

Управління роботою колективу в сучасних організаціях

Анна Холод

студентка МЕН-23-з,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: kholodAY@krok.edu.ua

Сучасні керівники підприємств відчують особливу потребу в побудові систем управління, здатних швидко реагувати на зміни факторів динамічного зовнішнього і внутрішнього середовища, а це не є можливим без ефективного управління персоналом, який, безсумнівно, є стратегічно важливим та унікальним ресурсом організації, що забезпечує успішне функціонування, конкурентне процвітання і позитивний імідж компанії. У зв'язку з цим виникає пряма необхідність впровадження максимально ефективних способів, методів та інструментів впливу на персонал. Подібні технології повинні забезпечити, по-перше, повне розкриття трудового потенціалу, реалізацію професійних якостей і досягнення високих результатів кожного співробітника, а по друге – єдність поглядів та дій співробітників, згуртованість та відданість організації, націленість на досягнення особистих й організаційних цілей. Іншими словами, ефективність діяльності сучасної організації може забезпечити стабільний і високо результативний кадровий склад. Головною загрозою стабільності персоналу організації є плинність кадрів. У прийнятні параметри плинність кадрів цілком природне явище для підприємств. Однак її надмірно високий рівень негативно впливає на діяльність організації, особливо якщо її залишають висококваліфіковані співробітники, і на зміну їм доводиться наймати багато нових неперевічених кадрів. У такому випадку і виникає загроза стабільності трудового колективу. В такому випадку особливої актуальності набуває застосування командного менеджменту, як однієї з інноваційних технологій стабілізації трудових колективів. Упродовж останніх років команди розглядаються як важливий груповий феномен в організаціях. Команди стають все більш популярними в результаті розвитку інформаційних технологій, а також підвищеної уваги до систем комплексного управління якістю і процесами організаційного навчання. Ці тенденції в організаційному розвитку призвели до зміщення акценту з поведінки окремих менеджерів та працівників на діяльність багатофункціональних управлінських команд й робочих груп, сконцентрованих на комплексних проблемах і задачах. Слід зазначити, що команда – це група з двох або більше осіб, які регулярно взаємодіють та координують свою роботу для досягнення спільної мети. Звичайно, формування команди є досить неоднозначний і трудомісткий процес, але дає він істотні переваги в підвищенні рівня стабільності трудового колективу. По-перше, формування команди передбачає залучення співробітників до процесу управління організацією за допомогою самоорганізації і самоврядування, співпраці й взаємного контролю, взаємодопомоги та взаємозамінності, що дозволяє забезпечити ясність спільних цінностей та цілей, колективну відповідальність, згуртованість й

колегіальність відносин всередині трудового колективу. По-друге, колегіальні відносини, згуртованість членів команди підвищують продуктивність праці, а, отже, підвищується ефективність діяльності організації в цілому. По-третє, за допомогою командної роботи забезпечується підвищення рівня професіоналізму і кваліфікації, особистісний ріст кожного члена команди, за рахунок того, що від учасників вимагається використання безлічі трудових навичок, а не тільки вміння виконувати одну або дві функції. По-четверте, члени команди почуваються «однією сім'єю», вони віддані цілям фірми, які вони самі і допомогли визначити. Нині існують різні методи побудови команди, проте самим ефективним методом створення команд і розвитку командної роботи визнається тимбилдинг. Його відмінною рисою є можливість універсального застосування, так як тимбилдинг можна використовувати не тільки для побудови проектних (учасники проектної команди), управлінських (топ-менеджери, лінійні керівники) або робочих команд (співробітники підрозділу, відділу), а й для побудови метакоманди (всі співробітники організації), яка, в свою чергу, охоплює всю організаційну структуру компанії.

Особлива роль керівництва полягає також у налагодженні контактів між усіма учасниками команди, щоб вона могла існувати і працювати самостійно. Для цього слід налагодити правильну і двосторонню комунікацію між членами команди і керівниками. Керівництво повинно координувати професійне зростання кожного учасника команди, зокрема за допомогою своєчасної внутрішньоконандної зміни ролей. Усе це є необхідними умовами для побудови висококваліфікованої і гнучкою команди, здатної своєчасно реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища.

Ключові слова: управління; управлінські технології; механізми управління.

Список використаних джерел

1. Журавлев П. В. *Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников.* URL: <http://www.kadry.org.ua/articles/show/18.html>.
2. Мурашко М. І. *Менеджмент персоналу: навчально-практичний посібник.* Київ: Т-во «Знання», 2002. 311 с.
3. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М., Семенченко Н. В. *Технології управління персоналом: монографія.* Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
4. Третьяченко В. В., Гончаров В. М., Коломійцев О. А. *Управлінські команди: технології підготовки.* Луганськ: Світлиця, 2005. 255 с.
5. Черкасов А. В. *Інноваційна роль мотивації в системі управління персоналом.* Вісник НУ «Львівська політехніка» «Проблеми економіки та управління». 2008. № 628. С. 692–695.