

Романа ЗАВАДСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент» ТНЕУ

Софія ГОЛОВАЦЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Любов ЗАСТАВНЮК

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ОРГАНІЗАЦІЇ КОМАНДНОЇ РОБОТИ У СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Ефективність роботи сучасних підприємств тісно пов'язана з організацією командної роботи як дієвого чинника її гармонійного, збалансованого розвитку та високоефективного менеджменту. Власне, актуальність командної взаємодії полягає в тому, що це сприяє вирішенню глобальних завдань і досягненню стратегічних цілей підприємства. Модель командної взаємодії підходить до побудови ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу, тим самим показуючи її прозорість, тобто розуміння кожним членом команди показників ефективності трудової діяльності, своїх завдань і, як результат, – підвищення продуктивності праці. Сьогодні для більшості успішних підприємств це дуже важливо.

Сам термін «команда» – багатозначний. В електронному словнику дефініцій «команда» трактується як «група людей, яка працює спільно та узгоджено для досягнення певних завдань і цілей» [2]. Також термін «команда» розглядається, як формування цілісної групи людей, об'єднаних однією спільною метою, і як результат їх взаємодії один з одним. При цьому члени команди зацікавлені в отриманні своєї суто особистої вигоди, а саме матеріального заохочення і стимулювання.

Власне ефективно побудована модель управління персоналом і командної взаємодії спроможна забезпечити досягнення стратегічних цілей підприємства і його зростання. Працюючи над розробкою моделі командної взаємодії в підприємстві, необхідно весь виробничий процес реалізації мети підприємства розподілити за командними завданнями на кожному етапі життєвого циклу, упорядкувати зв'язок взаємодії елементів даної системи.

Головною ланкою (елементом) у вказаній моделі командної взаємодії є команда в своєму складі і функціоналі, яка, вибудовуючи ланцюг взаємодії між членами команд, дає розуміння про особисту відповідальність, що є основою для визначення і встановлення ключових показників ефективності управління, враховуючи при цьому їх досягнення у системі мотивації персоналу.

У процесі розробки моделі командної взаємодії керівник повинен визначити для себе стратегію і тактику успішного досягнення поставленої мети,

шляхом командної взаємодії та ефективної системи мотивації, побудованої на фундаменті взаємозв'язку у наступній послідовності [1, с. 28].

У першу чергу необхідно поставлену загальну мету підприємства, розподілити за функціональними областями (завданнями), сформувавши для цього команди таким чином, щоб відповідальність кожної, – лежала в рамках функціональної області.

У другу чергу – призначити керівників команд, які будуть ефективно делегувати завдання учасникам команди, а також вибудовувати ланцюг взаємодії між членами своєї і взаємодіючих команд, знаходячи порозуміння, з метою забезпечення успішного вирішення поставлених безпосередньо перед командою завдань.

І в третю чергу, керівник повинен визначити систему дій щодо налагодження і спрощення обміну (зворотного зв'язку), пов'язаного із всебічним задоволенням потреб усіх учасників команди.

Таким чином, в цілому модель командної взаємодії передбачає безперервний процес упорядкування виконання поставлених завдань і взаємодії персоналу для досягнення кінцевого результату (цілей), що формується із декількох команд – елементів цієї моделі, сформованих за наступними принципами:

- злагодженість команди;
- визначення ролей для кожного члена команди, шляхом чіткого визначення їх компетенцій та відповідальності;
- збалансованості ролей;
- колегіального прийняття рішень;
- консолідованої відповідальності за результати діяльності команди;
- формування командного духу.

Відтак, цілями побудови моделі командної взаємодії є:

1) створення тісного зв'язку у контексті взаємодії персоналу як усередині своєї команди, так і з іншими задіяними в процесі досягнення учасниками, командами;

2) організація ефективної роботи команд в рамках своїх функціональних обов'язків за умови їх тісної взаємодії;

3) досягнення ефективної роботи кожного з ланок команд методом делегування обов'язків і відповідальності працівників;

4) досягнення «прозорості» і «легкості» розуміння системи мотивації працівниками на основі командної взаємодії – зв'язку між умовами і критеріями їх матеріального стимулювання на особистих досягненнях та вкладеннями в загальний результат роботи команди;

5) забезпечення справедливої оцінки діяльності співробітника.

Генератором ідей формування моделі командної взаємодії є керівник

проекту, – координатор, який формулює цілі та завдання перед керівниками команд. Керівник команди оперативно реагує на негативний вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на результативність команди, діагностуючи причини їх виникнення, знаходячи компроміси і своєчасно інформуючи про це керівника підприємства, який своєчасно вибудовує нову модель взаємодії з її елементами, тим самим вирівнюючи структуру командної взаємодії.

Таким чином, вважаємо, що однією із складових успішної роботи сучасних підприємств є наявність високоефективного менеджменту та злагоджена командна робота персоналу.

Використані джерела

1. Концева В. В. Проблеми створення та функціонування управлінської команди на підприємстві // *Інноваційна економіка*. 2008. С. 23-75.
2. Організація командної роботи. URL: [URL:https://pidruchniki.com/10140809/menedzhment/organizatsiya_komandnoyi_roboti](https://pidruchniki.com/10140809/menedzhment/organizatsiya_komandnoyi_roboti). (дата звернення: 10.03.2020).

Вікторія ЗАВОРОТНА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

Ярослав БЕРЕСЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н, доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Андрій КОЦУР

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ В РИНКОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Умови ринкової економіки, що склалися в Україні, обумовили необхідність розробки нових підходів до управління персоналом з усвідомленням того, що головним спектром підприємства є працівники, а за його межами – споживачі продукції, якість якої забезпечує персонал. З урахуванням цього положення в сучасних умовах потрібна розгорнута система кадрової роботи, яка спирається не стільки на організаційні методи, скільки на досягнення сучасної управлінської стратегії і проектування методики оцінки персоналу.

Проблематиці управління персоналу на підприємстві як у науковому, так і в практичному аспектах присвячено дослідження багатьох відомих вітчизняних вчених та практиків таких як В. Данюка, М. Плоский, О. Наумова, О. Грішнова, І. Мурсалімова та багато інших. Разом з тим науково-практична робота в напрямку управління персоналом потребує подальших напрацювань вчених, та подолання низки проблем в соціально-трудовому просторі України.