

товару, а також рівнем обслуговування споживачів, постійного зниження витрат, максимального спрощення процедури переходу споживачів від товарів конкурентів до товарів лідера;

б) розширення споживчого попиту в галузі за рахунок реалізації проектів щодо створення нових товарних ліній, адаптації товару до потреб споживачів на новому регіональному ринку, розширення спектра можливостей використання товару тощо;

2) активного захисту, які варто застосовувати лідерам галузі для:

а) створення перешкод діючим у галузі конкурентам і новим підприємствам, які можуть вийти на ринок, з метою збереження за собою частки ринку та здобутих конкурентних переваг і, таким чином, закріплення на вже зайнятих позиціях у галузі;

б) збереження темпу зростання підприємства на рівні, не нижчому від середньогалузевого, для того, щоб уникнути скорочення частки ринку та інвестувати кошти в підтримання своєї конкурентоспроможності.

Стратегія кожного підприємства має базуватися на сучасних цифрових технологіях, продукція має відповідати сучасним потребам суспільства та бути дещо «кастомізованою». Для отримання максимальних прибутків компаніям слід долучатися до «gig-економіки» (економіка короткострокових контрактів та фрілансерів) об'єм якої оцінюють у 83% зайнятого населення до 2050 року [3]. Застосування зазначених прийомів дозволить підприємствам вижити в складних умовах та отримати найвищі прибутки.

#### Література:

1. Стратегії бізнесу підприємства URL: <http://ea.donntu.org:8080/jspui/bitstream/123456789/28403/2/%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0%206-13.pdf> (дата звернення 21.01.21)

2. Хуже – только 2008. Прибыль американских компаний в 2020. БКС Экспресс URL : <https://bcs-express.ru/novosti-i-analitika/khuzhe-tol-ko-2008-god-pribyl-amerikanskikh-kompanii-v-2020#:~:> Від 17 грудня 2020 (дата звернення 21.01.21)

3. Жизнь после пандемии, или бизнес-тренды 2020-2021 года URL: <https://logistics.ru/upravlenie-logistikoy-i-kompaniey/zhizn-posle-pandemii-ili-biznes-trendy-2020-2021-goda> (дата звернення 21.01.21)

## ВОПРОСЫ ВНЕДРЕНИЯ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЮ

Ю. Ю. ШИНКАРЬ, ст. преподаватель кафедры финансов и менеджмента  
*ГУО «Институт бизнеса Белорусского государственного университета»,  
г. Минск, Беларусь*

Успешно развивающиеся организации в нашей стране и за ее пределами просто вынуждены строить свое развитие исходя их удовлетворения интересов потребителей настоящего времени и завтрашнего дня. Создавая новые технологии, новые продукты и услуги в современных организациях наблюдается тенденция к усложнению и увеличению структурного и

функционального состава. Это требует внедрения более гибких организационных форм и методов коллективного управления, которые могут позволить сократить время принятия управленческих решений и повысить качество и продуктивность. Одной из таких форм может стать внедрение командного подхода в организацию.

Под командой на сегодняшний день понимают объединение группы профессиональных работников в автономный самоуправяемый коллектив с целью решения поставленной задачи (производственной или интеллектуальной) более оперативно, эффективно и качественно. Подразделения такого рода характеризуются повышенной подвижностью структуры, им свойственна часто «меняющаяся геометрия», которая зависит от смены задач, перехода сотрудников от проекта к проекту.

Самыми эффективными формами управления командой являются «Team Leader», «Consent team», «Council».

Форма управления «Team Leader» используется в командах, имеющих общепризнанного лидера, которому команда полностью доверяет, полагая, что никто не предложит более рациональных и продуманных решений, чем он. Его распоряжения не подлежат критике. Руководитель-лидер осуществляет единоличное управление деятельностью команды, периодически советуясь с различными членами команды по своему усмотрению. Такая команда эффективна в своей деятельности до тех пор, пока авторитет руководителя-лидера непререкаем и принимается всеми членами команды почти на подсознательном уровне.

Форма управления «Consent team» наиболее приемлема для малочисленных команд высоких профессионалов, в которых мнение каждого крайне значимо для команды в целом. В таких командах все ответственные решения принимаются коллегиально, руководитель команды проводит их в жизнь, являясь одновременно одним из ключевых специалистов команды.

«Council» занимает промежуточное положение. Подобная форма уместна для команд, ядро которых составляет группа наиболее квалифицированных, опытных и авторитетных специалистов, чье мнение является определяющим для остальных членов команды. Ответственные решения в таких командах принимаются после обсуждения на «совете команды».

Возможность внедрить командную работу имеется в любой организации, однако во многом успешность такого внедрения будет зависеть от наличия у сотрудников таких навыков как: участие в совместной деятельности, делегирование, навыки продумывания процесса и решения проблем, умения представить конечный результат.

Основными направлениями работы менеджера при внедрении командной работы, по мнению автора, должны стать следующие:

1. Совершенствование уровня организационной культуры через создание эффективных каналов информирования. Это можно реализовать через программы ориентации и адаптации новых сотрудников, через тренинги, формальное обучение и наставничество, через собственный пример поведения руководителей, через все доступные «медиа», такие как: корпоративный сайт,

доску оголошень, листи співробітникам (в тому числі і через електронну пошту), презентації, збори, наради і т.д.

Для визначення шляхів удосконалення організаційної культури необхідно організувати і ініціювати проведення постійних опитувань співробітників підприємства по дослідженню проблем трудової колективу. В сфері дослідження таких опитувань можуть прийти такі процеси як характер виробничих відносин, стан соціально-життєвих умов праці, морально-психологічний клімат в підрозділах, задоволеність оплатою праці, рівень ділових і професійно-особистісних якостей працівників, причини і мотиви звільнення працівників. Інформація, отримана з допомогою даних опитувань, дозволить керівним органам прийняти неотложні управлінські рішення.

2. Змінити стиль керівництва в бік передачі спеціалістам максимально необхідного набору повноважень (влади) для виконання покладених на них функцій. З прийняттям подібних заходів, вони будуть нести всю повноту відповідальності за свої дії по їх виконанню і набувають велику зацікавленість в успішній діяльності команди.

3. Активізувати роботу по навчанню персоналу, орієнтованого не тільки на професійні навички і знання, але і на командну роботу.

#### **Література:**

1. Картушина Е. Н. Командоутворення як потреба в сучасному процесі управління персоналом. *Соціально-економічні явища і процеси*. № 5 (051). 2013. С. 99-102.

2. Мамедова А. А., Базаров Т. Ю. Ефективність командної роботи в залежності від реалізуємих членами команди стилів реагування на зміни. *Вісник Євразійської науки*. 2018. Т.10, №1. С. 21-28.

## **НАЦІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА УКРАЇНИ У РЕЙТИНГАХ МІЖНАРОДНИХ ПОРІВНЯНЬ**

К. В. МИХАЙЛОВА, аспірант кафедри економіки  
*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

Забезпечення сталого економічного зростання і підвищення добробуту населення має актуальне значення для України, особливо враховуючи активні процеси цифрової трансформації у світовій економіці. Одним з ефективних інструментів вирішення завдань щодо суттєвого збільшення інвестицій, вдосконалення інституційного та підприємницького середовища є активна участь нашої країни в міжнародних рейтингах та порівняннях і забезпечення її просування в даних дослідженнях. Необхідно відзначити, що міжнародні рейтинги є загальновізнаним у світі методом оцінки якості інституційного середовища – важливої умови для економічного розвитку. З огляду на природну відносну обмеженість окремих оцінок і зіставлень такого складного