

Зузук Богдан Іванович, *магістрант,*
Баран Ростислав Ярославович, *к.е.н, доцент,*
доцент кафедри гуманітарних і
фундаментальних дисциплін

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМАНДИ В КОМПАНІЇ

Головним завданням системи управління персоналом та компанією в сучасних умовах стає формування ефективної управлінської команди, що сприятиме досягненню успіху підприємства сучасного типу. Ефективність командної роботи як запорука підвищення ефективності діяльності усієї компанії, значною мірою залежить від компетентності її членів та сформованих між ними взаємин. Команда, яка ставить перед собою серйозну мету, повинна уміти долати внутрішні суперечності, перш ніж буде сформовано злагоджений колектив.

Керівнику компанії слід ставитися до персоналу як ефективного потенціалу підприємства та забезпечити створення комфортного соціально-психологічного клімату для підвищення ефективності діяльності персоналу компанії на різних рівнях управління нею. Також, менеджмент компанії повинен вдосконалювати систему управління її персоналом, використовуючи при цьому різноманітні методики та методи.

Серед принципів формування ефективної управлінської команди в компанії варто відзначити принцип РАЕІ Іцхака Адізеса. РАЕІ є аббревіатурою англійських слів:

- 1) Producing results (виробництво результатів);
- 2) Administering (адміністрування);
- 3) Enterpreneuring (підприємництво);
- 4) Integrating (об'єднання, кооперація) [1].

Відповідно до методології І. Адізеса РАЕІ, співробітників компанії слід оцінювати та класифікувати за ступенем їх ефективності у кожній із основоположних сфер управлінської діяльності. В результаті оцінювання одержується індивідуальна характеристика працівника, його управлінський стиль, що показує ступінь оволодіння працівником всіма напрямками управлінської діяльності за шкалою від відмінного до незадовільного. Відповідно до підходів в системі РАЕІ, керівником є особа, яка має відмінні показники в одному чи двох основних напрямків управлінської діяльності та задовільні – в інших. Лідером може бути працівник, який не має загалом незадовільних оцінок, і має високі показники в напрямках інтеграції та зв'язків в команді та одному (часом двох) інших сферах управління. Узгодженість роботи керівника та лідера (лідерів), які «закривають» у результаті усі управлінські напрямки, дозволяє підприємству сформувати ефективну управлінську команду. Пройти тест на рівень свого РАЕІ можна самостійно на сайті Інституту Азізеса [1].

Варто відзначити, що одна людина не може виконувати всі чотири функції одночасно, оскільки, що вони не завжди сумісні. Кожен менеджер має свій

індивідуальний стиль, який можна охарактеризувати через комбінацію більш і менш виражених функцій: наприклад, Раеі (в першу чергу орієнтований на результат), рАеі (впорядковує діяльність), раЕІ (мислить стратегічно і дивиться «за горизонт» та об'єднує людей, ведучи їх за собою) тощо [2]. Варто відзначити, що кодів успішного менеджера не буває прогалін, іншими словами, він може виконувати всі функції, однак, в деяких з них досягає кращих результатів. Визначити переважаючі стилі менеджерів можна за їх відношенням до змін, за їхньою поведінкою в ситуації дискомфорту, а також за допомогою анкетування MSI (з англ. Management style indicator - індикатор стилю управління), яке розроблене Інститутом Адізеса [1].

Ще одним принципом управління персоналом Адізеса є принцип Сарі (Coalesced Authority, Power, Influence). Він полягає в об'єднанні повноважень, влади і впливу. Повноваження – це наявність прав на затвердження рішення. Влада – сила, від якої залежить впровадження рішення. Вплив – досвід, який вже наявний в сфері прийняття рішення [3].

Таким чином, суть управління персоналом компанії на сучасному етапі полягає в формуванні конкурентоспроможного персоналу, який складатиме її головну цінність. Тому персонал, для підвищення продуктивності праці, якості товарів чи послуг, слід належним чином мотивувати, стимулювати та розвивати і тоді він перетвориться на найважливіший стратегічний ресурс компанії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Блог и публикации Института Адизеса // Adizes. URL: <https://adizes.me/> (дата звернення: 20.04.2019 р.).
2. Современные принципы управления персоналом, которые действительно работают // Consult-dnd. URL: http://consult-dnd.com.ua/rekomendacii/article_post/sovremennye-principy-upravleniya-personalom-kotorye-deystvitelno-rabotayut (дата звернення: 28.03.2019 р.).
3. Принципы управления персоналом: правила для руководителя // Dirsalona. URL: <https://www.dirsalona.ru/article/961-printsipy-upravleniya-personalom> (дата звернення: 24.04.2019 р.).

Федоренко Юлія Ігорівна, магістрантка,
Король Володимир Степанович, к.е.н., доцент,
доцент кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту

РЕАЛІЗАЦІЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

Компетентність – це високий професіоналізм в тому або іншому вигляді діяльності підприємства, що досягається в результаті довгого та неперервного навчання і накопичення досвіду [1]. Компетенція підприємства не з'являється сама по собі, а досягається свідомим зусиллям, в результаті довгої і ефективної роботи, головна умова якої – відбір персоналу з необхідними знаннями і навичками і організація колективної праці для досягнення високої продуктивності праці [2].