

Петрішина Т.О.кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління бізнесом,
Державний університет економіки і технологій
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7772-5793>**Petrishyna Tetiana**

State University of Economics and Technology

**ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ В УМОВАХ БАГАТОЗАДАЧНОСТІ:
ЗАГРОЗИ ДЛЯ КРЕАТИВНИХ КОМАНД****TIME MANAGEMENT IN MULTITASKING ENVIRONMENTS:
THREATS TO CREATIVE TEAMS**

У статті досліджено особливості організації робочого часу креативних команд в умовах зростання інтенсивності комунікацій, цифровізації взаємодії та поширення багатозадачності. Визначено, що постійні переривання й необхідність швидкого реагування ускладнюють підтримання тривалого інтелектуального фокусу, який є ключовою передумовою створення інноваційних рішень. Узагальнено сучасні підходи до пояснення впливу фрагментації робочого дня на продуктивність працівників. Обґрунтовано потребу адаптації інструментів тайм-менеджменту до специфіки творчої праці, зокрема через регулювання комунікацій та виділення періодів для зосередженої роботи в межах командної діяльності. Запропоновано управлінські рішення, спрямовані на підвищення передбачуваності діяльності та збереження когнітивних ресурсів персоналу.

Ключові слова: тайм-менеджмент, креативні команди, багатозадачність, переривання діяльності, продуктивність праці, цифрові комунікації.

This article examines how working time is organised in creative teams, considering the impact of intensive communication flows and the increasing prevalence of multitasking practices. The rapid development of digital collaboration tools, instant messaging and constant connectivity has significantly altered the rhythm of work in modern organizations. While these technologies offer greater opportunities for cooperation and information exchange, they also create an environment of frequent interruptions that makes it difficult to maintain deep cognitive focus. Creative work depends heavily on employees' ability to sustain long chains of reasoning, develop ideas, and transform them into innovative outcomes. However, fragmented schedules and constant task switching reduce continuity of thought, increase cognitive load and may lead to the faster depletion of mental resources. In this context, time management becomes an important managerial challenge related to the regulation of team interactions, going beyond individual planning skills. This paper summarises current academic discussions on the loss of productivity associated with multitasking and communication overload. Particular focus is given to the need to reconsider traditional time management approaches, which were developed for more stable and predictable working environments. The findings emphasise that, for creative teams, effectiveness depends not only on the speed of task execution, but also on the quality of concentration and the availability of uninterrupted periods for deep work. Based on the generalisation of theoretical insights and practical observations, the study substantiates the necessity of adapting managerial instruments to reduce the frequency of interruptions. The most important measures include establishing communication rules, differentiating between synchronous and asynchronous interaction, visualising workload and formally allocating focus periods within shared schedules. These approaches can help managers to build a work culture that protects employees' cognitive resources while retaining the benefits of digital collaboration. Implementing such practices can lead to higher productivity, better quality decisions, and a lower risk of professional burnout in creative teams.

Keywords: time management, creative teams, multitasking, interruptions, productivity, digital communications.

Постановка проблеми. Цифрова трансформація організацій, поширення дистанційних і гібридних форматів зайнятості, активне використання платформ спільної роботи та інструментів миттєвої комунікації суттєво змінили характер трудових процесів у сучасних компаніях. Найбільш відчутно ці зміни проявляються у діяльності креативних ко-

манд, результативність яких безпосередньо залежить від здатності працівників до тривалого інтелектуального зосередження, генерації нових ідей та опрацювання складних когнітивних завдань.

Розширення можливостей цифрової взаємодії поряд із очевидними перевагами створює умови постійних переривань, багатозадачності та фрагмента-

ції робочого дня. Безперервні інформаційні потоки, велика кількість повідомлень і нарад, очікування швидкої реакції ускладнюють підтримання глибокого фокусу, що є критично необхідним саме для творчої діяльності. У результаті знижується якість напрацювання рішень, сповільнюються інноваційні процеси, зростає втома та ризик професійного виснаження працівників.

У таких умовах перед менеджментом постає новий виклик – необхідність не лише підтримувати інтенсивність комунікації, а й забезпечувати раціональну організацію робочого часу співробітників. Саме підходи та інструменти тайм-менеджменту можуть створити передумови для узгодження вимог цифрового середовища з потребами креативної праці, сприяти збереженню продуктивності персоналу та його добробуту.

Таким чином, актуалізується проблема формування ефективних механізмів управління часом у креативних командах, здатних мінімізувати негативні наслідки цифрового перевантаження та забезпечити умови для стійкої результативності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблематика організації робочого часу, підвищення продуктивності працівників та оптимізації управлінських процесів тривалий час перебуває у центрі уваги науковців і практиків менеджменту. Класичні підходи до тайм-менеджменту сформували методологічну основу раціонального планування діяльності, визначення пріоритетів та підвищення особистої й командної ефективності. Водночас сучасний етап розвитку організацій характеризується глибоким впливом цифрових технологій на структуру робочого дня, що зумовлює потребу переосмислення традиційних інструментів управління часом.

У міжнародних дослідженнях (Cross R., Rebele R., Grant A) [1] дедалі більше уваги приділяється проблемам зростання кількості взаємодій, надмірної комунікаційної активності та їх наслідкам для результативності персоналу. Зокрема, наголошується на феномені перевантаження співпрацю, коли постійні запити на участь у нарадах, листування та координацію обмежують можливості працівників виконувати завдання, що потребують глибокої концентрації. У цьому контексті продуктивність розглядається не лише як функція інтенсивності роботи, а і як здатність організації забезпечити умови для фокусованої інтелектуальної діяльності.

Подальший розвиток цієї проблематики пов'язаний із вивченням цифрової втоми та її впливу на ефективність і благополуччя працівників. У сучасних наукових оглядах (Supriyadi T., Sulistiasih S., Rahmi K. H., Pramono B., Fahrudin A.) [2] підкреслюється, що тривале перебування в режимі багатоканальної комунікації призводить до виснаження

когнітивних ресурсів, зниження мотивації та погіршення якості прийнятих рішень.

Значний внесок у розуміння трансформації праці під впливом цифрового середовища зроблено й у аналітичних звітах міжнародних організацій та консалтингових компаній. У них фіксується зростання дефіциту безперервного часу для зосередженої роботи, підвищення фрагментації робочого дня та необхідність перегляду підходів до організації командної взаємодії (Microsoft, Deloitte, ActivTrak, Asana) [3, 5, 6, 7].

Попри широту наукових напрацювань, у більшості публікацій проблеми перевантаження розглядаються або з позицій технологічних змін, або з точки зору психологічного стану працівників. Водночас питання адаптації інструментів тайм-менеджменту саме до специфіки діяльності креативних команд, де результат залежить від тривалих когнітивних процесів та можливості підтримувати глибокий фокус, залишаються недостатньо систематизованими.

Метою статті є дослідження специфіки організації робочого часу креативних команд та визначення управлінських інструментів тайм-менеджменту, що сприяють підтриманню продуктивності в умовах інтенсивної комунікаційної взаємодії.

Виклад основного матеріалу. Для сучасних креативних команд багатозадачність зазвичай проявляється не як одночасне виконання кількох завдань, а як серійне перемикання між фрагментами діяльності. Робочий процес супроводжується постійними переходами між виконанням завдань, комунікаціями, участю у нарадах та роботою з документами. У цифровому середовищі таке перемикання набуває системного характеру, оскільки електронна пошта, месенджери, календарі та спільні сервіси формують безперервний потік переривань.

Багатозадачність, яка довгий час вважалась позитивною характеристикою ефективного працівника, насправді також виступає як серйозна проблема для тайм-менеджменту. Виконання кількох завдань одночасно не завжди призводить до бажаних результатів, оскільки постійне переключення уваги з одного завдання на інше зазвичай знижує загальну ефективність. Дослідження показують, що багатозадачність призводить до розпорошення уваги, затримки виконання завдань та збільшення кількості помилок. У сучасному бізнесі, де точність і своєчасність важливі як ніколи, багатозадачність стає фактором, який лише перешкоджає досягненню високих результатів [8].

Емпіричні дослідження фіксують дефіцит безперервного фокусованого часу як одну з ключових характеристик сучасного робочого дня. Згідно з даними звіту Microsoft Work Trend Index [3], 68 % працівників зазначають відсутність достатнього часу

для зосередженої індивідуальної роботи протягом робочого дня. Така ситуація є особливо критичною для креативної діяльності, оскільки формування якісних рішень у цій сфері потребує тривалих когнітивних циклів, що включають генерацію ідей, їх опрацювання, перевірку та доопрацювання.

Паралельно спостерігається зростання частки координаційної роботи, яка не створює безпосередньої цінності, але є необхідною для підтримки взаємодії в командах. За оцінками аналітиків Deloitte [4], у середньому близько 28% робочого часу працівники витрачають на обробку електронної пошти, тоді як приблизно 31 година на місяць припадає на участь у зустрічах, що не забезпечують очікуваного результату. Для креативних команд це означає не лише скорочення доступного часу для створення продукту, але й втрату когнітивного контексту, оскільки після переривань виникає потреба у повторному входженні в робоче завдання.

Зазначені тенденції підтверджуються і результатами міжнародних вимірювань структури робочого часу. Дані свідчать про системне зміщення балансу на користь комунікаційної активності порівняно з безпосереднім створенням робочого продукту. Так, за результатами міжнародних аналітичних звітів встановлено, що понад половину робочого часу

працівники витрачають саме на взаємодію, тоді як частка часу, присвяченого формуванню результатів діяльності, є суттєво меншою. Відповідний розподіл представлено на рис. 1.

Представлений на рис. 1 розподіл робочого часу демонструє істотне зміщення активності працівників у бік комунікаційних процесів. Більша частина цифрового робочого дня присвячується взаємодії, координації та обміну інформацією, тоді як частка часу, безпосередньо пов'язаного зі створенням робочого продукту, залишається меншою. Така структура зайнятості формує об'єктивні передумови для фрагментації уваги, ускладнює тривалу концентрацію та підвищує частоту вимушених перемикань між завданнями.

Для креативних команд подібний дисбаланс має особливо критичний характер. Процеси розроблення нових ідей, підготовки концепцій і прийняття нестандартних рішень потребують безперервності мислення та часу на глибоке занурення у проблематику. Переважання комунікаційної активності обмежує можливості формування такого режиму роботи та підвищує ймовірність поверхневих або реактивних рішень.

Подальшу конкретизацію джерел порушення продуктивності надають результати досліджень,

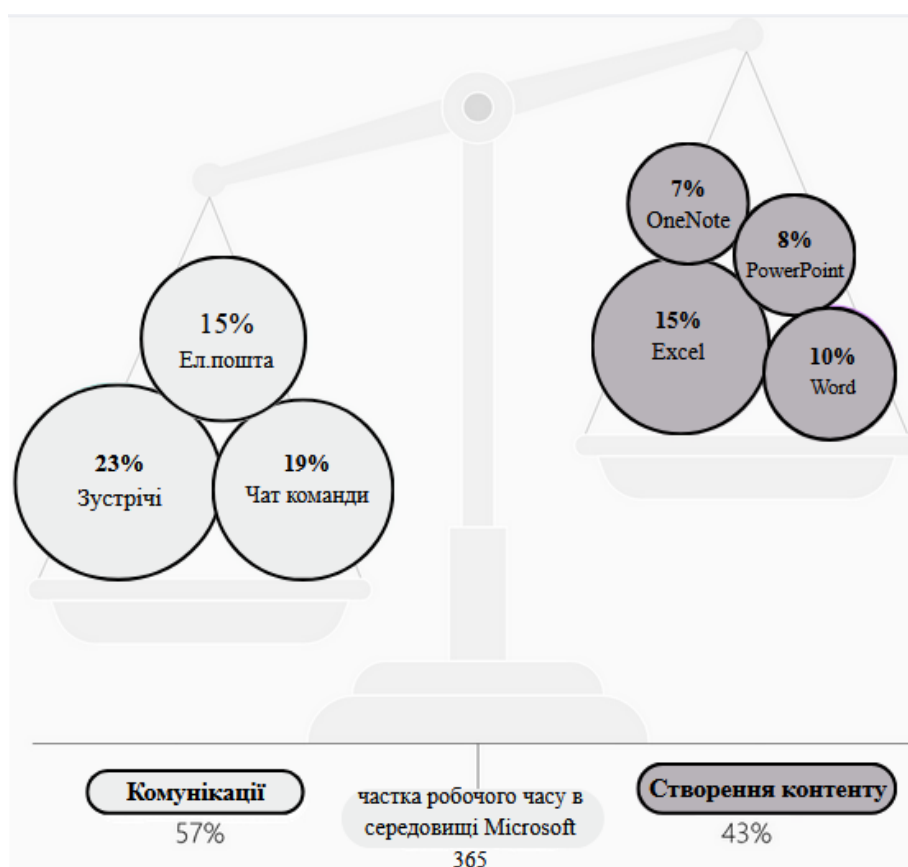


Рис. 1. Структура використання робочого часу працівників у цифровому середовищі

Джерело: адаптовано автором на основі Microsoft Work Trend Index, 2023 [3]

присвячених оцінці ролі робочих зустрічей у структурі робочого дня. Згідно з ними, саме мітинги (зустрічі) найчастіше сприймаються працівниками як головний фактор, що перешкоджає ефективному використанню часу [3]. Відповідні оцінки представлені на рис. 2.

Отримані результати демонструють, що саме організація робочих зустрічей формує найбільш відчутний вплив на сприйняття працівниками власної продуктивності. Домінування показника неефективності мітингів у структурі деструктивних факторів свідчить про наявність системної проблеми управління взаємодією, яка проявляється у перерванні комунікаціями, розмитості очікуваних результатів та недостатній визначеності ролей учасників.

Для креативних команд це має особливо вагомий наслідок, оскільки регулярні переривання, спричинені надмірною кількістю або низькою якістю зустрічей, унеможливають підтримання безперервності мислення та знижують потенціал формування нових ідей. У таких умовах працівники змушені значну частину часу витратити не на створення ін-

новаційного продукту, а на відновлення втраченого когнітивного контексту.

У зв'язку з цим актуалізується необхідність більш глибокого розуміння механізмів, через які багатозадачність та часті перемикання впливають на індивідуальні та командні результати діяльності. Подальший аналіз доцільно спрямувати на дослідження когнітивних наслідків фрагментації робочого часу та її впливу на креативність працівників.

Більшість класичних інструментів тайм-менеджменту формувалися в умовах відносно стабільного робочого середовища, де основними завданнями були планування послідовності дій, визначення пріоритетів та контроль виконання. Проте цифровізація праці суттєво змінила характер робочих процесів, перетворивши їх на систему постійної взаємодії та безперервних інформаційних потоків. Сучасні дослідження свідчать, що працівники дедалі частіше стикаються не з дефіцитом методів планування, а з неможливістю дотримуватися запланованої структури дня через численні переривання та запити з боку команди [3].

У звітах аналітиків Deloitte наголошується, що значна частина робочого часу витрачається на так

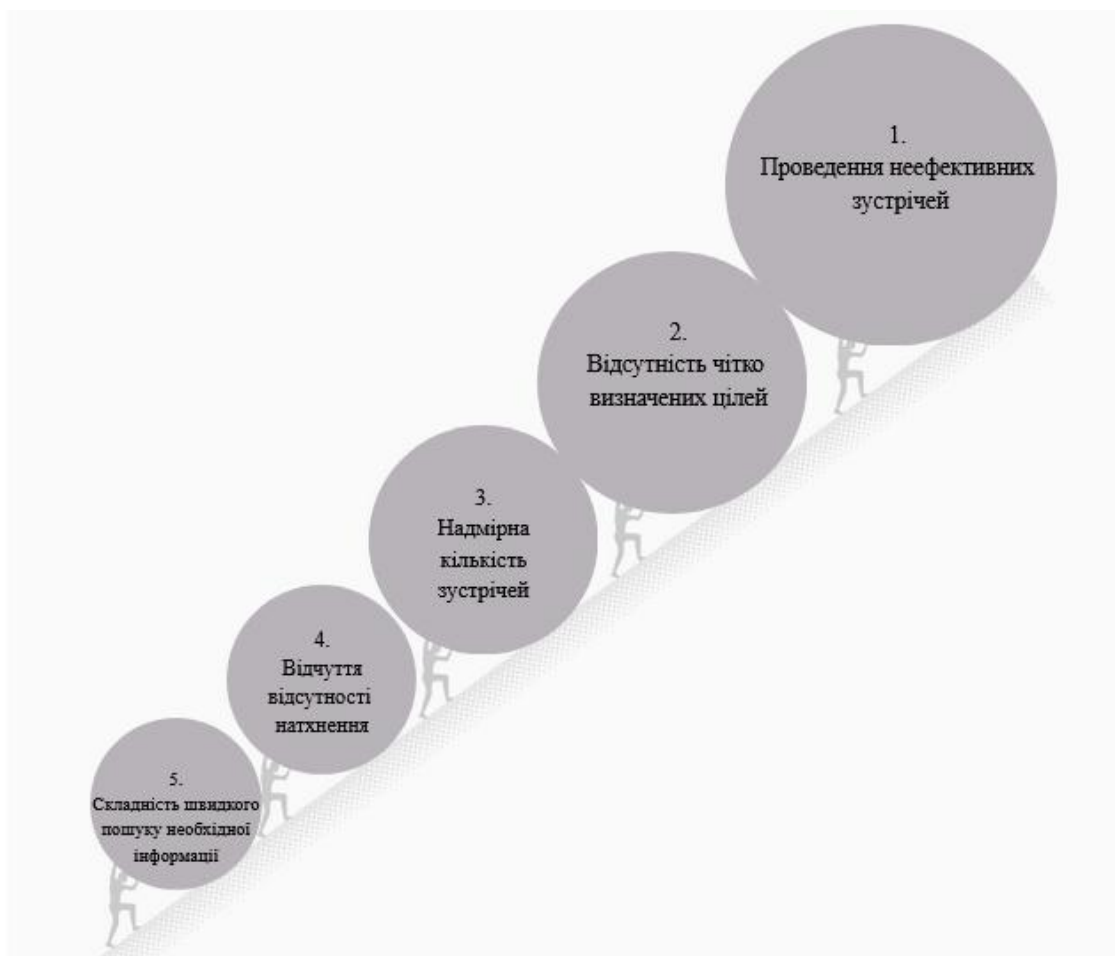


Рис. 2. Неефективні зустрічі як ключовий фактор порушення продуктивності працівників

Джерело: адаптовано автором на основі Microsoft Work Trend Index, 2023 [3]

звану координаційну діяльність, яка не створює безпосередньої доданої вартості, але є необхідною для підтримання спільної роботи. Зокрема, поштові комунікації та зустрічі формують істотну частину операційного навантаження працівників, що ускладнює реалізацію індивідуальних планів та знижує передбачуваність робочого процесу [4].

Подібні тенденції підтверджуються і даними цифрової аналітики використання робочого часу. Згідно з результатами дослідження ActivTrak, робочий день стає коротшим за тривалістю, однак інтенсивнішим за рівнем навантаження, що супроводжується зменшенням частки стабільних періодів концентрації та зростанням потреби у частих перемиканнях між видами діяльності [6]. Відповідні зміни представлено на рис. 3.

Дані, представлені на рис. 3, відображають характерну трансформацію структури робочого часу у цифровому середовищі. Попри збереження відносно високої частки періодів фокусованої діяльності, спостерігається паралельне зростання інтенсивності взаємодії між працівниками та поширення режиму багатозадачності.

Така динаміка свідчить про ускладнення умов підтримання стійкої концентрації, оскільки навіть за наявності виділеного часу для індивідуальної роботи працівники залишаються включеними у численні комунікаційні процеси.

Збільшення обсягів співпраці означає підвищення кількості погоджень, уточнень та синхронізацій, що підсилює ймовірність переривань і зменшує тривалість безперервних когнітивних циклів. У свою чергу, поширення багатозадачності формує ситуацію постійного розподілу уваги між кількома інформаційними потоками, що ускладнює досягнення глибини опрацювання завдань.

Для креативних команд це має принципове значення, адже результативність їхньої роботи безпосередньо залежить від можливості тривалого утримання проблеми у фокусі мислення. Умови зростаючої комунікаційної щільності поступово витісняють практики глибокої роботи та сприяють переходу до більш фрагментованої, реактивної моделі діяльності.

У таких умовах традиційні методики, засновані на жорсткому календарному плануванні або фіксованих переліках завдань, дедалі частіше демонструють обмежену ефективність. Працівники вимушені постійно адаптувати свої пріоритети до нових обставин, що сприяє формуванню реактивної моделі поведінки та підвищує відчуття втрати контролю над власним часом [8].

Таким чином, проблема сучасного тайм-менеджменту полягає не лише у правильному розподілі задач, а у здатності організації створити умови для збереження фокусованої роботи в середовищі постійних переривань. Це потребує перегляду установлених підходів і переходу до моделей, орієнтованих на управління увагою, ритмами взаємодії та колективними правилами комунікації.

Формування ефективної системи тайм-менеджменту в умовах інтенсивної комунікації потребує переходу від індивідуального планування до колективного проектування робочого середовища. Якщо раніше підвищення продуктивності пов'язувалося переважно з удосконаленням особистих навичок самоорганізації, то сьогодні вирішального значення набувають правила взаємодії, що визначають частоту переривань, тривалість зустрічей та очікувану швидкість відповіді на запити.

Аналітичні матеріали Microsoft свідчать, що працівники відчувають найбільші труднощі саме у збереженні часу для зосередженої роботи, тоді як

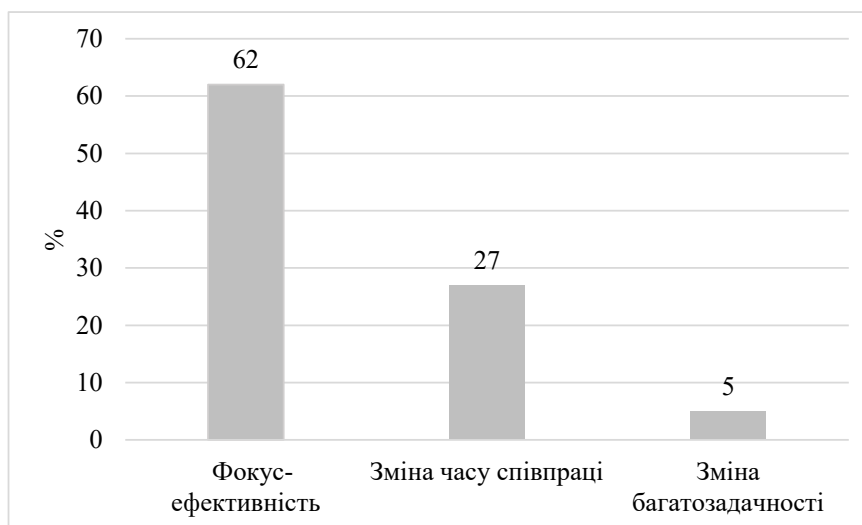


Рис. 3. Показники фокусованої роботи та зміни інтенсивності співпраці й багатозадачності, %

Джерело: адаптовано автором на основі ActivTrak, 2025 [6]

комунікаційні процеси мають тенденцію до безперервного розширення [3]. У зв'язку з цим у практиці управління дедалі ширше застосовуються інструменти, спрямовані на створення захищених періодів фокусування.

Для узагальнення виявлених проявів багатозадачності та їхнього впливу на роботу креативних команд доцільно систематизувати основні ризики, індикатори їх прояву та типові наслідки. Відповідну структуру представлено у табл. 1.

Наведена систематизація підтверджує, що ключовою проблемою креативних команд стає не обсяг роботи як такої, а умови її виконання. Домінування комунікацій, зростання кількості перемикачів та скорочення стабільних періодів концентрації формують передумови для зниження якості результатів і накопичення професійного виснаження. За таких обставин особливої актуальності набуває пошук управ-

лінських механізмів, здатних відновити баланс між взаємодією та глибокою індивідуальною роботою.

Визначені загрози демонструють, що втрати продуктивності виникають, насамперед, у площині організації взаємодії та режимів роботи, а не лише через індивідуальні помилки планування. Отже, підвищення ефективності креативних команд потребує впровадження цілеспрямованих управлінських інструментів, спрямованих на зменшення переривань, стабілізацію фокусованого часу та раціоналізацію комунікаційних процесів. Узагальнення таких підходів подано у табл. 2.

Узагальнення наведених підходів демонструє, що підвищення ефективності діяльності креативних команд у середовищі багатозадачності пов'язане насамперед із переходом від індивідуального управління часом до системного регулювання командних взаємодій.

Таблиця 1

Загрози багатозадачності для креативних команд: прояви, метрики, наслідки

Загроза	Як проявляється у команді	Як ідентифікується кількісно	Типові наслідки
Дефіцит фокусованого часу	Необхідність завершення завдань у позаробочий час, часті переривання	Частка безперервного часу для концентрації – 68 %; фокус-ефективність знижується до 62 %	Погіршення якості ідей, зростання кількості доопрацювань
Комунікаційне перевантаження	Постійні уточнення, велика кількість повідомлень	До 28 % робочого часу витрачається на email	Перехід до реактивної роботи, зниження плановості
Мітинговий шум	Велика кількість зустрічей без чітких результатів	Близько 31 год/міс непродуктивних зустрічей	Скорочення часу на створення продукту
Інтенсивність без відновлення	Відчуття втоми, зниження мотивації	Скорочення тривалості фокус-сесій, зростання щільності робочого дня	Підвищення ризику вигорання, конфлікту
Паралельні потоки задач	Одночасна робота над багатьма запитами	Зростання співпраці (+27%) та багатозадачності (+5%)	Збільшення кількості помилок, порушення термінів

Джерело: узагальнено автором на основі [3, 5, 6]

Таблиця 2

Підходи до підвищення ефективності роботи креативних команд в умовах багатозадачності

Виклики	Управлінський інструмент	Очікуваний ефект
Дефіцит безперервного часу для концентрації	Запровадження фокус-блоків у спільних календарях із цифровим маркуванням періодів недоступності	Зростання глибини опрацювання завдань
Надмірна кількість комунікацій	Використання асинхронних каналів взаємодії та правил пріоритетизації повідомлень у корпоративних сервісах	Зменшення частоти переривань
Неефективні зустрічі	Стандартизація онлайн-нарад через цифрові порядки денні, таймінг і фіксацію рішень у спільному доступі	Скорочення непродуктивних витрат часу
Зростання багатозадачності	Візуалізація навантаження команди в системах управління проектами та встановлення лімітів на паралельні завдання	Підвищення завершуваності роботи
Розпорошення уваги	Запровадження командних політик цифрової доступності та регламентів реагування	Відновлення контролю над робочим ритмом
Втрата продуктивності через перемикачання	Мінімізація термінових запитів шляхом використання спільних черг завдань і планових вікон комунікації	Зниження когнітивного навантаження
Зниження передбачуваності робочого дня	Планування регламентованих періодів взаємодії та «тихих годин» без повідомлень	Стабілізація концентрації
Виснаження працівників	Моніторинг комунікаційного навантаження та збалансування інтенсивності цифрової взаємодії	Підтримка стійкої працездатності

Джерело: сформовано автором на основі [3–7, 9, 10]

Запропоновані інструменти дозволяють зменшити інтенсивність переривань, підвищити передбачуваність робочого процесу та створити умови для підтримання глибокої зосередженості працівників.

Висновки. У сучасних умовах зростання інтенсивності комунікацій та поширення практик багатозадачності організація робочого часу креативних команд набуває вирішального значення для забезпечення стабільної результативності їх діяльності. Для працівників, зайнятих творчою працею, визначальною є можливість підтримувати безперервність мислення, розвивати ідеї та працювати з довгими когнітивними процесами, що суттєво ускладнюється під впливом постійних переривань.

Узагальнення наукових підходів та практики функціонування команд у цифровізованому середовищі дало змогу визначити, що традиційні моделі

планування часу потребують адаптації з урахуванням необхідності регулювання комунікаційних потоків, встановлення меж доступності працівників та виділення періодів для глибокої зосередженої роботи.

У межах дослідження акцентовано увагу на доцільності впровадження інструментів тайм-менеджменту, орієнтованих не лише на швидкість виконання завдань, а й на підтримання якості інтелектуальної праці та збереження ресурсів персоналу. Запропоновані підходи можуть бути використані керівниками при формуванні внутрішніх регламентів взаємодії, плануванні робочого навантаження та побудові культури командної роботи.

Реалізація зазначених підходів створює підґрунтя для підвищення інноваційної спроможності організацій.

Список літератури:

1. Cross R., Rebele R., Grant A. Beyond collaboration overload. *Harvard Business Review*. 2021. URL: <https://www.robcross.org/resources/books/beyond-collaboration-overload/>
2. Supriyadi T., Sulistiasih S., Rahmi K. H., Pramono B., Fahrudin A. The impact of digital fatigue on employee productivity and well-being: A scoping literature review. *Environment and Social Psychology*. 2025. Vol. 10, Issue 2. DOI: <https://doi.org/10.59429/esp.v10i2.3420>
3. Microsoft. Will AI Fix Work? The pace of work is outpacing our ability to keep up. AI is poised to create a whole new way of working: Work Trend Index Annual Report. 2023. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/will-ai-fix-work>
4. Brownridge J., Yang S., Beckett C., Wilp A. The Digital Workplace Productivity+ Series: Part 1. A deep dive into four key workplace productivity trends. Deloitte. Capital H Blog. 2024. URL: <https://www.deloitte.com/us/en/services/consulting/blogs/human-capital/measuring-hybrid-and-remote-workforce-productivity.html>
5. Deloitte. 2024 Global Human Capital Trends: Thriving beyond boundaries: Human performance in a boundaryless world. 2024. URL: <https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/human-capital-trends/2024.html>
6. ActivTrak. State of the Workplace. Workforce Trends & Productivity Benchmarks. 2025. URL: <https://www.activtrak.com/resources/state-of-the-workplace/>
7. Asana. The Anatomy of Work Global Index. 2023. URL: <https://asana.com/resources/anatomy-of-work>
8. Черевко О., Назаренко С., Приймак К. Тайм-менеджмент як інструмент підвищення ефективності використання робочого часу в умовах сучасного бізнесу. *Економіка та суспільство*. 2024. №68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-54>
9. WHO Fact Sheet: Mental Health at Work. 2024. URL: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>
10. Weis P.P., Kunde W. Switching between different cognitive strategies induces switch costs as evidenced by switches between manual and mental object rotation. *Sci Rep*. 2024. № 14. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-024-56836-2>

References:

1. Cross R., Rebele R., Grant A. (2021). Beyond collaboration overload. *Harvard Business Review*. Available at: <https://www.robcross.org/resources/books/beyond-collaboration-overload/> (accessed January 25, 2026)
2. Supriyadi T., Sulistiasih S., Rahmi K. H., Pramono B., Fahrudin A. (2025). The impact of digital fatigue on employee productivity and well-being: A scoping literature review. *Environment and Social Psychology*. Vol. 10, Issue 2. DOI: <https://doi.org/10.59429/esp.v10i2.3420>
3. Microsoft. (2023). Will AI Fix Work? The pace of work is outpacing our ability to keep up. AI is poised to create a whole new way of working : Work Trend Index Annual Report. Available at: <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/will-ai-fix-work> (accessed January 29, 2026)
4. Brownridge J., Yang S., Beckett C., Wilp A. (2024). The Digital Workplace Productivity+ Series: Part 1. A deep dive into four key workplace productivity trends. Deloitte. Capital H Blog. Available at: <https://www.deloitte.com/us/en/services/consulting/blogs/human-capital/measuring-hybrid-and-remote-workforce-productivity.html>
5. Deloitte. (2024). 2024 Global Human Capital Trends: Thriving beyond boundaries: Human performance in a boundaryless world. Available at: <https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/human-capital-trends/2024.html>
6. ActivTrak. (2025). State of the Workplace. Workforce Trends & Productivity Benchmarks. Available at: <https://www.activtrak.com/resources/state-of-the-workplace/>

7. Asana. (2023). The Anatomy of Work Global Index. <https://asana.com/resources/anatomy-of-work> (accessed February 02, 2026)
8. Cherevko, O., Nazarenko, S., & Pryimak, K. (2024). Taim-menedzhment yak instrument pidvyshchennia efektyvnosti vykorystannia robochoho chasu v umovakh suchasnoho biznesu [Time management as a tool for improving the efficiency of working time in modern business]. *Ekonomika ta suspilstvo*. no. 68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-54>
9. WHO Fact Sheet: Mental Health at Work (2024). Available at: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace> (accessed February 03, 2026)
10. Weis P.P., Kunde W. (2024). Switching between different cognitive strategies induces switch costs as evidenced by switches between manual and mental object rotation. *Sci Rep*. 2024. №14. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-024-56836-2>

Дата надходження статті: 28.01.2026

Дата прийняття статті: 16.02.2026

Дата публікації статті: 25.02.2026