

робочих процесів та бізнес-структур загалом. Водночас розвиток людських ресурсів може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Позитивним наслідком є легкість, з якою люди готові брати участь у процесах розвитку людських ресурсів. Негативним наслідком є стійкість до змін, властива людям, і це стосується процесів розвитку людських ресурсів, навчання та набуття нових знань.

На початку XXI ст. розвиток людських ресурсів відбувається під впливом рушійних сил, що мають інший векторний напрямок. У світі існує невідповідність між формами управлінського впливу на людські ресурси та безпечними умовами життя людства, про що свідчать глобальні загрози, проблеми, тенденції та виклики. Все це вимагає концептуального визначення та формалізації теоретичних та прикладних аспектів якісного управління та регуляторного впливу на розвиток людських ресурсів в умовах глобалізації світової економіки.

Використані джерела

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. Київ, КНЕУ, 2003. 252 с.
2. Swanson R.A., Holton E. F. Foundation of Human Resources Development. 2d edition. Berrett-Koehler Published. 2009. P. 456.

Гнатюк Діана

(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Марцінковська О. Б.)

ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Команда – це особливий різновид невеликої групи, якій властиві особливі риси, що визначають ефективність її діяльності. Команда більш сильна й має більший потенціал, ніж робоча група. Але команда вимагає і більшого внеску від усіх її членів для реалізації цього потенціалу. Ефективність командної роботи залежить від того, як учасники працюють разом [1].

Команду також визначають як соціальну систему, що

складається із взаємозалежних об'єднаних спільною метою членів. Створенню команди як собливої соціальної групи передують такі чинники: спільна діяльність; спільні цілі; спільна відповідальність; особистісні неформальні взаємодії; взаємодоповнюючий (за професійними та психологічними характеристиками) склад групи; участь усіх учасників команди у напрацюванні рішень; чітко виражений лідер; взаємний вплив; стосунки, побудовані на довірі.

Наявність спільних цілей є необхідною умовою існування команди. Це є передумовою утворення такої групи. Проте спільні цілі можуть бути і у членів будь-якої організації, тому вони є недостатньою умовою діяльності команди.

Фактор спільної відповідальності може бути наявним лише за певних умов. Існують ситуації, коли кожний учасник команди має нести відповідальність за результат її роботи. В інших випадках цілком відповідальним є лідер групи.

Така особливість команди, як психологічне та професійне взаємодоповнення її учасників, без сумніву, підвищує її ефективність. Але в тому випадку, якщо члени команди мають однаково високий професійний рівень, доповнення один одного не є важливим чинником.

Участь усіх учасників команди в ухваленні рішень є можливою лише у групі, що не має авторитарного лідера. Авторитарне ж управління в команді має місце за певних обставин (наприклад, у спортивній команді).

Наявність у команді лідера є, безумовно, її необхідною ознакою. Як свідчать приклади з історії, якщо команда втрачає лідера, вона або розпадається, або знаходить і висуває нового лідера. Таким чином, команда без упевненого лідера, якого поважають, буде таким самим некерованим натовпом, як і підприємство – без власника, школа – без директора.

І, нарешті, довіра в команді. Якщо лідер довіряє підлеглому, він може не турбуватися про вчасне виконання ним необхідної роботи. Підлеглий же спокійно працюватиме, не хвилюючись про завтра, про

отримання фінансової та соціальної винагороди, оскільки довіряє своєму керівнику [2].

Принципи створення команд:

- команда формується з людей з додатковими навичками, які довіряють одне одному і служать загальній меті, загальним цілям продуктивності і загальному підходу, за які вони взаємно відповідальні;

- команди можуть бути ефективні, якщо використовується в різних ситуаціях;

- команди можуть служити стандартним блоком (цеглиною) в структурі організації;

- створення команд може закінчитися збільшенням продуктивності компанії;

- створення команд може закінчитися збільшенням якості виробництва і послуг;

- команди можуть служити, щоб стимулювати творчий потенціал організації;

- команди мають в наявності більшу різноманітність ресурсів;

- команди допомагають новим членам бути більш комунікабельними.

Переваги командної роботи:

- командна робота – це інструмент, який забезпечує підтримку й успіх управління;

- команда створює «банк» колективного набутого досвіду, інформації, правил, які можна передавати новим членам;

- багато людей досягають більшого успіху, працюючи у команді, ніж самотужки;

- синергізм команди генерує більший вихід, ніж сума індивідуальних внесків [3; 4].

Використані джерела

1.Євтушевський В.А. Основи корпоративного управління. К.: Знання-Прес, 2012. 317 с.

2. Савельєва В.С. Психологія управління. Навч. посіб.К.:ВД «Професіонал», 2016. 320с.

3.Юрген А. Менеджмент 3.0. Лідерство та управління командами. К.: Фабула, 2019. 464 с.

4.Pavlic J. 7 Advantages of Teamwork. Intheloop Blog. URL: <https://www.intheloop.io/blog/advantages-of-teamwork/>

Головач (Гронська) Людмила

(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Прохоровська С.А.)

КОМПЕНСАЦІЙНА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ: ЦІЛІ, ФУНКЦІЇ, ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ

Основною складовою політики управління персоналом і корпоративної політики підприємства є компенсаційна політика. Тому вона має бути направлена не лише на забезпечення виплати найманим працівникам справедливої, гідної винагороди (відповідно до складності функцій та обов'язків, цінності посади тощо), а й сприяти досягненню корпоративних цілей підприємства та розв'язанню конкретних бізнес-завдань.

Варто відзначити, що компенсаційна політика є базисом для розробки системи компенсацій та ухвалення рішень щодо формування їхнього набору, визначення розміру та порядку надання найманим працівникам. У зв'язку з цим компенсаційну політику можна розглядати як базис для формування системи компенсацій, зокрема й розроблення умов винагородження персоналу та надання певних виплат, заохочень, благ соціального характеру, нематеріальних винагород [2, с. 202].

При формування компенсаційної політики організації треба враховувати вплив зовнішніх та внутрішніх чинників. До чинників зовнішнього середовища відносимо: ситуацію на ринку праці; середній рівень зарплати у регіоні за відповідними професіями; державну кадрову політику; регіональну соціальну політику. До чинників внутрішнього середовища відносимо: корпоративну