

## ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВНОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Скорупич Д. С., здобувач вищої освіти  
darkpro1210@gmail.com*

*Дубровний Б. С., здобувач вищої освіти  
dubrovniybogdan@gmail.com*

*Науковий керівник: Литовченко І.В., к.е.н., доцент  
Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця*

В мовах сьогодення однією з необхідних умов виживання підприємства стають гнучкість, адаптивність до умов ринку, що швидко змінюються, підвищення продуктивності праці та вміння творчо розвиватися [1].

Колективний метод роботи значно ефективніший в управлінні підприємством за умови сучасної економіки, ніж жорстокого адміністративного управління.

Для переходу до нового методу управління потрібні реформи мислення, поведінки, способів прийняття рішень, що потребує ринкової економіки та шансу якісної зміни системи управління підприємством.

Гуманістичні принципи управління, за якими були розроблені нові технології менеджменту, дозволяють освоїти компаніям нові підходи до управління колективами, які стають у сучасних умовах необхідною підставою для того, щоб виробити групові та організаційні цілі та вирішити виробничі завдання.

Об'єднання працівників у єдине ціле та створення системи управління, що відрізняється єдністю цілей та дій, спільністю корпоративних цінностей та інтересів можливе лише на основі ефективної організації колективної роботи.

Проблеми поточного і перспективного планування, прогнозування, організації і розвитку персоналу з метою створення ефективного командування знайшли відображення у наукових працях Д. Богині, Т. Васильціва, С. Вовканича, Л. Гальків, О. Грішної, А. Колота, В. Мазур, Р. Муха, В. Смоляр, Г. Щєкіна і інших.

Під впливом зовнішнього середовища постійно відбуваються зміни в організації колективної роботи на підприємстві, а тому ці питання є актуальними і потребують уточнення і в наш час.

Метою дослідження є визначення особливостей організації колективної праці на підприємстві.

Побудову колективу необхідно починати з продуманого позиціонування учасників, які мають загальне бачення ситуації та стратегічних цілей, а також володіють відпрацьованими процедурами взаємодії.

Процес створення колективу для підприємства є трудомістким і довгим.

Командна робота не завжди виправдовує витрати пов'язані з її побудовою та підтримкою. Крім того, робота у колективі часто породжує почуття індивідуалізму її членів, зниження креативності та конфліктність.

Процес побудови колективу буває стихійним чи цілеспрямованим. Стихійний процес можна охарактеризувати появою неформальних лідерів та згуртованістю навколо однієї діяльності, яка стає метою: подорожі, спорт, музика.

Цілеспрямований підхід до процесу формування колективу вимагає від керівника підприємства чіткого уявлення причин серйозних змін в управлінні.

Колектив має спільні риси з групою, в той же час колективу характерна наявність постійних співробітників, які злагоджено працюють, жорсткіший розподіл ролей, а також зрозуміла і формальна мета.

У колективі реалізуються потреби особистості у причетності, повазі, успіху, навіть якщо успіх спільний [2; 3].

Ефективна діяльність колективної роботи залежить від: розміру підрозділу (оптимально від 4 до 11 осіб); схожості поглядів працівників при вирішенні завдань (рекомендується враховувати соціально-психологічну сумісність); згуртованості колективу; дотримання принципів групового єдності та формування групових норм; «здорового» рівня конфліктності; моделі поведінки кожного з членів групи, яка відображається різноманітністю особистих характеристик, що дозволяють групі ефективно функціонувати [4].

Отже, колектив є малою групою, що характеризується цілим рядом специфічних особливостей. Відомо, що процес розвитку високоефективного колективу передбачає наявність в керівників та інших членів колективу трьох важливих аспектів – навичок діагностики, гнучкості і делегування.

Під діагностикою слід розуміти процеси та норми поведінки, що існують у колективі, для того щоб сприяти його розвитку та продуктивності.

Умілий керівник та член колективу повинен не лише слухати та говорити, важливо відстежувати діяльність колективу. Зазвичай у колективах відстежується спілкування та участь; ухвалення рішень; конфлікти; лідерство; норми колективного життя; вирішення проблем; моральний клімат; індивідуальна поведінка.

Наступний аспект – гнучкість, яка передбачає манеру поведінки керівника щодо співробітників, яка змінюється в часі залежно від ситуації і виявляється в способах виконання управлінських робіт, підпорядкованих керівнику співробітників.

Щодо третього аспекту, то делегування – це процес передачі частини функцій керівника іншим керівникам чи співробітникам задля досягнення конкретних цілей організації.

Також до особливостей організації колективної роботи на підприємстві відносять застосування сучасних технологій, які сприяють колективній ефективності. Наприклад, командоутворення (teambuilding) тобто формування згуртованого емоціями колективу, що прагне виконувати спільні завдання, які ніяк не можна зробити одному [3-7].

Крім того, широкого розповсюдження набуло поняття ретимінг (reteaming), а саме – технології, що дозволяють створити ефективні управлінські команди.

Ця технологія розроблена у Фінляндії, спрямована на вирішення будь-яких проблем команди та чітке розуміння командою можливостей отримання вигоди. Основним принципом ретимінгу є – орієнтування на вирішення завдань; формування позитивного мислення для підприємства загалом, а у керівників – націленість на результат через планування діяльності організації у форматі мозкового штурму.

Досить часто в практиці компаній застосовують тимфорсинг. Сутність якого полягає у використанні тренінгу при зміні керівного верху, появі нових топ-менеджерів зі своїми поглядами на ціль, цінності та принципи управління в організації. У ході тренінгів також використовуються тимдизайнінг, тимкейсінг та інші види технологій підвищення ефективності колективу [3-5].

Таким чином, колектив це група, згуртована спільною метою, яка поділяє цінності організації, де вона працює.

Доведено, що робота в колективі приносить значно більший ефект, на відміну від індивідуальної роботи.

Члени колективу залежать один від одного і несуть відповідальність не лише за свою роботу, а й за роботу колективу загалом.

У колективі відкрито обговорюються проблеми, а увага колективу прикута до досягнення результату шляхом вирішення завдань.

Визначено особливості організації колективної роботи на підприємстві в сучасних умовах, а саме: розвиток високоефективного колективу можливий за умови наявності в керівників та інших членів колективу навичок діагностики, гнучкості та делегування; застосування сучасних технологій, які сприяють колективній ефективності таких як командоутворення, ретимінг, тімфорсинг, тімфорсинг та інші види технологій підвищення ефективності колективу.

### Література.

1. Біловол Р. І. Сутність кадрової стратегії підприємства та методичні засади її формування. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2017. №4. С. 225-228.
2. Муха Р. А. Команда, її сутність та особливості розвитку. *Ефективна економіка*. 2015 №8. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4253>
3. MIT Information Services and Technology “Guide for creating teams: definition of teams”, [Online], Available at: <http://archive.tlt.psu.edu/suggestions/teams/about/definition.html>
4. “Team development. Meaning, stages and forming an effective team”, [Online], Available at: <http://www.managementstudyguide.com/team-development.htm>
5. “Team models. Different types of teams”, [Online], Available at: <http://www.managementstudyguide.com/team-models.htm>
6. Калинець К.С. Сутність та особливості формування управлінської команди. Режим доступу: <https://me.fem.sumdu.edu.ua/docs/d097.pdf>
7. Шихальова А.С., Діброва Т.Г. Формування персоналу компанії засобами PR. URL: [https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/22633/1/2012\\_5\\_Shykhaliova.pdf](https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/22633/1/2012_5_Shykhaliova.pdf)