

УДК 005.32:005.21

*Козлова П.В.,
здобувачка вищої освіти,
Верховод І.С.,
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління,
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка*

УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ

Ефективне управління командами в організаціях є стратегічним чинником, що безпосередньо впливає на розвиток бізнесу. Оптимізовані командні процеси забезпечують підвищення продуктивності, гнучкість організації та її здатність адаптуватися до змін.

Управління командами позитивно впливає на продуктивність бізнесу. Добре організовані команди працюють ефективніше, що сприяє скороченню термінів виконання проєктів і зниженню операційних витрат [1]. Колективний підхід до вирішення проблем підвищує якість прийняття рішень та сприяє інноваціям. Сильні команди створюють довіру та взаємоповагу між співробітниками, що покращує загальну атмосферу в компанії. Командна співпраця підвищує залученість працівників, що зменшує рівень плинності персоналу.

Організації, що впроваджують методи гнучкого управління командами (Agile, Scrum, Kanban), швидше реагують на зміни ринку. Гнучкі команди можуть ефективно працювати як у традиційному, так і у віддаленому форматі, забезпечуючи безперервність бізнес-процесів.

Сучасні інформаційні технології значно підвищують ефективність роботи команд. Інструменти цифрового управління (Trello, Asana, Monday.com) допомагають структурувати робочі процеси та автоматизувати рутинні завдання. Аналітичні системи та штучний інтелект сприяють моніторингу ефективності команд та оптимізації ресурсів.

Команда є драйвером інновацій: команди з різноманітним досвідом та навичками краще генерують нові ідеї та створюють інноваційні рішення. Культура відкритої співпраці сприяє швидкому обміну знаннями, що є важливим фактором у конкурентному середовищі.

В умовах цифрової трансформації організації переходять на віддалені та гібридні моделі роботи, що потребує нових підходів до управління командами.

Впровадження сучасних інструментів комунікації та спільної роботи (Microsoft Teams, Zoom, Asana) стало необхідністю для забезпечення ефективної взаємодії між працівниками.

Зростає роль командної роботи у конкурентному середовищі. Дослідження показують, що високоефективні команди здатні на 30-40% швидше виконувати завдання, ніж традиційні ієрархічні структури [2].

У сучасному динамічному бізнес-середовищі компанії стикаються з постійними змінами (економічні кризи, технологічні інновації, зміни в законодавстві). Гнучкі команди, здатні швидко адаптуватися, мають конкурентну перевагу перед традиційними структурами [3].

Використання Big Data та штучного інтелекту дозволяє керівникам аналізувати ефективність команд і приймати обґрунтовані рішення щодо їх оптимізації. Інструменти автоматизації зменшують навантаження на менеджерів та підвищують точність управлінських рішень.

Молоде покоління працівників (міленіали, Gen Z) очікує більшої автономії, гнучкого графіка роботи та можливостей для професійного розвитку. Компанії, які інвестують у розвиток командної культури, отримують більш лояльних та мотивованих співробітників.

Варто виділити такі тенденції у сучасному управлінні командами:

1. Діджиталізація управління командами. Сучасні технології трансформують командну роботу, сприяючи швидшій комунікації та ефективнішій координації завдань. Використання інтерактивних платформ (Microsoft Teams, Slack, Trello) дозволяє автоматизувати рутинні процеси та підвищує продуктивність команди.

2. Роль технологій у підвищенні ефективності команд. Цифрові рішення впливають на процес прийняття рішень, забезпечуючи доступ до даних у реальному часі (РМС, 2020). Віртуальні команди мають свої виклики, зокрема підтримку довіри та неформальних зв'язків між учасниками.

3. Лідерство в умовах цифрової трансформації. Керівники повинні адаптувати стилі управління до роботи в гібридних і дистанційних командах. Використання штучного інтелекту та аналітики великих даних допомагає прогнозувати продуктивність команди та оптимізувати робочі процеси.

4. Виклики та перспективи управління командами. Баланс між автоматизацією та людським фактором залишається ключовим питанням у цифровому управлінні командами. Подальший розвиток технологій (метавсесвіти, VR-співпраця) може змінити формат взаємодії всередині команд у майбутньому.

Отже, ефективне управління командами є потужним інструментом розвитку бізнесу. Воно сприяє підвищенню продуктивності, зниженню витрат, стимулюванню інновацій та зміцненню корпоративної культури. Компанії, які інвестують у розвиток командного менеджменту, отримують конкурентні переваги та швидше адаптуються до змін ринкового середовища.

Список використаних джерел:

1. Немченко Т.А., В'юник О.В. Новітні підходи до управління командами в проєктному IT-менеджменті. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск 64. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4272>
2. Клуг М., Багроу Дж. П. Розуміння групової динаміки та успіху команд. *arXiv preprint arXiv:1407.2893*. 2014. URL: <https://arxiv.org/abs/1407.2893>
3. Денисенко М. П. Формування команд фахівців та їх роль в економічному розвитку й стратегічному управлінні бізнесом. *Журнал стратегічних економічних досліджень*. 2022. № 1 (6). С. 67-75. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/19884>

УДК 658.3:339.137.2.

Кокареєв І.І.,

*здобувач третього рівня вищої освіти,
Університет імені Альфреда Нобеля*

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

У сучасних умовах динамічного розвитку економіки та зростаючої глобальної конкуренції ключовим фактором забезпечення конкурентоспроможності підприємства є якість і потенціал його кадрового забезпечення. Людський капітал відіграє вирішальну роль у впровадженні інновацій, підвищенні продуктивності, реалізації стратегічних цілей і адаптації до цифрових трансформацій [1; 2].

Кадровий потенціал підприємства визначається сукупністю професійних, соціальних, психологічних характеристик працівників, які забезпечують реалізацію місії та стратегії організації [3]. Формування конкурентних переваг залежить від здатності персоналу до навчання, змін, командної роботи, ініціативності.

Одним із найважливіших чинників є професійна підготовка та розвиток персоналу. На підприємствах, що активно інвестують у навчання, рівень конкурентоспроможності стабільно вищий. За даними [4], компанії, які впроваджують системи безперервного навчання (LMS), демонструють зростання продуктивності на 15–20%.

Мотиваційна система має бути адаптивною до поколінних змін і враховувати не лише матеріальні стимули, а й нематеріальні (визнання, розвиток, залученість) [5]. Особливо ефективними є комбіновані системи мотивації, що поєднують індивідуальні та колективні KPI.