

DOI: 10.55643/ser.2.60.2026.672

Аліна Жуковська

д.е.н., професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, Західноукраїнський національний університет, Тернопіль, Україна;
e-mail: zhuk.alina81@gmail.com
ORCID: [0000-0003-0891-1952](https://orcid.org/0000-0003-0891-1952)
(Corresponding author)

Валентина Панасюк

д.е.н., професор кафедри аудиту, Західноукраїнський національний університет, Тернопіль, Україна;
ORCID: [0000-0002-5133-6431](https://orcid.org/0000-0002-5133-6431)

МЕТОДИ ПОСТАНОВКИ ЦІЛЕЙ У ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ І АЛГОРИТМ ВИБОРУ

АНОТАЦІЯ

Постановка цілей є однією з ключових складових системи тайм-менеджменту, оскільки саме вона визначає спрямування діяльності, послідовність дій, рівень мотивації та можливості контролю досягнення результатів. У сучасних умовах зростання вимог до особистої продуктивності й результативності професійної діяльності особливої ваги набуває вибір такого методу постановки цілей, який найбільше відповідає характерові завдань, умовам діяльності й потребам суб'єкта.

У науковій літературі та управлінській практиці використовують значну кількість методів постановки цілей, зокрема «KPI», «SMART», «GROW», «OKR», «CLEAR», «FAST», «HARD», «DUMB» і «WISE». Водночас їх різноманіття ускладнює процес вибору найбільш доцільного методу для конкретної ситуації, а відсутність чіткого алгоритму такого вибору знижує ефективність практичного застосування наявного інструментарію цілепокладання.

Мета дослідження – здійснення теоретичного та порівняльного аналізу основних методів постановки цілей у тайм-менеджменті, виявлення їхніх переваг, обмежень і царин доцільного застосування, а також розробка алгоритму вибору відповідного методу залежно від характеру цілей, умов діяльності й очікуваних результатів.

У дослідженні використано методи теоретичного узагальнення, аналізу й синтезу, порівняльного аналізу, класифікації, логічного узагальнення, а також метод моделювання, який застосовано для розробки алгоритму вибору методу постановки цілей.

Виявлено та систематизовано основні методи постановки цілей, які застосовують у тайм-менеджменті. Запропоновано їх групування на класичні, коучингові, стратегічно гнучкі та мотиваційно-поведінкові методи. Здійснено порівняльний аналіз методів «KPI», «SMART», «GROW», «OKR», «CLEAR», «FAST», «HARD», «DUMB» і «WISE» з урахуванням їхньої концептуальної основи, функціонального призначення, переваг, обмежень і царин доцільного використання. Установлено, що ефективність застосування методів постановки цілей залежить від типу цілі, рівня динамічності середовища, потреби у вимірюванні результатів, коучинговому супроводі та мотиваційному підкріпленні. На основі проведеного аналізу розроблено алгоритм вибору методу постановки цілей, який дає змогу узгодити характеристики мети та умови діяльності з найбільш доцільним інструментом її досягнення.

Запропонований алгоритм вибору методів постановки цілей у тайм-менеджменті поглиблює прикладні можливості використання сучасних інструментів цілепокладання, сприяє підвищенню обґрунтованості управлінських та індивідуальних рішень і дає змогу більш ефективно адаптувати процес досягнення цілей до конкретних умов діяльності.

Ключові слова: менеджмент організацій, тайм-менеджмент, постановка цілей, методи постановки цілей, цілепокладання, ефективність, «SMART», «GROW», «OKR», «KPI»

JEL Класифікація: M10, M12, D83

Received: 05/02/2026

Accepted: 15/04/2026

Published: 27/05/2026

© Copyright
2026 by the author(s)



This is an Open Access article
distributed under the terms of the
[Creative Commons CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ВСТУП

У сучасних умовах глобальної цифровізації, гібридних форматів зайнятості й інформаційного перевантаження проблема ефективного управління часом набуває стратегічного значення й для окремої особистості, і для організацій. Зміна парадигми праці – від традиційного офісного графіка до дистанційних і гнучких моделей – вимагає нового рівня самодисципліни, усвідомленості й здатності до самоорганізації. Управління часом перетворюється на ключову метакомпетентність сучасного фахівця, що безпосередньо впливає на продуктивність, емоційну стабільність і кар'єрний успіх. У контексті зростання швидкості ухвалення рішень, багатозадачності й високих когнітивних навантажень тайм-менеджмент стає не просто інструментом планування, а стратегічною системою управління життєвими й професійними ресурсами.

У цьому контексті особливого значення набуває цілепокладання як вихідна функція тайм-менеджменту. Саме від якості постановки цілей залежить ефективність планування, використання часу, мотивація досягнень і здатність концентруватися на пріоритетах. Цілепокладання виконує роль своєрідного «ядра» системи особистої ефективності, адже воно визначає, як людина структурує свій день, тиждень чи довгострокову стратегію. У науковій літературі зазначають, що постановка чітких, вимірюваних і усвідомлених цілей сприяє підвищенню внутрішньої мотивації, зниженню рівня стресу та більш раціональному розподілові когнітивних ресурсів. Відтак управління часом у XXI столітті дедалі більше пов'язують не лише з техніками планування, а й із психологічними аспектами самоменеджменту, самоусвідомлення та формування ціннісних орієнтирів, що визначають поведінкові стратегії людини в професійному й особистісному вимірах.

ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ

Огляд наукових праць засвідчує, що проблема постановки цілей у тайм-менеджменті є актуальною й багатовимірною, оскільки пов'язана з необхідністю вибору методів цілепокладання залежно від характеру цілей, рівня їхньої складності, умов діяльності й очікуваних результатів, а також із потребою забезпечення зворотного зв'язку, моніторингу прогресу й своєчасного коригування дій. Зокрема, Зуріда Ішак (англ. Zurida Ishak), Сім Лью Фонг (англ. Sim Liew Fong) та Сі Ціа Шін (англ. See Cia Shin) дослідили підхід до формування ключових показників результативності («KPI») роботи працівників на основі критеріїв «SMART» та окреслили можливості їх цифрового моніторингу (Ishak et al., 2019).

Мей Брітт Б'єрке (англ. May Britt Bjerke) та Ральф Ренгер (англ. Ralph Renger) використали критерії «SMART» для розробки цілей оцінювання й довели, що їх застосування має орієнтуватися на контекст оцінки, а не здійснюватися за універсальним шаблоном (Bjerke & Renger, 2017).

Алесса А. Мюллер (англ. Alessa A. Müller) та Сілья Котте (англ. Silja Kotte) дослідили, як методи «SMART» і «GROW» застосовують у коучингу на робочому місці та як вони пов'язані з результативністю коучингу (Müller & Kotte, 2020).

Марк Гельмольд (англ. Marc Helmold) запропонував трактувати результативність як безперервний цикл удосконалення діяльності організації, у межах якого методи «KPI» та «OKR» використовують для планування, вимірювання, контролю й покращення результатів її діяльності (Helmold, 2021).

Міленко Радонич (англ. Milenko Radonic) дослідив ефективність методу «OKR» як інструмента узгодження особистих і організаційних цілей, обґрунтувавши його переваги для поєднання індивідуальної результативності працівників із загальним успіхом організації (Radonic, 2017).

Мій Ле (англ. My Le) та Віра Пастухова (англ. Vera Pastukhova) вивчили вплив зворотного зв'язку й цілепокладання на результативність працівників і довели, що ефективне управління результативністю потребує чітких цілей і належних умов для постійної комунікації між працівником та організацією (Le & Pastukhova, 2018).

Українські науковці увагу до цієї проблематики також приділили досить широко. Зокрема, Іскерський І. С. дослідив сутність понять «тайм-менеджмент» і «цілепокладання», а також окреслив можливості технологій цілепокладання для особистісного розвитку майбутніх фахівців соціономічних професій (Iskerskyi, 2022).

Малярчук Н. та Тичина П. ідентифікували особливості застосування методу «SMART» у фандрайзингу (Maliarchuk & Tychuna, 2023). Крайнік О. М., Сергієнко Т. І. та Лоза С. П. вивчали вплив цифрової трансформації на лідерство через інтеграцію технологій цілепокладання, зокрема «KPI» та «OKR» (Krainik et al., 2025).

Медведєва М. дослідила теоретичні засади таких моделей постановки цілей, як «SMART/ER», «GROW» і «SCORE» (Medvedieva, 2022). Жуковська А.Ю. проаналізувала сучасні методи й технології тайм-менеджменту, а також систематизувала методи планування й розподілу завдань у процесі організації діяльності (Zhukovska, 2021, 2023). Савонова Г. зосередила увагу на цілях і стратегічному плануванні професійного розвитку педагога в режимі тайм-менеджменту (Savonova, 2023).

Ратушняк О. Г., Бадя Я. В. та Гірник М. І. розглянули тайм-менеджмент як важливу складову забезпечення ефектної діяльності підприємства в сучасних економічних умовах (Ratushnyak et al., 2022).

Боришкевич І. І., Жук О. І., П'ятничук І. І. акцентували увагу на використанні базових інструментів тайм-менеджменту для підвищення особистої ефективності (Boryshkevych et al., 2020). Рудик Я. М., Наливайко Н. Я. та Хорошко О. В. узагальнили ефективні стратегії тайм-менеджменту для зростання продуктивності (Rudyk et al., 2025).

Отже, наявні наукові напрацювання підтверджують значущість теми цілепокладання як важливого інструмента підвищення результативності працівників, розвитку організацій і вдосконалення сучасних управлінських практик, що зумовлює доцільність подальших досліджень у цьому напрямі.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та порівняльний аналіз основних методів постановки цілей у тайм-менеджменті, визначення їхніх переваг, обмежень і особливостей застосування, а також розробка алгоритму вибору методу цілепокладання залежно від характеру цілей, умов діяльності й потреб суб'єкта.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

- узагальнити теоретичні підходи до розуміння цілепокладання як ключової складової тайм-менеджменту;
- охарактеризувати основні методи постановки цілей, які використовують у сучасній теорії та практиці тайм-менеджменту;
- здійснити порівняльний аналіз методів «KPI», «SMART», «GROW», «OKR», «CLEAR», «FAST», «HARD», «DUMB» і «WISE» за їхнім змістом, перевагами, обмеженнями та умовами застосування;
- систематизувати досліджувані методи за концептуально-функціональними ознаками;
- обґрунтувати доцільність використання різних методів постановки цілей залежно від типу цілей, середовища діяльності й мотиваційних характеристик суб'єкта;
- розробити алгоритм вибору методу цілепокладання для практичного застосування в індивідуальній та управлінській діяльності.

МЕТОДИ

Методологічну основу дослідження становить сукупність загальнонаукових і спеціальних методів, що забезпечили цілісний аналіз методів постановки цілей у тайм-менеджменті. Методи теоретичного узагальнення, аналізу та синтезу використано для дослідження сутності цілепокладання й виявлення особливостей сучасних підходів до постановки цілей. Порівняльний метод застосовано для зіставлення методів «KPI», «SMART», «GROW», «OKR», «CLEAR», «FAST», «HARD», «DUMB» і «WISE» за їхнім змістом, перевагами, обмеженнями та умовами застосування. Метод класифікації дав змогу систематизувати зазначені методи за концептуально-функціональними ознаками. За допомогою методу логічного узагальнення обґрунтовано практичні особливості використання різних методів у конкретних управлінських та індивідуальних ситуаціях. Метод моделювання використано для розробки алгоритму вибору методу цілепокладання, який ураховує тип цілі, умови діяльності, рівень структурованості середовища та мотиваційні характеристики суб'єкта.

РЕЗУЛЬТАТИ

У світовій управлінській практиці напрацьовано значну кількість методів постановки цілей, які відображають різні підходи до організації часу, мотивації та досягнення результатів. Ці методи еволюціонували від класичних моделей раціонального планування до сучасних гнучких і поведінкових концепцій, що поєднують стратегічне мислення з психологією мотивації. Вони інтегрують у собі інструменти планування, мотивації та контролю, що робить їх важ-

ливим елементом системи особистої й організаційної ефективності. У провідних країнах світу (США, Велика Британія, Німеччина, Японія) ці підходи активно застосовують у бізнесі, освіті, публічному управлінні та коучинговій практиці.

До найбільш поширених і дієвих методів постановки цілей, що знайшли широке застосування у світовій практиці тайм-менеджменту, належать методи: «KPI», «SMART», «GROW», «OKR», «CLEAR», «FAST», «DUMB», «HARD» і «WISE». Їхній послідовний розвиток відображає еволюцію управлінської думки – від кількісно орієнтованих систем оцінювання результатів до гнучких моделей, що враховують психологічні, емоційні та поведінкові чинники ефективності. У хронологічному порядку ці методи формувалися поступово: від класичних інструментів контролю діяльності (методи «KPI» та «SMART») до коучингових (метод «GROW»), стратегічно гнучких (методи «OKR», «CLEAR» і «FAST») і мотиваційно-поведінкових (методи «DUMB», «HARD» і «WISE») концепцій сучасного тайм-менеджменту (Рис. 1). Розгляньмо ці концепції більш ґрунтовно.

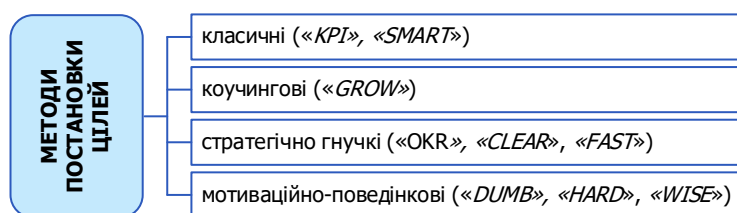


Рис. 1. Концептуально-функціональна класифікація методів постановки цілей у тайм-менеджменті.

Одним із класичних методів постановки цілей вважають метод «KPI», який є аббревіатурою словосполучення «ключові показники ефективності» (англ. *key performance indicators*). Хоча конкретного автора цей метод не має, на його становлення важливий вплив справили: американський економіст, один із найвпливовіших теоретиків менеджменту XX століття Пітер Друкер, який у своїх публікаціях 1974-2001 років (Drucker, 1974, 1993, 1999, 2001) сформував концепцію, згідно з якою цілі організації необхідно поділяти на рівні та доводити до працівників як цільові показники ефективності (KPI); американський інженер, основоположник школи наукової організації праці та менеджменту Фредерік Тейлор (Taylor, 1911), який запропонував використовувати метрики для вимірювання ефективності відповідно до стандарту; професор Школи менеджменту Слоуна Массачусетського технологічного інституту Джон Рокарт (Rockart, 1979), який запровадив термін «ключовий показник ефективності» для опису критичних показників, на яких керівникам потрібно зосередитися для досягнення успіху; професор Гарвардської школи бізнесу, дослідник стратегічного менеджменту й автор збалансованої системи показників (англ. *balanced scorecard*), яка включає KPI, Роберт Каплан (Kaplan & Norton, 1996).

Сутність методу «KPI» полягає у визначенні ключових показників ефективності, що дають змогу кількісно оцінити рівень досягнення стратегічних і оперативних цілей організації або окремого працівника. У практиці тайм-менеджменту KPI виконує роль інструмента об'єктивного контролю, який дозволяє пов'язати витрачений час і ресурси з конкретними результатами діяльності.

Головна перевага методу KPI полягає в чіткій вимірюваності результатів діяльності: кожна ціль конкретизується через систему кількісних показників із визначеними значеннями, термінами виконання та відповідальними виконавцями. Такий підхід забезпечує прозорість управлінських процесів, сприяє підвищенню дисципліни та узгодженості індивідуальних і колективних дій. Водночас надмірна концентрація на кількісних параметрах може знижувати увагу до якісних аспектів ефективності – креативності, інноваційності й командної взаємодії. У сучасній практиці KPI розглядають як базовий, але не самодостатній інструмент, ефективність якого зростає за умови інтеграції з більш гнучкими методами цілепокладання, зокрема методами «SMART» і «OKR».

Метод «SMART» (англ. *specific, measurable, achievable, relevant, time-bound*) 1981 року запропонував американський консультант із менеджменту Джордж Доран (Doran, 1981) як продовження концепції управління за цілями, започаткованої Пітером Друкером (Drucker, 1974, 1993, 1999, 2001).

Згідно з логікою методу «SMART», мета має відповідати п'ятьом критеріям: S (Specific) – конкретність і чіткість; M (Measurable) – вимірюваність, із можливістю кількісної оцінки результату; A (Achievable) – досяжність, з урахуванням ресурсів і реальних можливостей; R (Relevant) – релевантність, тобто узгодженість із загальною стратегією чи цінностями; T (Time-bound) – обмеженість у часі, із чітким дедлайном або проміжними етапами.

Головна перевага методу «SMART» полягає в його універсальності й структурованості: він забезпечує конкретність,

вимірюваність і послідовність у досягненні цілей. Такий підхід ефективно застосовують у корпоративному плануванні, менеджменті персоналу, освітній діяльності й проектному управлінні, сприяючи підвищенню результативності праці. Водночас надмірна формалізація процесу може обмежувати креативність і гнучкість управлінських рішень. У мінливому середовищі метод «SMART» вважають надійним, але не універсальним інструментом, що потребує поєднання з адаптивними моделями цілепокладання, такими як «OKR» чи «CLEAR».

Якщо метод «KPI» ґрунтується на вимірюванні результатів, у методі «SMART» акцент зроблено на якісному формулюванні самої мети, тобто на тому, чого саме і як потрібно досягти (Табл. 1). Такий підхід дозволяє зробити процес планування більш усвідомленим, структурованим і гнучким.

Таблиця 1. Порівняльна характеристика методу «KPI» та методу «SMART». (Джерело: сформовано авторами на основі (Doran, 1981; Drucker, 1974, 1993, 1999, 2001))

Критерій порівняння	Метод «KPI»	Метод «SMART»
Історичне походження	Сформувався в межах концепції управління за цілями (П. Друкер, 1950–1960-ті рр.)	Запропонований як подальший розвиток і конкретизація концепції управління за цілями (Дж. Дораном, 1981 р.)
Концептуальна основа	Оцінювання результативності діяльності за допомогою системи кількісних показників	Формулювання цілей за критеріями конкретності, вимірюваності, досяжності, релевантності й обмеженості в часі
Цільова спрямованість	Визначення рівня досягнення запланованих результатів	Раціоналізація процесу постановки та реалізації цілей
Рівень застосування	Організаційний, корпоративний, стратегічний	Індивідуальний, командний, освітній, проектний
Переваги	Об'єктивність оцінювання, прозорість, підзвітність, підвищення контролю	Універсальність, структурованість, логічність, профілактика прокрастинації
Обмеження	Надмірна орієнтація на кількісні параметри, недостатня увага до якісних показників	Формалізованість, обмежена гнучкість, відсутність мотиваційно-емоційного компонента
Взаємодоповнюваність	Використовують для кількісного вимірювання досягнення SMART-цілей	Забезпечує якісне формулювання цілей, які можуть бути оцінені за допомогою KPI

Як видно з Табл. 1, методи «KPI» та «SMART» взаємодоповнюють один одного й утворюють єдину логічну систему управління результативністю. Метод «KPI» орієнтований на кількісне вимірювання досягнутих результатів і підвищення прозорості управлінських процесів, а метод «SMART» забезпечує якісне формулювання цілей, визначає їхню досяжність і релевантність у часових межах. Поєднання цих підходів дозволяє досягти оптимального балансу між плануванням та оцінюванням, що є необхідною умовою ефективного тайм-менеджменту в сучасних організаціях.

Метод «GROW» (англ. *goal, reality, options, will*) був розроблений британським консультантом і коучем Джоном Вітмором (Whitmore, 2009) у 1990-х роках і став однією з найпоширеніших моделей у царині коучингу та розвитку лідерських компетенцій. Його сутність полягає в структурованому підході до постановки та досягнення цілей через усвідомлення поточної ситуації, пошук варіантів дій і формування внутрішньої мотивації до змін.

Метод «GROW» складається з чотирьох послідовних етапів: G (Goal) – визначення мети, якої необхідно досягти; R (Reality) – аналіз реальної ситуації, ресурсів і бар'єрів; O (Options) – пошук можливих рішень та альтернативних шляхів; W (Will) – формування наміру діяти й плану конкретних кроків.

Основна перевага методу «GROW» полягає в його людиноцентричності: він поєднує елементи саморефлексії, усвідомлення та мотивації, що дозволяє не лише ставити цілі, а й розвивати здатність самостійно ухвалювати рішення. Такий підхід ефективно використовують у коучингових програмах, HR-менеджменті, освітньому консалтингу та лідерському розвитку, оскільки він сприяє підвищенню відповідальності й залученості працівників.

Водночас метод має певні обмеження. Його застосування потребує високого рівня самоусвідомлення або професійного наставництва, а процес досягнення цілей може бути тривалішим порівняно з більш формалізованими підходами. Крім того, метод «GROW» не завжди придатний для середовищ, орієнтованих на жорстку регламентацію чи швидкі результати.

Завдяки гнучкості й психологічній спрямованості метод «GROW» вважають важливим методом постановки цілей у тайм-менеджменті, який поєднує інструменти планування з елементами особистісного розвитку та коучингу. Його принципи згодом були інтегровані в сучасні гнучкі методи тайм-менеджменту, такі як «OKR», «CLEAR» і «FAST», що орієнтовані на колективну взаємодію та адаптивність управлінських процесів. Їхня поява зумовлена переходом від традиційних ієрархічних систем управління до гнучких, децентралізованих моделей, характерних для цифрової еко-

номіки. Ці методи спрямовані на підвищення залученості персоналу, швидкість ухвалення рішень і здатність організації швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища.

Метод «OKR» (англ. objectives and key results) був розроблений генеральним директором компанії «Intel» Ендрю Гроувом (Grove, 1983) та популяризований венчурним інвестором Джоном Дорром (Doerr, 2018). Згодом цей метод почали активно використовувати такі компанії, як «Google», «Samsung», «Facebook», «LinkedIn» та інші. Його сутність полягає в поєднанні якісно сформульованих цілей (англ. objectives) із кількісними ключовими результатами (англ. key results), що дає змогу узгодити стратегічні наміри з конкретними показниками виконання.

Головна перевага методу «OKR» полягає в його гнучкості й стратегічній узгодженості, що забезпечує ефективне поєднання довгострокових цілей із конкретними вимірюваними результатами. Такий підхід сприяє прозорості управління, підвищенню мотивації персоналу та залученню працівників до процесу планування. Метод ефективно використовують у динамічних організаційних середовищах, зокрема в царині технологій, інновацій і командного менеджменту, де необхідні швидкість реагування й узгодженість дій. Водночас надмірна кількість цілей або нечіткість їх формулювань може призводити до розфокусування уваги та зниження результативності. Метод «OKR» вважають результативним, але вимогливим інструментом, який потребує високого рівня корпоративної культури, регулярного моніторингу й підтримки з боку керівництва.

Метод «CLEAR» (англ. collaborative, limited, emotional, appreciable, refinable) запропонував канадський бізнес-тренер та олімпійський чемпіон із веслування Адам Крік (англ. Adam Kreek) 2019 року як сучасну альтернативу класичному методу «SMART» (Kreek, 2019). Його поява зумовлена зміною парадигми управління, переходом від суворих структур і контролю до командної взаємодії, гнучкості й емоційної залученості.

Метод «CLEAR» ґрунтується на п'яти принципах: C (Collaborative) – цілі формуються у співпраці, із залученням усіх учасників команди; L (Limited) – кількість цілей обмежена, щоб уникнути розпорошення зусиль; E (Emotional) – важливо, щоб цілі викликали внутрішню мотивацію та позитивне ставлення; A (Appreciable) – великі цілі розподіляються на менші, досяжні етапи; R (Refinable) – цілі можуть уточнюватися або змінюватися залежно від обставин.

Основна перевага методу «CLEAR» полягає в його гнучкості й орієнтації на командну взаємодію. Він сприяє створенню атмосфери співробітництва, підвищенню рівня комунікації та спільної відповідальності за результати. Такий підхід особливо ефективний у креативних, інноваційних і проєктоорієнтованих організаціях, де важливі довіра, адаптивність і емоційна залученість членів команди.

Водночас метод «CLEAR» має певні обмеження: відсутність чітких кількісних критеріїв може ускладнювати оцінювання прогресу, а надмірна гнучкість – знижувати управлінську дисципліну. Ефективність цього методу значною мірою залежить від зрілості команди та професійного рівня лідера, здатного підтримувати баланс між свободою дій і досягненням конкретних результатів.

Метод «FAST» (англ. Frequently discussed, Ambitious, Specific, Transparent) був запропонований Дональдом і Чарльзом Салл (Sull & Sull, 2018) 2018 року як сучасна альтернатива традиційному методу постановки цілей «SMART». Його поява відображає зміщення акцентів у системі управління від формалізованого планування до гнучких і комунікативно орієнтованих моделей, що відповідають динаміці сучасного бізнес-середовища.

Метод «FAST» базується на чотирьох ключових принципах: F (Frequently discussed) – цілі мають бути предметом регулярного обговорення, а не встановлюватися одноразово; A (Ambitious) – завдання повинні бути достатньо складними, щоб стимулювати розвиток і прагнення до результату; S (Specific) – цілі формулюють чітко й однозначно, без надмірної абстракції; T (Transparent) – процес постановки та досягнення цілей є відкритим для всієї команди, що підсилює відповідальність і довіру.

Основна перевага методу «FAST» полягає в його адаптивності та динамічності, що дозволяє організаціям оперативно реагувати на зміни зовнішнього середовища. На відміну від більш статичних методів, «FAST» створює умови для постійного перегляду цілей, швидкого зворотного зв'язку й спільного ухвалення рішень. Проте часті обговорення, передбачені цим методом, можуть призводити до перевантаження комунікацій, а надмірна амбітність цілей – до демотивації в разі їх невиконання. Крім того, метод «FAST» потребує зрілого корпоративного середовища, де підтримують культуру відкритості, зворотного зв'язку та самодисципліни. Цей підхід особливо ефективний у стартапах, IT-компаніях, гнучких командах, де необхідні швидкість комунікацій і високий рівень залученості працівників.

У Табл. 2 представлена порівняльна характеристика методів «OKR», «CLEAR» і «FAST», що представляють стратегічно гнучкий підхід до постановки цілей у тайм-менеджменті.

Таблиця 2. Порівняльна характеристика стратегічно гнучких методів постановки цілей у тайм-менеджменті. (Джерело: сформовано й доповнено автором на основі (Grove, 1983; Doerr, 2018; Kreek, 2019; Sull & Sull, 2018))

Критерії порівняння	Метод «OKR»	Метод «CLEAR»	Метод «FAST»
Автор / роки виникнення	Е. Гроув, 1983 р.	А. Крік, 2019 р.	Д. Салл і Ч. Салл, 2018 р.
Сутність	Поєднання стратегічних цілей із вимірюваними ключовими результатами	Формування гнучких командних цілей з урахуванням емоційної мотивації	Динамічне управління цілями через регулярні обговорення та прозорість
Цільова спрямованість	Узгодження стратегічних і операційних цілей, підвищення командної залученості	Підвищення емоційної залученості, комунікації та співпраці в команді	Забезпечення швидкої адаптації, прозорості й відкритої комунікації
Переваги	Прозорість, узгодженість, вимірюваність, командна відповідальність	Гнучкість, емоційна мотивація, спільна відповідальність	Адаптивність, динамічність, відкритість, регулярний зворотний зв'язок
Обмеження	Потребує високої корпоративної культури й регулярного моніторингу	Відсутність кількісних критеріїв може знижувати контроль	Часті обговорення можуть перевантажувати комунікацію, надмірна амбітність цілей
Середовище використання	Великі організації, IT-компанії, інноваційні проекти	Креативні, командні, гнучкі організації	Гнучкі команди, стартапи, високодинамічні компанії

Порівняльний аналіз методів «OKR», «CLEAR» і «FAST» засвідчує їхню спільну орієнтацію на гнучке стратегічне управління, що базується на комунікації, прозорості й колективній відповідальності. Метод «OKR» забезпечує стратегічну узгодженість цілей і результатів, метод «CLEAR» – емоційне залучення та взаємодію, а метод «FAST» – оперативність і динамічний контроль процесу. Сукупно ці підходи формують нову парадигму тайм-менеджменту, у якій ефективність досягається через поєднання гнучкості, відкритості й усвідомленої участі кожного члена команди в досягненні спільних результатів.

Перехід від стратегічно гнучких до мотиваційно-поведінкових методів цілепокладання є закономірним етапом розвитку системи тайм-менеджменту. Якщо методи «OKR», «CLEAR» і «FAST» акцентують увагу на командній взаємодії, прозорості й адаптивності управлінських процесів, то наступна група методів – «HARD», «DUMB» і «WISE» – зосереджується на внутрішній мотивації, емоційному залученні та особистісному сенсі цілей. Вони розкривають психологічний вимір ефективності, пояснюючи, як емоційна значущість і глибоке усвідомлення мети впливають на сталість і результативність поведінки.

Метод HARD (англ. *heartfelt, animated, required, difficult*) був розроблений американським дослідником Марком Мерфі (англ. *Mark Murphy*) 2010 року як альтернатива традиційному раціональному методу постановки цілей «SMART» (Murphy, 2010). Його основна ідея полягає в тому, що ефективні цілі мають бути не лише чітко сформульованими, а насамперед емоційно значущими для людини. На відміну від раціонально-логічних підходів, метод «HARD» орієнтується на внутрішню мотивацію, яка виникає тоді, коли мета викликає щире прагнення діяти й відчуття особистої цінності результату.

Кожний елемент методу відображає певний аспект мотиваційного впливу: H (Heartfelt) – мета повинна викликати емоційний відгук і бути внутрішньо важливою; A (Animated) – ціль має надихати, викликати візуалізацію успіху та відчуття динаміки; R (Required) – завдання повинне сприйматися як необхідне, таке, що має вагоме значення для особистого чи професійного розвитку; D (Difficult) – мета має бути складною, щоб стимулювати зусилля та вихід за межі зони комфорту.

Головна перевага методу «HARD» полягає в поєднанні емоційного та когнітивного рівнів мотивації. Він сприяє підвищенню наполегливості, розвитку внутрішньої дисципліни та формуванню стійкої зацікавленості в результаті. Водночас цей підхід має певні обмеження: його успішність залежить від рівня саморефлексії та емоційної зрілості особистості. За відсутності внутрішньої усвідомленості або підтримки з боку наставника ціль може залишитися декларативною. Крім того, надмірна емоційна залученість може призводити до виснаження, якщо результат не відповідає очікуванням. Цей метод ефективно застосовують у коучингу, кар'єрному плануванні, освітніх програмах, а також у процесах самоменеджменту, де важливо зберігати натхнення протягом тривалого періоду.

Метод «DUMB» (від англ. *dream-focused/driven, uplifting, method-based/friendly, behavior-triggered*) запропонований та широко популяризований бізнес-тренером із мотивації, засновником Академії експертів Бренденом Берчардом (англ. *Brendon Burchard*) як мотиваційно-поведінкова альтернатива раціональним моделям цілепокладання (Burchard, 2014). Концепція виходить із того, що цілі мають спиратися на велику мрію й натхнення, підкріплюватися практичними методами дій і спонукати до конкретної поведінки, перетворюючи наміри на щоденні практики. Такий

підхід підсилює внутрішню мотивацію, креативність і стійкість у досягненні складних, довгострокових результатів; водночас потребує поєднання з більш структурованими форматами (наприклад, метод «SMART»), аби забезпечити чіткість метрик і контроль прогресу.

Сутність методу відображається в його чотирьох ключових елементах: D (Dream-driven) – цілі ґрунтуються на мрії або баченні, що має глибокий особистий сенс; U (Uplifting) – вони повинні надихати, створювати відчуття енергії й позитивної емоційної динаміки; M (Method-friendly) – допускають різні підходи до досягнення результату, не обмежуючись однією стратегією; B (Behavior-triggered) – мають стимулювати конкретні дії, що наближають до мети.

Основна перевага методу «DUMB» полягає в його мотиваційному потенціалі та креативній природі. Він сприяє розвиткові стратегічного мислення, гнучкості й емоційної стійкості, допомагає долати страх помилок і зберігати оптимізм у процесі досягнення складних цілей. Проте надмірна орієнтація на мрію без чітких механізмів реалізації може призвести до розмитості результатів. Для ефективного застосування DUMB необхідно поєднувати його з більш структурованими підходами (зокрема, методами «SMART» або «HARD»), що забезпечують конкретизацію дій і контроль прогресу. Метод «DUMB» ефективно використовують у творчих професіях, підприємництві, коучингу, а також у царинах, де важливими є інноваційність і внутрішня мотивація.

Метод «WISE» (від англ. *written, integrated, synergistic, expansive*) був розроблений американською тренеркою з лідерства та коучем Джоель Джей (Jay, 2015). Він ґрунтується на ідеї поєднання раціонального планування з глибинним усвідомленням особистих цінностей і життєвих пріоритетів. Метод «WISE» спрямований на формування таких цілей, які не лише конкретні та вимірювані, а й гармонійно інтегровані в усі царини життя людини, забезпечуючи баланс між професійною ефективністю й внутрішнім благополуччям.

Сутність методу розкривається через чотири принципи: W (Written) – цілі мають бути письмово зафіксовані, що підсилює їх усвідомлення та відповідальність за результат; I (Integrated) – цілі узгоджуються між собою й охоплюють різні царини життя, формуючи цілісну стратегію розвитку; S (Synergistic) – кожна ціль підтримує інші, створюючи позитивний ефект взаємодоповнення; E (Expansive) – цілі мають стимулювати особистісне зростання, розширення світогляду та розвиток потенціалу.

Перевага методу «WISE» полягає в його інтегративності та гуманістичній спрямованості. Він розглядає процес цілепокладання як частину особистісного лідерства, що допомагає людині не лише досягати результатів, а й зберігати внутрішню рівновагу, мотивацію й гармонію між діяльністю й цінностями. Водночас метод має певні обмеження: його застосування потребує високого рівня саморефлексії, усвідомленості й готовності до глибокої внутрішньої роботи. У середовищах, орієнтованих на короткострокові результати або зовнішню мотивацію, він є малоефективним. Метод «WISE» успішно застосовують у лідерському коучингу, освітніх програмах, самоменеджменті й процесах розвитку управлінських компетенцій.

У Табл. 3 представлена порівняльна характеристика методів «HARD», «DUMB» і «WISE», що представляють мотиваційно-поведінковий підхід до постановки цілей у тайм-менеджменті.

Таблиця 3. Порівняльна характеристика мотиваційно-поведінкових методів постановки цілей у тайм-менеджменті. (Джерело: сформовано й доповнено автором на основі (Murphy, 2010; Burchard, 2014; Jay, 2015))

Критерії порівняння	Метод «HARD»	Метод «DUMB»	Метод «WISE»
Автор / роки виникнення	М. Мерфі, 2010 р.	Б. Берчард, 2014 р.	Дж. Джей, 2015 р.
Сутність	Цілі мають бути емоційно значущими, надихаючими, необхідними й складними	Цілі повинні базуватися на мрії, надихати, бути гнучкими та стимулювати поведінку	Цілі мають бути письмовими, узгодженими, синергійними й розвивальними
Цільова спрямованість	Внутрішня мотивація, подолання зони комфорту, розвиток наполегливості	Емоційне натхнення, віра у власні можливості, креативність	Усвідомленість, баланс життєвих царин, гармонія між цінностями й дією
Переваги	Формує стійку мотивацію, підсилює емоційну енергію та наполегливість	Розвиває креативність, оптимізм і натхнення до дій	Забезпечує інтегрованість і гармонію між професійними та особистими цілями
Обмеження	Потребує високого рівня саморефлексії, може викликати емоційне виснаження	Відсутність чітких механізмів реалізації, ризик розмитих результатів	Потребує глибокої усвідомленості й тривалої внутрішньої роботи
Середовище використання	Коучинг, освітні програми, особистісний розвиток	Креативні професії, підприємництво, царини інновацій	Самоменеджмент, лідерство, коучинг і розвиток компетенцій

Порівняльний аналіз методів «HARD», «DUMB» і «WISE» свідчить про їхню спільну орієнтацію на внутрішню мотивацію та саморозвиток як основу ефективного тайм-менеджменту. Якщо метод «HARD» зосереджується на емоційному напруженні й подоланні труднощів, метод «DUMB» акцентує на творчому натхненні та мрії, а метод «WISE» інтегрує цінності, усвідомленість і баланс між особистим і професійним життям. Разом ці підходи відображають гуманістичну тенденцію сучасного тайм-менеджменту, у межах якої результативність визначається не лише досягненням цілей, а й рівнем гармонії та внутрішньої задоволеності особистості.

Проведений порівняльний аналіз засвідчив, що жоден із розглянутих методів постановки цілей не є універсальним, а їхня ефективність визначається змістом цілей, умовами діяльності, рівнем структурованості середовища, потребою у вимірюванні результатів, гнучкості, коучинговому супроводі чи мотиваційному підкріпленні. Саме тому виникає потреба не лише в описі переваг і обмежень окремих методів, а й у формуванні чіткої логіки їх вибору. З цією метою пропонуємо алгоритм вибору методу постановки цілей, який дає змогу послідовно узгодити змістові характеристики цілі з найбільш доцільним інструментом її досягнення (Рис. 2).

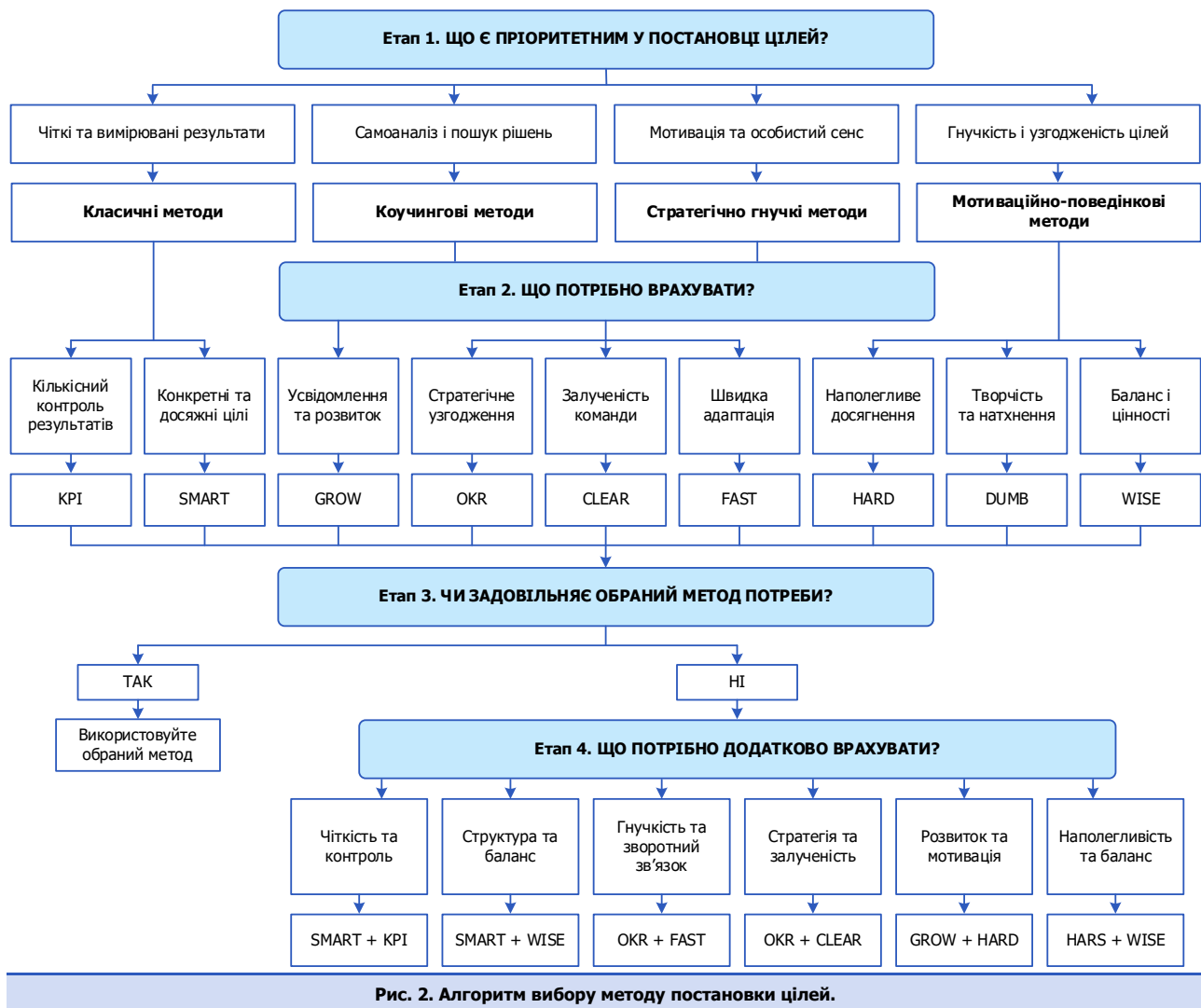


Рис. 2. Алгоритм вибору методу постановки цілей.

Запропонований алгоритм побудований за принципом поетапного звуження вибору. На першому етапі визначається домінуюча логіка постановки цілей, тобто те, що є пріоритетним у конкретній ситуації: чіткі та вимірювані результати, самоаналіз і пошук рішень, гнучкість і узгодженість цілей або мотивація та особистісний сенс. Відповідно до цього здійснюється вибір однієї з чотирьох груп методів постановки цілей: класичних, коучингових, стратегічно гнучких або мотиваційно-поведінкових.

На другому етапі уточнюється конкретний метод у межах обраної групи. Якщо в межах класичних методів пріоритетним є кількісний контроль результатів, доцільно використовувати метод «KPI», а якщо важливо сформулювати конкретні й досяжні цілі – метод «SMART». У межах коучингової групи потреба в усвідомленні ситуації, саморозвитку

та пошуку рішень зумовлює вибір методу «GROW». У межах стратегічно гнучкої групи метод «OKR» доцільний у разі потреби в стратегічному узгодженні цілей, метод «CLEAR» – за умови пріоритетності командної залученості, а метод «FAST» – у ситуаціях, що потребують швидкої адаптації та постійного зворотного зв'язку. У межах мотиваційно-поведінкової групи метод «HARD» найбільше відповідає потребі в наполегливому досягненні складних цілей, метод «DUMB» – орієнтації на творчість і натхнення, а метод «WISE» – прагненню забезпечити баланс між результативністю й особистими цінностями.

На третьому етапі оцінюють, чи задовольняє обраний метод усі потреби конкретної ситуації. Якщо так, він може бути використаний як основний інструмент постановки цілей. Якщо ж один метод не охоплює всіх необхідних параметрів, алгоритм передбачає перехід до четвертого етапу – визначення доцільного поєднання методів. Таке комбінування дає змогу інтегрувати переваги різних підходів: поєднання «SMART + KPI» забезпечує чіткість і контроль; «SMART + WISE» – структуру й баланс; «OKR + FAST» – гнучкість і зворотний зв'язок; «OKR + CLEAR» – стратегічну узгодженість і залученість; «GROW + HARD» – розвиток і мотивацію; «HARD + WISE» – наполегливість і ціннісну збалансованість.

Отож, запропонований алгоритм дає змогу не лише систематизувати процес вибору методу постановки цілей, а й адаптувати його до конкретних умов діяльності. Його практичне значення полягає в тому, що він орієнтує суб'єкта не на механічне використання окремого популярного методу, а на змістовно обґрунтований вибір одного або поєднання кількох методів залежно від характеру цілей, контексту діяльності й очікуваних результатів.

ДИСКУСІЯ

Результати проведеного дослідження розвивають наявні наукові підходи до розуміння цілепокладання в системі тайм-менеджменту. Зокрема, якщо в праці І. С. Іскерського увагу зосереджено переважно на сутнісній характеристиці технологій цілепокладання в тайм-менеджменті, то в цій статті акцент перенесено на їх порівняльний аналіз, систематизацію та визначення умов доцільного застосування (Iskerskyi, 2022). Це дало змогу перейти від загального опису відповідних технологій до їх комплексного осмислення як інструментів, що мають різний функціональний потенціал залежно від ситуації використання.

Окремі наукові праці розглядають окремі методи постановки цілей як пріоритетні або універсальні. Зокрема, Н. Малирчук і П. Тичина обґрунтовують застосування SMART-технології як універсального інструмента постановки цілей у фандрайзингу (Maliarchuk & Tychna, 2023). Натомість результати цього дослідження дають підстави стверджувати, що універсалізація одного методу є методологічно спрощеною, оскільки ефективність цілепокладання залежить від характеру цілей, рівня динамічності середовища, типу діяльності й мотиваційних особливостей суб'єкта. У зв'язку з цим SMART доцільно розглядати як важливий, але не єдиний інструмент, ефективність якого зростає в поєднанні з іншими підходами.

О. М. Крайнік, Т. І. Сергієнко та С. П. Лоза тайм-менеджмент аналізують у контексті цифрової трансформації та інтеграції сучасних управлінських технологій, а М. О. Медведєва — у площині організації ефективної роботи здобувачів вищої освіти (Krainik et al., 2025; Medvedieva, 2022). На відміну від таких прикладних і контекстно обмежених підходів, у цій статті запропоновано ширше бачення методів постановки цілей, що охоплює їх класифікацію за концептуально-функціональними ознаками, порівняння переваг і обмежень, а також алгоритм вибору залежно від конкретних умов застосування. Саме це, на нашу думку, становить розвиток наявних наукових підходів.

Наукова новизна дослідження полягає в систематизації сучасних методів постановки цілей як взаємодоповнювальних інструментів тайм-менеджменту, а не як ізольованих технік, а також у розробці алгоритму вибору методу цілепокладання залежно від типу цілі, умов діяльності й потреб суб'єкта. Внесок цього дослідження в сучасну науку полягає у формуванні комплексного підходу до аналізу методів цілепокладання, що розширює теоретичні уявлення про інструментарій тайм-менеджменту та створює основу для його більш обґрунтованого практичного використання.

Водночас отримані результати мають певні обмеження. Дослідження має переважно теоретико-аналітичний характер і не передбачає емпіричної перевірки ефективності запропонованого алгоритму в різних професійних чи організаційних середовищах. Крім того, окремі методи постановки цілей виникли в різних управлінських контекстах, що ускладнює їх пряме зіставлення без урахування специфіки царини застосування. У зв'язку з цим перспективним напрямом подальших досліджень є емпірична апробація запропонованого підходу в освітній, управлінській і професійній практиці.

ВИСНОВКИ

У статті узагальнено теоретичні підходи до розуміння цілепокладання як ключової складової тайм-менеджменту й установлено, що постановка цілей є не лише інструментом планування, а й важливою передумовою підвищення результативності діяльності, саморганізації та раціонального використання часу.

Охарактеризовано основні методи постановки цілей, які використовують у сучасній теорії та практиці тайм-менеджменту, зокрема «KPI», «SMART», «GROW», «OKR», «CLEAR», «FAST», «HARD», «DUMB» і «WISE», та визначено їхні змістові особливості, функціональне призначення й прикладний потенціал.

На основі порівняльного аналізу досліджуваних методів установлено, що вони відрізняються за логікою побудови, рівнем формалізації, гнучкістю, мотиваційною спрямованістю й умовами застосування. Обґрунтовано, що жоден із методів не є універсальним, а його ефективність залежить від характеру цілей, типу діяльності, динамічності середовища та особливостей суб'єкта.

Систематизація досліджуваних методів за концептуально-функціональними ознаками дала змогу виокремити класичні, коучингові, стратегічно гнучкі та мотиваційно-поведінкові підходи до цілепокладання, що створює більш цілісне уявлення про сучасний інструментарій тайм-менеджменту.

Обґрунтовано доцільність диференційованого використання методів постановки цілей залежно від типу цілі, рівня невизначеності, потреби у вимірюванні результатів, необхідності командної взаємодії, коучингового супроводу чи мотиваційного підкріплення. Це дало змогу довести, що вибір методу цілепокладання слід здійснювати з урахуванням конкретної ситуації, а не на основі універсалізації одного підходу.

Практичним результатом дослідження стала розробка алгоритму вибору методу цілепокладання, який дозволяє узгоджувати характеристики мети й умови діяльності з найбільш доцільним інструментом її досягнення. Запропонований алгоритм може бути використаний в індивідуальній, освітній та управлінській практиці, однак потребує подальшої емпіричної апробації в різних царинах застосування.

Перспективи подальших досліджень полягають у практичній апробації запропонованого алгоритму вибору методів постановки цілей, оцінюванні його ефективності в різних умовах діяльності, а також у розробці підходів до інтегрованого використання кількох методів цілепокладання в межах єдиної системи тайм-менеджменту.

ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ

ВНЕСОК АВТОРІВ

Внесок авторів є рівноцінним.

ФІНАНСУВАННЯ

Автори не отримували фінансування для цього рукопису.

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

REFERENCES / ЛІТЕРАТУРА

1. Bjerke, M. B., & Renger, R. (2017). Being smart about writing SMART objectives. *Evaluation and Program Planning*, 61, 125-127. <https://doi.org/10.1016/j.evalprog-plan.2016.12.009>
2. Boryshkevych, I., Zhuk, O., & Piatnychuk, I. (2020). Using basic time management tools to increase personal efficiency. *Efektivna ekonomika*, 5. <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.5.60>
3. Burchard, B. (2014). *The motivation manifesto: 9 declarations to claim your personal power*. Hay House.
4. Doerr, J. (2018). *Measure what matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation rock the world with OKRs*. Penguin Press.
5. Doerr, J., & Iyer, R. (2020). *Measure what matters work-book*. Penguin.
6. Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70(11), 35-36. https://www.eval.fr/wp-content/uploads/2020/01/S.M.A.R.T-Way-Management-Review-eval.fr_.pdf

7. Drucker, P. F. (1974). *Management: Tasks, responsibilities, practices*. Harper & Row.
8. Drucker, P. F. (1993). *Managing for results*. Harper-Business.
9. Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the twenty-first century*. Butterworth-Heinemann.
10. Drucker, P. F. (2001). *The essential Drucker*. Harper-Business.
11. Helmold, M. (2021). Management objectives, KPI and OKR. In *Successful management strategies and tools* (Management for Professionals). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-77661-9_10
12. Ishak, Z., Sim, L. F., & See, C. S. (2019). SMART KPI management system framework. In *2019 IEEE 9th International Conference on System Engineering and Technology (ICSET)* (pp. 172-177). IEEE.
<https://doi.org/10.1109/ICSEngT.2019.8906478>
13. Iskerskyi, I. S. (2022). Goal-setting technologies in time management: Essential characteristics. *Profesiina osvita: Metodolohiia, teoriia ta tekhnolohii*, 8(2), 110–127.
<https://doi.org/10.31470/2415-3729-2022-16-110-127>
14. Jay, J. (2015). *The inner edge: The 10 practices of personal leadership*. Berrett-Koehler Publishers.
15. Kaplan, R. S. (2010). *Conceptual foundations of the balanced scorecard*. Harvard Business School.
<https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=37638>
16. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.
17. Krainik, O. M., Serhienko, T. I., & Loza, S. P. (2025). Leadership in the era of digital transformation through the integration of modern management technologies and time management in the production sphere. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 4(34), 110-120.
<https://doi.org/10.26661/2522-1566/2025-4/34-09>
18. Kreek, A. (2019). *The responsibility ethic: 12 strategies exceptional people use to do the work and make success happen*. Page Two Books.
19. Le, M., & Pastukhova, V. (2018). Feedback, goal setting and performance management in a fast-changing environment: A study of employees' perceptions. *Experimental and Cognitive Psychology*. <https://hdl.handle.net/2077/57560>
20. Maliarchuk, N., & Tychyna, P. (2023). Application of SMART technology as a universal goal-setting technology in fundraising. *Ekonomichni horyzonty*, 4(26), 110-116.
[https://doi.org/10.31499/2616-5236.4\(26\).2023.292675](https://doi.org/10.31499/2616-5236.4(26).2023.292675)
21. Medvedieva, M. O. (2022). Using time-management techniques to organize effective work of higher education students under martial law. *Věda a perspektyvy*, 11(8), 178-189. [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2022-11\(18\)-178-189](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2022-11(18)-178-189)
22. Müller, A. A., & Kotte, S. (2020). Of SMART, GROW and goals gone wild – A systematic literature review on the relevance of goal activities in workplace coaching. *International Coaching Psychology Review*, 15(2), 69-99.
<https://doi.org/10.53841/bpsicpr.2020.15.2.69>
23. Murphy, M. (2010). *HARD goals: The secret to getting from where you are to where you want to be*. McGraw-Hill.
24. Murphy, M. (2017, June 11). Why HARD goals, not SMART goals, drive real achievement. *Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/markmurphy/2017/06/11/hard-goals-not-smart-goals-are-the-key-to-career-development/>
25. Radonic, M. (2017). OKR system as the reference for personal and organizational objectives. *Econophysics, Sociophysics & Other Multidisciplinary Sciences Journal*, 7(2), 28-37.
[https://esmsj.upit.ro/ESMSJ%20vol%207\(2\)%20pentru%20QDenis%20pe%20site/PAPER%206.pdf](https://esmsj.upit.ro/ESMSJ%20vol%207(2)%20pentru%20QDenis%20pe%20site/PAPER%206.pdf)
26. Ratushnyak, O., Badya, Y., & Hirnyk, M. (2022). Time management as a main component of the efficient activity of the enterprise in modern economic conditions. *Innovation and Sustainability*, 3, 186-192.
<https://doi.org/10.31649/ins.2022.3.186.192>
27. Rockart, J. F. (1979). Chief executives define their own data needs. *Harvard Business Review*, 57(2), 81-93.
<https://hbr.org/1979/03/chief-executives-define-their-own-data-needs>
28. Rudyk, Y., Nalyvaiko, N., & Khoroshko, O. (2025). Effective time management strategies to increase productivity. *Philosophy and Governance*, 4. <https://doi.org/10.70651/3041-248X/2025.4.07>
29. Savonova, H. (2023). Objectives and strategic planning of the teacher's professional development in the mode of time management. *Vytoky pedahohichnoi maisternosti*, 31, 201-209. <https://doi.org/10.33989/2075-146X.2023.31.283418>
30. Sull, D., & Sull, C. (2018, November). With goals, FAST beats SMART. *Harvard Business Review*. https://www.researchgate.net/publication/325651343_With_Goals_FAST_beats_SMART
31. Sull, D., & Sull, C. (2022). How to make your company's purpose work for employees. *MIT Sloan Management Review*, 63(2), 45-51.
32. Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
33. Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership*. Nicholas Brealey Publishing.
34. Zhukovska, A. (2023). Methods of planning and task distribution in time management. *Sotsialno-ekonomichni vidnosyny v tsyfrovomu suspilstvi*, 1(47), 50-60.
<https://doi.org/10.55643/ser.1.47.2023.478>
35. Zhukovska, A. Yu. (2021). Modern methods and technologies of time management. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. Seriya "Ekonomichna"*, 101, 79-93.
<https://doi.org/10.26565/2311-2379-2021-101-08>

Alina Zhukovska, Valentyna Panasyuk

GOAL-SETTING METHODS IN TIME MANAGEMENT: COMPARATIVE ANALYSIS AND SELECTION ALGORITHM

Goal setting is one of the key components of the time management system, as it determines the direction of activity, the sequence of actions, the level of motivation, and the ability to monitor the achievement of results. In the context of growing demands for personal productivity and professional performance, the choice of an appropriate goal-setting method becomes especially important. Modern practice offers a wide range of goal-setting methods, including KPI, SMART, GROW, OKR, CLEAR, FAST, HARD, DUMB, and WISE. However, their diversity makes it difficult to determine which method is the most appropriate for a specific situation. The aim of the article is to carry out a theoretical and comparative analysis of the main goal-setting methods used in time management, to identify their advantages, limitations, and areas of appropriate application, as well as to develop an algorithm for selecting the most suitable method depending on the nature of goals, activity conditions, and expected results. The methods of theoretical generalization, analysis and synthesis, comparative analysis, classification, logical generalization, and modeling are applied. The study identifies and systematizes the main goal-setting methods used in time management. Their grouping into classical, coaching, strategic-flexible, and motivational-behavioral methods is proposed. A comparative analysis of KPI, SMART, GROW, OKR, CLEAR, FAST, HARD, DUMB, and WISE is carried out with regard to their conceptual basis, functional purpose, advantages, limitations, and areas of appropriate use. It is established that the effectiveness of goal-setting methods depends on the type of goal, the level of environmental dynamism, the need for measurable results, coaching support, and motivational reinforcement. Based on the conducted analysis, an algorithm for selecting a goal-setting method is developed, which makes it possible to match the characteristics of a goal and activity conditions with the most appropriate tool for achieving it. The proposed selection algorithm expands the practical possibilities of using modern goal-setting tools in time management, contributes to more reasoned managerial and individual decision-making, and allows the goal achievement process to be better adapted to specific activity conditions.

Keywords: management, time management, self-management, goal setting, goal-setting methods, personal effectiveness, SMART, GROW, OKR, KPI

JEL Classification: M10, M12, D83