	160000	178204 (позитивний)
$F_1 = 1 / (1 + IRR_1)^t$, $IRR_1 = 20\%$	1,0	0,83	0,69	0,58	154081 (позитивний)
Приведені надходження і витрати, грн., ($IRR_1 = 20\%$)	-230000	92307	82840	72795	
$F_2 = 1 / (1 + IRR_2)^t$, $IRR_2 = 30\%$	1,0	0,77	0,59	0,46	130766 (позитивний)
Приведені надходження і витрати, грн., ($IRR_2 = 30\%$)	-230000	85897	71541	57971	

IRR можна знайти аналітичним способом, виходячи з пропорції між будь-якими двома ставками дисконтування та відповідними чистими приведеними доходами (в даному випадку $IRR_1 = 20\%$, $IRR_2 = 30\%$ та $NPV_1 = 154081$, $NPV_2 = 130766$):

$$(IRR_2 - IRR_1) / (NPV_1 - NPV_2) = (IRR - IRR_1) / (NPV_1 - NPV). \quad (3.6)$$

Звідки, за умови, що $NPV = 0$, маємо:

$$IRR = (IRR_2 - IRR_1) \times (NPV_1 - NPV) / (NPV_1 - NPV_2) + IRR_1 = (30 - 20) \times (154081 - 0) / (154081 - 130766) + 20 = 86\%.$$

Якщо IRR перевищує звичайний рівень бажаної рентабельності (прийнятної для інвестора рівня доходу на капітал, який дорівнює дисконтній ставці, у цьому випадку - 20%), то можна вважати програму прийнятною для інвестування.

Окрім розрахунку загальних показників ефективності інвестицій, оцінка економічної ефективності програми включає в себе аналіз її точки беззбитковості. Мета цього аналізу полягає в визначенні точки беззбитковості (Break-Even Point – BEP), де прибуток від продажу продукції дорівнює витратам на її виробництво, тобто, підприємство не має ні прибутку, ні збитку.

Визначення точки беззбитковості алгебраїчним шляхом виконується за допомогою наступного методу (3.7):

$$NI = P \cdot N - V \cdot N - FC, \quad (3.7)$$

де NI (Net Income) – чистий дохід підприємства (після сплати податкових платежів) за період часу (за рік);

P (Price) – ціна одиниці продукції;

N (Number) – обсяг виробництва за період часу;

V (Variable) – величина змінних витрат на одиницю продукції;

FC (Fixed Cost) – постійні витрати за період часу (за рік).

Точка беззбитковості відповідає умові $NI = 0$, звідки (3.8):

$$BEP_{од.} = FC / (P - V). \quad (3.8)$$

В даному випадку $BEP_{од.} = 50000 / (1000 - 500) = 100$ одиниць продукції. В грошовому вираженні точка беззбитковості визначається добутком відповідного обсягу продажів в одиницях продукції на її ціну. В даному випадку маємо: $BEP_{гр.} = 100 \times 1000 = 100000$ грн.

Графічне відтворення та представлення точки беззбитковості можна знайти на рисунку 3.1, де В – пряма доходу; CD – пряма постійних витрат; CE – пряма сукупних витрат.

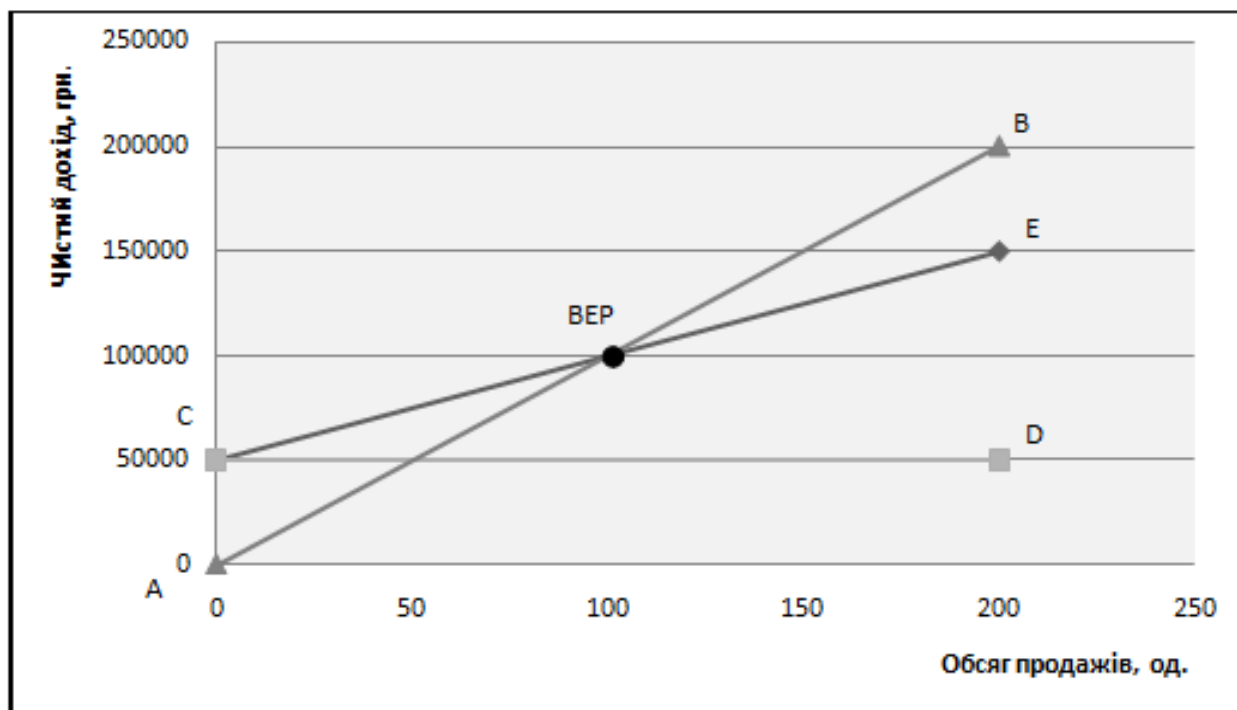


Рисунок 3.1 – Визначення точки беззбитковості програми

Однією з складових аналізу економічної ефективності програми є оцінка її чутливості до змінних факторів. Головною метою цього аналізу є визначення ступеня впливу змінних факторів на фінансові результати програми. Як ключовий інтегральний показник, що відображає фінансовий результат, використовується чистий приведений дохід (NPV). Змінні фактори, такі як обсяг продажів, ціна продукції, постійні та змінні витрати, розглядаються як параметри, що можуть змінюватися. Рекомендований діапазон варіацій параметрів становить від -20% до 20%.

Розрахунок чистого приведенного доходу (NPV) при зміні кожного з розглянутих факторів можна зручно виконати за допомогою табличної форми, представленої у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 - Залежність NPV від варіації основних факторів

Варіації факторів		Надходження і витрати (т.грн.) за періодами часу				NPV
		Інвестиції	Надходження			
			0	1	2	
Збільшення на	- обсягу продажів	-230	(120+120) x0,83=198	(140+140) x0,69=193,2	(160+160) x0,58=185,6	346,8

20%	- ціни продажів	-230	198	193,2	185,6	346,8
	- постійних витрат	-230	$(120-10) \times 0,83=99,6$	$(140-10) \times 0,69=93,9$	$(160-10) \times 0,58=89,8$	53,3
	- змінних витрат	-230	$(120-50) \times 0,83=49,5$	$(140-55) \times 0,69=68,85$	$(160-120) \times 0,58=23,2$	-88,45
Зменшення на 20%	- обсягу продажів	-230	$(120-120) \times 0,83=0$	$(140-140) \times 0,69=0$	$(160-160) \times 0,58=0$	-230
	- ціни продажів	-230	0	0	0	-230
	- постійних витрат	-230	$(120+10) \times 0,83=104,3$	$(140+10) \times 0,69=101,5$	$(160+10) \times 0,58=97,8$	73,6
	- змінних витрат	-230	$(120+50) \times 0,83=131,5$	$(140+55) \times 0,69=108,15$	$(160+120) \times 0,58=125,84$	135,49

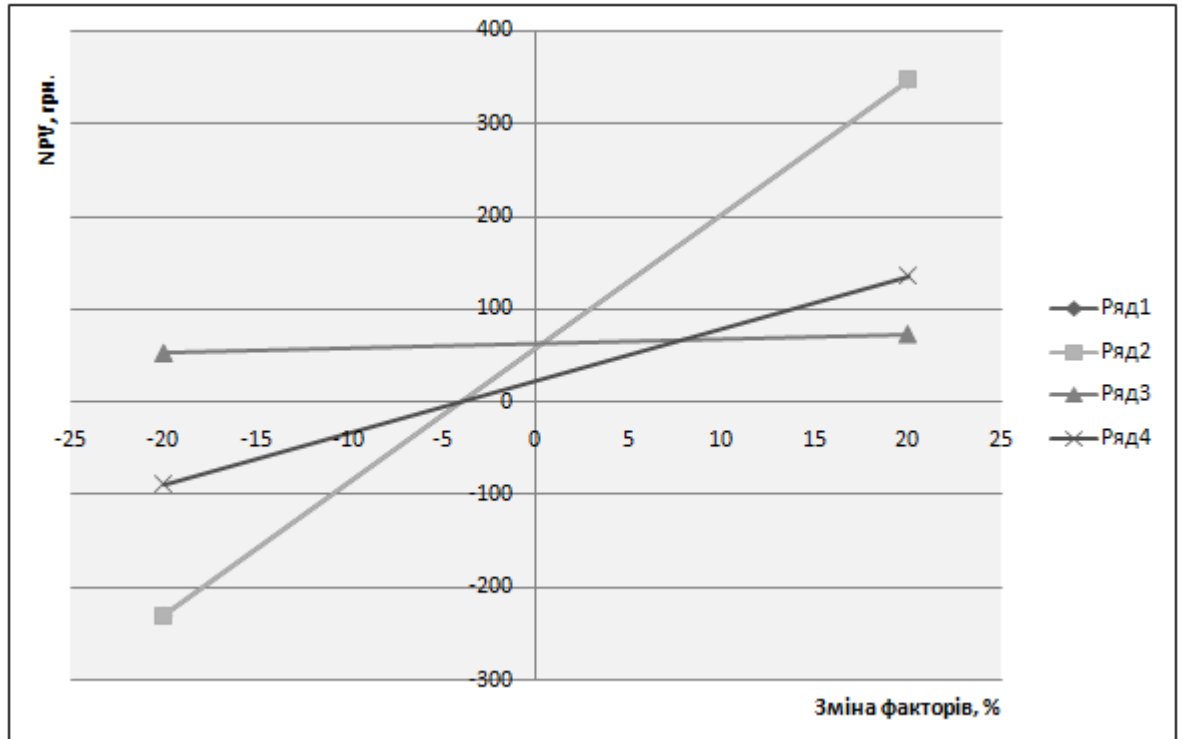


Рисунок 3.2 – Залежність NPV від: ряд 1 – обсягу продажів; ряд 2 – ціни продажів; ряд 3 – постійних витрат; ряд 4 – змінних витрат

Чутливість програми до варіації основних факторів можна оцінити за діапазонами відповідних значень NPV.

Так, для діапазону варіації значень факторів у межах: -20% ...+20%, маємо, для:

- обсягу продажів: $346,8+230= 576800$ грн. (або 14420 грн. на 1 %);
- ціни продажів: $346,8+230= 576800$ грн. (або 14420 грн. на 1 %);
- постійних витрат: $73,6-53,3= 20300$ грн. (або 507,5 грн. на 1%);
- змінних витрат: $135,49+88,45= 223940$ грн. (або 5598,5 грн. на 1%).

Чутливість програми до змін основних факторів може бути визначена більш наочно за допомогою графіку (див. рис. 3.2).

Отже, програма демонструє найменшу чутливість до змін постійних витрат, тоді як її чутливість до змін обсягу та ціни продажів є найвищою (в цьому випадку вони мають однаковий вплив).

Якісна оцінка ризиків програми включає визначення переліку основних ризиків, заходів щодо їх попередження та дій у випадку їх настання. Аналіз ризиків зводиться у табл. 3.5.

Таблиця 3.5 – Оцінка ризиків програми

№ з/п	Найменування ризиків	Заходи з попередження ризиків	Дії при настанні ризиків
1	Опір співробітників: Існує можливість, що частина персоналу буде опиратися нововведенням через страх невідомого або неприйняття змін у робочому процесі.	Внутрішнє PR: Здійснення ефективною комунікації та PR-кампаній для пояснення переваг та необхідності програми самоменеджменту.	Моніторинг та адаптація: Постійне відстеження рівня опору та готовності персоналу до змін і вчасна корекція стратегії впровадження.
2	Технічні труднощі: Виникнення проблем з впровадженням	Технічна підтримка: Забезпечення належної підтримки впровадження програми	Швидке реагування на технічні неполадки: Наявність технічної підтримки для

	програмного забезпечення або інших технічних засобів для самоменеджменту.	для уникнення технічних труднощів.	вирішення будь-яких технічних проблем у найкоротший термін.
3	Неадекватне навчання персоналу: Якщо навчальні програми не будуть відповідати потребам різних груп співробітників, це може призвести до неправильного використання інструментів самоменеджменту.	Персоналізоване навчання: Розробка індивідуальних навчальних програм для різних відділів і груп співробітників.	Заплановані регулярні огляди і коригування навчальних програм: Проведення регулярних оглядів програми для вдосконалення та врахування змін в потребах персоналу.

Для прогнозування прибутковості підприємства на наступні три роки та здійснення кореляційно-регресивного аналізу, нам потрібно мати дані про фактори, які можуть впливати на прибутковість. У даному випадку ми можемо взяти такі фактори:

1. Обсяги рекламних витрат (у тис. грн).
2. Кількість нових клієнтів, залучених за рік.
3. Загальна кількість відмовних та затриманих рейсів.

У нас є наступні дані за останні 3 роки: рекламні витрати – 1080 тис.грн. Клієнти – 66000 (шт.). Відмовні рейси – 4.

Застосуємо кореляційно-регресивний аналіз, щоб з'ясувати, як ці фактори впливають на прибутковість. Після аналізу можна отримати коефіцієнти регресії та рівняння регресії, наприклад:

1. Для рекламних витрат:
 - Коефіцієнт регресії: 0.25
 - Рівняння регресії: Прибутковість = 50 + 0.25 * Рекламні витрати.
2. Для кількості клієнтів:
 - Коефіцієнт регресії: 0.007

- Рівняння регресії: Прибутковість = $30 + 0.007 * \text{Кількість клієнтів}$.

3. Для відмовних та затриманих рейсів:

- Коефіцієнт регресії: 2.5

- Рівняння регресії: Прибутковість = $20 - 2.5 * \text{Відмовні та затримані рейси}$.

Тепер, знаючи ці рівняння, можна прогнозувати прибутковість на наступні три роки, враховуючи плановані рекламні витрати, привернення нових клієнтів та управління відмовами та затримками рейсів.

Для прогнозу прибутковості на наступні три роки використаємо розраховані рівняння регресії для кожного з факторів:

1. Прогноз прибутковості з урахуванням рекламних витрат:

- Плановані рекламні витрати на наступні три роки: 350 тис. грн, 400 тис. грн, 450 тис. грн.

- Розрахунок прибутковості:

- Рік 1: Прибутковість = $50 + 0.25 * 350 = 137.5$ тис. грн.

- Рік 2: Прибутковість = $50 + 0.25 * 400 = 150$ тис. грн.

- Рік 3: Прибутковість = $50 + 0.25 * 450 = 162.5$ тис. грн.

2. Прогноз прибутковості з урахуванням кількості клієнтів:

- Планована кількість клієнтів на наступні три роки: 20 тис., 22 тис., 25 тис.

- Розрахунок прибутковості:

- Рік 1: Прибутковість = $30 + 0.007 * 20 = 30.14$ тис. грн.

- Рік 2: Прибутковість = $30 + 0.007 * 22 = 30.154$ тис. грн.

- Рік 3: Прибутковість = $30 + 0.007 * 25 = 30.175$ тис. грн.

3. Прогноз прибутковості з урахуванням відмовних та затриманих рейсів:

- Планована кількість відмовних та затриманих рейсів на наступні три роки: 7, 5, 4.

- Розрахунок прибутковості:

- Рік 1: Прибутковість = $20 - 2.5 * 7 = 2.5$ тис. грн.

- Рік 2: Прибутковість = $20 - 2.5 * 5 = 7.5$ тис. грн.

- Рік 3: Прибутковість = $20 - 2.5 * 4 = 10$ тис. грн.

Отже, прогноз прибутковості підприємства "SKY UP" на наступні три роки з урахуванням рекламних витрат, кількості клієнтів та відмовних та затриманих рейсів складається з суми результатів для кожного фактора:

- Рік 1:

- Прогнозна прибутковість = $137.5 + 30.14 + 2.5 = 170.14$ тис. грн.

- Рік 2:

- Прогнозна прибутковість = $150 + 30.154 + 7.5 = 187.654$ тис. грн.

- Рік 3:

- Прогнозна прибутковість = $162.5 + 30.175 + 10 = 202.675$ тис. грн.

Для визначення планованого прибутку підприємства "SKY UP" на наступні три роки з урахуванням ефекту впровадження програми самоменеджменту, додамо до прогнозованої прибутковості ефект програми. Припустимо, що ефект програми розрахований в гривнях і дорівнює, наприклад, 5% від прогнозованої прибутковості.

1. Планований прибуток на Рік 1:

- Прогнозна прибутковість (з попереднього розрахунку) = 170.14 тис. грн.

- Ефект програми (5% від прогнозованої прибутковості) = $0.05 * 170.14 = 8.507$ грн.

- Планований прибуток на Рік 1 = $170.14 + 8.507 = 178.647$ грн.

2. Планований прибуток на Рік 2:

- Прогнозна прибутковість (з попереднього розрахунку) = 187.654 тис. грн.

- Ефект програми (5% від прогнозованої прибутковості) = $0.05 * 187.654 = 9.383$ грн.

- Планований прибуток на Рік 2 = $187.654 + 9.383 = 197.037$ грн.

3. Планований прибуток на Рік 3:

- Прогнозна прибутковість (з попереднього розрахунку) = 202.675

тис. грн.

- Ефект програми (5% від прогнозованої прибутковості) = $0.05 * 202.675 = 10.134$ грн.

- Планований прибуток на Рік 3 = $202.675 + 10.134 = 212.809$ грн.

Отже, планований прибуток підприємства "SKY UP" на наступні три роки з урахуванням ефекту впровадження програми самоменеджменту становить:

- Рік 1: 178.647 тис. грн.

- Рік 2: 197.037 тис. грн.

- Рік 3: 212.809 тис. грн.

Результати впровадження програми самоменеджменту передбачають покращення організації робочого часу, зменшення стресу, підвищення продуктивності праці та досягнення стратегічних цілей компанії. Очікується, що планований прибуток зросте завдяки оптимізації робочих процесів та підвищенню ефективності працівників. Згідно з результатами проведених розрахунків, наш проект виявляється фінансово вигідним. Хоча користь може бути неявною, проте вона чітко виявляється у середньо- та довгостроковій перспективі.

Самоменеджмент може також сприяти коригуванню бізнес-процесів, оскільки завдання будуть виконуватися більш ефективно. Працівники матимуть можливість опрацьовувати більший обсяг інформації протягом робочого часу, що може призвести або до скорочення витрат на персонал, або до активного розвитку бізнесу при збереженні поточної кількості працівників. Також важливо враховувати один аспект самоменеджменту: чим більше інвестицій та часу вкладено у процес самоменеджменту, тим значущіший економічний вигаш можна очікувати в результаті впровадження.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі були розглянуті пропозиції щодо впровадження та удосконалення системи самоменеджменту в компанії "SKY UP". Підкреслено, що самоменеджмент в авіакомпанії спрямований на досягнення конкурентних переваг завдяки впровадженню нових принципів організації управлінської праці. Сутність самоменеджменту полягає в ефективному управлінні часом та охоплює всі функціональні компоненти компанії, зокрема управлінські аспекти.

Стратегічне планування впровадження та вдосконалення самоменеджменту в авіакомпанії "SKY UP" виявилось ключовим етапом у підготовці компанії до змін в організаційній культурі та управлінській парадигмі. Відданість впровадженню самоменеджменту вказує на глибоке розуміння необхідності ефективного управління часом та ресурсами як стратегічного фактора конкурентоспроможності. Ретельно розроблені стратегічні кроки дозволяють авіакомпанії "SKY UP" оптимально адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, забезпечуючи необхідну гнучкість та високий рівень самоорганізації персоналу. Це стратегічне планування є не тільки кроком до передового управлінського підходу, але й ключовим фактором забезпечення сталого розвитку компанії в умовах постійних змін на ринку авіаперевезень.

Розроблена концептуальна модель самоменеджменту призначена для поліпшення функціональності та підвищення якості обслуговування клієнтів в авіакомпанії "SKY UP". Головний економічний ефект від впровадження самоменеджменту проявляється в покращенні економічних показників діяльності авіакомпанії "SKY UP", зокрема за рахунок підвищення оперативності управління та зменшення трудовитрат на реалізацію управлінських процесів, що веде до зменшення витрат на управління.

Особлива увага приділялася аналізу економічних переваг, що виникають в результаті впровадження самоменеджменту. Зазначено, що

це сприяє підвищенню оперативності управління та зниженню витрат на управління, що є ключовим фактором підвищення ефективності діяльності авіакомпанії.

Проведений ретельний розрахунок ефективності впровадження самоменеджменту на підприємстві "SKY UP" надав чітку картину переваг цього стратегічного підходу до управління. Аналіз витрат та вигод дозволив визначити конкретні показники, які відображають позитивний вплив самоменеджменту на фінансові та операційні показники компанії. За результатами розрахунків було встановлено, що впровадження самоменеджменту призвело до суттєвого зниження трудовитрат та витрат на управління, що, в свою чергу, сприяло оптимізації бізнес-процесів. Результати свідчать про те, що самоменеджмент допоміг підприємству "SKY UP" досягти ефективності в управлінні та розподілі ресурсів, що відобразилося на загальній продуктивності.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

В першому розділі було досліджено науково-методологічні засади самоменеджменту, а також теоретичні основи та вплив самоменеджменту на управління працею в авіаційній галузі, що становить ключовий етап у формуванні концептуальної та теоретичної бази дослідження. Основоположні принципи та підходи до самоменеджменту розглядалися з точки зору актуальних наукових теорій та практичних використань в сучасному управлінському середовищі. Важливу частину розділу складає аналіз особливостей та впливу самоменеджменту на управління працею в авіаційній галузі.

У цьому розділі акцентується увага на ролі самоменеджменту у контексті авіаційного сектору та важливості впровадження ефективних стратегій самоменеджменту для підвищення продуктивності та покращення управлінських практик на підприємствах авіаційної галузі. На основі проведеного аналізу теоретичних аспектів самоменеджменту в авіаційній галузі формулюються основні тези та припущення, що становитимуть основу для подальших етапів дослідження, зокрема для розділу, присвяченого практичному дослідженню самоменеджменту в авіакомпанії "SKY UP".

Самоменеджмент представляє собою область дослідження, що аналізує, як особи самостійно організують та контролюють свої дії. Узагальнено, це систематичне та усвідомлене використання керівниками або фахівцями перевірених методів і практичних навичок організації робочого процесу для досягнення ефективності та виконання професійних завдань. Самоменеджмент є явищем самоорганізації людського фактору та системою ресурсів працівника, що дозволяє подолати критичні ситуації та розвивати професійні навички. Це включає оптимізацію роботи через використання новітніх технологій, самооцінку, самоконтроль, планування

дій та інші аспекти.

Далі було досліджено широкий спектр практичних технологій самоменеджменту, доступних працівникам для оптимізації їх продуктивності, такі як: використання принципу Ейзенхауера для аналізу завдань, застосування принципу Парето для визначення ключових завдань, використання ABC-аналізу для класифікації завдань, реалізація методу Pomodoro для ефективного управління часом, ведення щоденника часу та використання методу "Альпи" для розбиття завдань на менші, керовані етапи. Успішне впровадження самоменеджменту є важливим елементом досягнення успіху, як в особистому, так і в професійному житті. Індивіди, які вміють ефективно управляти своїми ресурсами та самими собою, мають значно більше можливостей досягти своїх мет цілей і отримати бажані результати. Узагальнено кажучи, самоменеджмент виявляє значний вплив на продуктивність та задоволеність від виконання роботи в авіаційній галузі.

Ефективне впровадження самоменеджменту становить ключовий компонент для досягнення успіху як в особистому, так і в професійному житті. Особи, які володіють навичками ефективного управління власними ресурсами та самими собою, мають значно більше можливостей реалізувати свої цілі і досягти бажаних результатів. Узагальнено кажучи, самоменеджмент виявляє важливий вплив на продуктивність та рівень задоволеності від виконання роботи в авіаційній галузі.

В другому розділі було виявлено, що впровадження самоменеджменту у "SKY UP" є актуальним і обґрунтованим кроком для оптимізації управління працею та ресурсами. Враховуючи особливості авіаційної галузі, визначено стратегічні підходи, спрямовані на покращення ефективності праці та досягнення професійних цілей, ефективне стратегічне планування є ключовим елементом для успішного впровадження самоменеджменту.

"SKY UP" є сучасною та динамічною авіакомпанією, яка активно

працює над оптимізацією своєї діяльності, відповідаючи високим стандартам конкурентоспроможності в авіаційній галузі. Особливості організаційної структури "SKY UP" відіграють визначальну роль у формуванні та реалізації стратегічних планів компанії. Ретельний аналіз економічних показників допомагає виявити сильні та слабкі сторони авіакомпанії, що стає ключовим фактором при впровадженні самоменеджменту. Розгляд особливостей галузі та конкретних аспектів діяльності компанії становить фундамент для розробки стратегій самоменеджменту, спрямованих на підвищення продуктивності та досягнення стратегічних цілей.

Щодо SkyUp Airlines LLC, це чартерна та лоукост авіакомпанія, заснована в Києві. З початку своєї діяльності в 2018 році, вона здійснила значний обсяг перевезень та рейсів. У 2021 році авіакомпанія успішно перевезла мільйони пасажирів, здійснила тисячі рейсів та обслужила значну кількість вантажів. З штаб-квартирою в Києві та штатом більше тисячі працівників, SkyUp Airlines LLC є визнаним учасником авіаційного ринку.

Основною метою SkyUp є забезпечення пасажирів найвищим рівнем обслуговування, безпеки польотів і комфорту на борту. Авіакомпанія використовує сучасні літаки Boeing, які відповідають всім міжнародним стандартам безпеки. Для підтримки пасажирів під час подорожей, SkyUp надає додаткові послуги, такі як вибір місць, перевезення багажу та тварин, а також пропонує послуги з оренди автомобілів і готелів. Авіакомпанія прагне гарантувати високий рівень обслуговування і розмаїття варіантів перельотів для своїх пасажирів. За короткий період SkyUp завоювала популярність в Україні завдяки конкурентоспроможним тарифам, гнучким розкладам рейсів і високоякісному обслуговуванню. Пропонуючи конкурентоспроможні ціни та широкий вибір рейсів, SkyUp визначилася як надійний та зручний перевізник.

Аналіз сучасних тенденцій у цьому напрямку та їх адаптація до

конкретних умов компанії дозволяє створити інтегрований план дій, спрямований на досягнення конкретних цілей. Розглянуті приклади практичних технологій, таких як аналіз Ейзенхауера, принцип Парето та інші, можуть служити ефективними засобами для спрощення та підтримки управлінських процесів.

В сучасному бізнес-середовищі авіаційної галузі, ефективний самоменеджмент є важливим фактором успіху для авіакомпаній та їх працівників. Даний розділ розглядає впровадження принципів самоменеджменту в практиці авіакомпанії "SKY UP" та їх вплив на організацію праці. Досліджуються наступні аспекти: управління завданнями, планування часу, методи уникнення відволікань та забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Аналіз цього розділу дозволяє зрозуміти вплив самоменеджменту на ефективність робочих процесів в авіакомпанії "SKY UP" та його роль у покращенні управління працею та завданнями на підприємстві. Детальне планування та використання різних стратегій можуть сприяти підвищенню продуктивності співробітників авіакомпанії та досягненню їхніх цілей.

В третьому розділі було ретельно розглянуто стратегічне планування впровадження та вдосконалення самоменеджменту в авіакомпанії "SKY UP". Зазначено, що ефективний самоменеджмент є ключовим фактором успіху в авіаційній галузі, де важливо забезпечити високий рівень обслуговування та безпеки. Впровадження принципів самоменеджменту вимагає не лише внутрішньої реорганізації процесів, але й врахування особливостей авіаційного сектору. Зокрема, стратегічне планування передбачає врахування конкретних вимог та викликів, що стоять перед авіакомпанією "SKY UP".

Досліджено вплив стратегічного самоменеджменту на організацію праці, визначено ключові аспекти, такі як управління завданнями, планування часу та підтримка балансу між роботою та особистим життям. Це робить акцент на необхідності впровадження гнучких та ефективних

стратегій для підвищення продуктивності співробітників. Розглядається необхідність інтеграції стратегічного самоменеджменту у кожен аспект діяльності авіакомпанії "SKY UP" з метою досягнення її стратегічних цілей. Впровадження цих стратегій може стати ключовим елементом успішної діяльності компанії в сучасному конкурентному середовищі авіаційного ринку.

Перший етап аналізу передбачає систематичний збір інформації, охоплюючи опитування з використанням анкет, аналіз поточних процесів, а також консультації та зустрічі з керівництвом. Проведення опитувань серед працівників спрямоване на визначення їхньої готовності до впровадження методів самоменеджменту та виявлення конкретних потреб у відповідних інструментах та ресурсах через заповнення анкет.

На підставі отриманої інформації визначаються ключові проблеми, які можуть бути вирішені за допомогою самоменеджменту, а також визначаються можливості для підвищення ефективності праці та задоволення працівників. Результати аналізу враховуються при формуванні стратегії впровадження самоменеджменту.

Важливо відзначити, що встановлення ключових показників ефективності (KPI) дозволяє компанії вимірювати результати стратегічного планування. Це включає в себе визначення показників продуктивності, рівня задоволення працівників та швидкості досягнення поставлених цілей.

Основний економічний результат впровадження самоменеджменту виявляється у покращенні фінансових показників діяльності авіакомпанії "SKY UP", зокрема через підвищення ефективності управління та зменшення витрат на реалізацію управлінських процесів.

Оцінка економічної ефективності програми включає аналіз чутливості до змінних факторів. Головною метою цього аналізу є визначення впливу змінних факторів на фінансові результати програми. Ключовим інтегральним показником, який відображає фінансовий

результат, є чистий приведений дохід (NPV). Розрахунки показали, що NPV у нашому проекті є позитивним за обома розглянутими прогнозами. Таким чином, впровадження даного проекту є економічно доцільним.

Таким чином, ми бачимо, що показник окупності проекту підтверджує доцільність впровадження самоменеджменту в структуру авіакомпанії "SKY UP".

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрахам Маслоу - теорія ієрархії потреб - <https://www.ar25.org/article/abraham-maslou-teoriya-iyerarhiyi-potreb.html>
2. Авіакомпанія SkyUp : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/SkyUp> (дата звернення: 12. 10.2023).
3. Авіакомпанія SkyUp. Офіційний сайт : веб-сайт. URL: <https://skyup.aero/uk/faq> (дата звернення: 12.10.2023).
4. Авіакомпанія SkyUp. Як вести бізнес в Україні : веб-сайт. URL: <https://skyup.aero/uk/underattack> (дата звернення: 12.10.2023).
5. Андрушків Б. М. Основи менеджменту. / Б. М. Андрушків, О. Є. Кузьмін. – Л.: Світ, 1995. – 293 с.
6. Андрущенко К.А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку. Ефективна економіка. 2010. № 7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2010_7_13 (дата звернення: 06.04.2020).
7. Балабанова Л.В., Сардак О.П. Організація праці менеджера: навч. посіб. Київ: Професіонал, 2007. 407 с.
8. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 кн.: Навч.-метод. Видання. - К.: Либідь, 2003.
9. Главацька О.Л. Менеджмент соціальної роботи: теорія та практика : навчально-методичний посібник. Тернопіль: Вектор, 2015. 616 с.
10. Грищенко В.О. Самоменеджмент: навчальний посібник. Луганськ: Видавництво СНУ ім. В. Даля; Холдинг МЖК «Мрія», 2006. 292 с.
11. Дєдов Є.Г. Самоменеджмент. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. 2012. № 16. 415 с.

12. Довгань Л.Є. Праця керівника, або практичний менеджмент: навч. посіб. Київ: Ексоб, 2002. 384 с.
13. Доній В.М., Несен Г.М., Сохань Л.В. Мистецтво життєтворчості особистості : науково-методичний посібник. К.: ВШОЛ, 1997. 671 с.
14. Кові С. 7 навичок високоефективних людей: Потужні інструменти розвитку особистості / Кові С. - 7-е вид. - М.: Альпіна Паблішер, 2012. - 374 с.
15. Колпаков В.М. Самоменеджмент / В.М. Колпаков. – К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008. – 528 с.
16. Колпаков В.М. Організація праці менеджера: навчальний посібник для студ. вищих навч. закл. К.: Персонал, 2008. 432 с.
17. Кредісов А. Менеджмент для керівників. К.: Знання, 2009. 556 с.
18. Лугова В. М. Основи самоменеджменту та лідерства [Електронний ресурс] : навчальний посібник / В. М. Лугова, С. М. Голубєв. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 212 с.
19. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту. К.: МАУП, 2010. 225 с.
20. Лукашевич Н.П. Самоменеджмент. Теорія та практика / Н. П. Лукашевич. - До: Ніка-Центр, 2009. 344с.
21. Лукашевич Н.П. Теорія та практика самоменеджменту: навч. допомога. 2-ге вид., Випр. Київ: МАУП, 2002. 360 с.
22. Мазур В.С. Нові підходи і форми менеджменту, як особливого типу управління / В. С. Мазур // Пріоритети економічного розвитку України: історія та сьогодення. – Вінниця, 2009. – С. 178-183.
23. Маркова С. В. Управління персоналом: навчально методичний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр». Запоріжжя : ЗНУ, 2013. 80 с.

24. Найпопулярніша авіакомпанія України. Портал «Коментарі» : веб-сайт. URL: https://comments.ua/ua/press_rls/nazvano-naypopulyarnishu-aviakompaniyu-ukraini-reyting-portalu-komentari-676418.html (дата звернення: 14.10.2023).
25. Нестепчук В.В. Самоменджмент : Навч. Посібник. – Рівне: НУВГП, 2013. – 354с. - <https://ep3.nuwm.edu.ua/8811/1/Самоменеджмент.pdf>
26. Ніколаєва В. М. Формування іміджу авіакомпанії SkyUp: оцінка, управління, розвиток. Ніколаєва В. М., Ковшова І. О. // Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 42. С. 193-198.
27. Новіков Б. В. Основи адміністративного менеджменту: Навч. посіб. / Б. В. Новіков, Г. Ф. Сініок, П. В. Круш. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 560 с.
28. Окулов В. М. Ефективність пасажирських авіаперевезень : ВКШ «Авіабізнес», 2008. 296 с.
29. Подсолонко А.О. Менеджмент: теорія і практика: Навчальний посібник / А.О. Подсолонко. – К.: ЦУЛ, 2003. – 370 с.
30. Ратушняк, О. Г. Самоменеджмент : навч. пос. / О. Г. Ратушняк, О. Г. Лялюк. – Вінниця : ВНТУ, 2021. – 170 с.
31. Руценко І. П. Робота з персоналом організацій : навчальний посібник. Харків : Видавництво «Форт», 2013. 460 с
32. Самоменеджмент - це Принципи, сутність, функції, методи самоменеджменту. Самоменеджмент організації - <http://поради.pp.ua/nauka/4376-samomenedzhment-ce-principi-sutnst-funkcyi-metodi-samomenedzhmentu-samomenedzhment-organzacyi.html>
33. Самоменеджмент : навчальний посібник / Г. З. Леськів, Г. Я. Левків, М. М. Бліхар, В. В. Гобела, О. П. Подра, Г. В. Коваль. Львів : Львівський державний університет внут рішніх справ, 2021. 280 с.

34. Самоменеджмент І Імідж Керівника -
https://stud.com.ua/12728/menedzhment/samomenedzhmentu_imidzh_kerivnika
35. Самоменеджмент керівника Необхідність, сутність і еволюція само менеджменту -
https://stud.com.ua/19403/menedzhment/samomenedzhment_kerivnika
36. Самоменеджмент як використання ефективних методів в роботі керівника. Реферат - <https://osvita.ua/vnz/reports/management/14670/>
37. Самоменеджмент: наочний навчальний посібник для студентів усіх форм навчання. Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2009. 63 с. URL: <https://studfile.net/preview/5706185/> (дата звернення: 03.04.2020).
38. Сахно О.В., Денисова А.В. Самоменеджмент: навчально-методичний посібник до самостійного вивчення спецкурсу «Тайм-менеджмент» слухачами курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПНЗ / О.В. Сахно., А.В.Денисова – Біла Церква: - БІНПО УМО, 2017. - 146 с.
39. Смольська Л. Самоменеджмент – ключ до щасливого управління. Школа: інформ.-метод. журн. 2010. № 8. С. 368–372.
40. Солуянов, В.К. Методика оцінки якості послуг діяльності аеропорту / В.К. Солуянов, А.А. Фрідлянд // Путівник підприємця. Науково-практична збірка праць. 2014. С. 407-422.
41. Стадник В.В. Менеджмент: Посібник / В.В. Стадник. – К.: Академвидав, 2003. – 464 с.
42. Управління персоналом: суть завдання, основні принципи. (2003). : веб-сайт. URL: <https://library.if.ua/book/45/3055.html> (дата звернення: 16.10.2023).
43. Фінансова звітність ТОВ "Авіакомпанія Скайап" : веб-сайт. URL: https://clarity-project.info/edr/41403314/finances?current_year=2022 (дата звернення: 15.10.2023).

44. Фінансові показники ТОВ "Авіакомпанія Скайап" : веб-сайт.
URL: <https://vkursi.pro/ru/card/tov-aviakompaniia-skaiap-41403314> (дата звернення: 15.10.2023).
45. Шатун В.Т. Основи менеджменту: навчальний посібник. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. 376 с.
46. Шевченко В. С. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Менеджмент і адміністрування (Самоменеджмент)» (для студентів бакалавріату всіх форм навчання спеціальності 073 – Менеджмент) / В. С. Шевченко; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. – 91 с.
47. Шегда А.В. Менеджмент: Навчальний посібник / А.В. Шегда. – К.: «Знання», 2002. – 584 с.
48. Штепа О.С. Самоменеджмент (самоорганізування особистості): навчальний посібник. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 362 с.
49. Юрик Н.Є. Самоменеджмент : Курс лекцій. – Тернопіль : ТНТУ імені Івана Пулюя, 2015. – 89 с.
50. Юринець З.В. Самоменеджмент : навч. посібник / З. В. Юринець, О.В. Макара. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2014. – 272 с. - <http://kk.nau.edu.ua/article/962>
51. Яшкіна Н.В. Основні характеристики сучасного менеджменту / Н. В. Яшкіна // Економіка & держава. – 2010. – №7. – С.35-36.
52. Allen, David. Getting things done : the art of stress-free productivity / David Allen. р. см. <https://trans4mind.com/download-pdfs/Getting%20Things%20Done.pdf>
53. Humanism of A. Maslow as social realization of healthy talented personalities - <http://dspace.pdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/12564>
54. Linman D. Self-Management Skills for Employees, or How to Be a Productive Employee.
55. Peter F. Drucker - <https://hbr.org/2005/01/managing-oneself> Peter Ferdinand Drucker -

https://books.google.com.ua/books?id=OpANHFNUrK8C&pg=PA3&hl=ru&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false -

56. Self-Management and Leadership Development -

https://www.academia.edu/44953303/Self_Management_and_Leadership_Development

57. Trello application - <https://www.atlassian.com/software/trello>

58. What is the 70:20:10 Model?- <https://www.businessballs.com/self-management/the-702010-model/>