

УДК 331.108.2

А. Т. Поросінін,
аспірант, Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-9104-2721>

DOI: 10.32702/2306-6792.2024.15.63

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МЕНЕДЖМЕНТУ КОМАНДНОГО РОЗВИТКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

A. Porosinin,
PhD student, Poltava State Agrarian University, Poltava, Ukraine

THEORETICAL FOUNDATIONS OF TEAM DEVELOPMENT MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE

В статті розглянуто теоретичні основи менеджменту командного розвитку на підприємстві. Сутність командного розвитку полягає в створенні та підтримці сильних та ефективних команд, які працюють спільно для досягнення спільних цілей та завдань. Команди формуються для досягнення конкретних цілей або виконання завдань, які неможливо було б здійснити індивідуально. Спільна мета дозволяє команді зосередитися на спільних завданнях та підвищити продуктивність. Спільна мета в команді — це об'єднуючий фактор, який надає напрямок та спрямовує зусилля всіх членів команди для досягнення загального результату. Вона визначає, чого команда прагне досягти і який результат вона прагне отримати. Перспективи менеджменту командного розвитку на підприємстві є досить обіцяними, оскільки цей підхід дозволяє створити ефективні команди, які здатні досягати значних результатів у вирішенні складних завдань та викликів. Ефективна команда може стати ключовим фактором конкурентоспроможності підприємства, оскільки вона здатна швидко реагувати на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі, вирішувати проблеми та реалізовувати нові ідеї. Менеджмент командного розвитку сприяє творчості та інноваціям в команді, що може призвести до створення нових продуктів, підходів та ринків. Ефективні команди здатні працювати разом для досягнення спільних цілей, що може призвести до збільшення продуктивності та зниження часу на вирішення завдань. Розвиток команди може сприяти розвитку лідерських якостей у членів команди, що може мати позитивний вплив на управління підприємством в цілому. Ефективна команда, яка діє на основі принципів командного розвитку, може стати джерелом задоволення та мотивації для працівників, оскільки вона дозволяє їм працювати разом для досягнення спільних цілей. Менеджмент командного розвитку надає підприємству гнучкість та здатність адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, що є важливим в умовах швидких та непередбачуваних змін на ринку. Загалом, менеджмент командного розвитку є важливим інструментом для досягнення успіху підприємства в сучасних умовах бізнесу. Його перспективи полягають у здатності створювати сильні, інноваційні та ефективні команди, які здатні адаптуватися до змін та досягати значних результатів.

The article examines the theoretical foundations of team development management at the enterprise. The essence of team development is to create and maintain strong and effective teams that work together to achieve common goals and objectives. Teams are formed to achieve specific goals or perform tasks that would be impossible to accomplish individually. A common goal allows the team to focus on joint tasks and increase productivity. A common goal in a team is a unifying factor that provides direction and directs the efforts of all team members to achieve a common result. It defines what the team wants to achieve and what result it wants to get. The management

prospects of team development at the enterprise are quite promising, as this approach allows you to create effective teams that are able to achieve significant results in solving complex tasks and challenges. An effective team can become a key factor in the company's competitiveness, as it is able to quickly respond to changes in the internal and external environment, solve problems and implement new ideas. Team development management fosters creativity and innovation within a team, which can lead to the creation of new products, approaches and markets. Effective teams are able to work together to achieve common goals, which can lead to increased productivity and reduced turnaround time. Team development can contribute to the development of leadership qualities in team members, which can have a positive impact on the management of the enterprise as a whole. An effective team that operates on the basis of the principles of team development can be a source of satisfaction and motivation for employees because it allows them to work together to achieve common goals. The management of team development provides the company with flexibility and the ability to adapt to changes in the internal and external environment, which is important in conditions of rapid and unpredictable changes in the market. In general, team development management is an important tool for achieving enterprise success in modern business conditions. Its prospects lie in the ability to create strong, innovative and effective teams that are able to adapt to change and achieve significant results.

*Ключові слова: менеджмент, команда, розвиток, підприємство, лідер, довіра.
Key words: management, team, development, enterprise, leader, trust.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Сутність командного розвитку полягає в створенні та підтримці сильних та ефективних команд, які працюють спільно для досягнення спільних цілей та завдань. Команди формуються для досягнення конкретних цілей або виконання завдань, які неможливо було б здійснити індивідуально. Спільна мета дозволяє команді зосередитися на спільних завданнях та підвищити продуктивність. Спільна мета в команді — це об'єднуючий фактор, який надає напрямок та спрямовує зусилля всіх членів команди для досягнення загального результату. Вона визначає, чого команда прагне досягти і який результат вона прагне отримати. Більш детальне дослідження даного питання є актуальним в сучасних умовах.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ І НА ЯКІ СПИРАЄТЬСЯ АВТОР, ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Спільна мета повинна бути узгодженою та зрозумілою для всіх членів команди. Вони повинні чітко розуміти, що саме вони прагнуть досягнути разом. Спільна мета має бути достатньо мотивуючою для всіх членів команди, щоб вони були готові прикласти зусилля для її досягнення. Коли ціль відчувається як важлива та значуща, працівники більш схильні прикласти свої зусилля. Спільна мета сприяє розвитку почуття спільної відповідальності серед членів команди. Вони відчують себе частиною цієї мети і беруть на себе відповідальність за досягнення її. Спільна мета сприяє поєднанню та спрямованості зусиль всіх членів команди у

правильному напрямку. Коли всі працюють над досягненням одного і того ж результату, це забезпечує синергію та підвищує ефективність команди. Спільна мета сприяє відкритій та ефективній комунікації всередині команди. Важливо, щоб всі члени команди були звільнені від різних тлумачень та розуміли, як їхні дії сприяють досягненню цілі [1—8].

Коли команда має спільну мету, вона стає більш ефективною та здатною досягати значущих результатів. Важливо, щоб ця мета була чітко визначена та прийнята всіма членами команди.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Формулювання цілей статті (постановка завдання) — дослідити теоретичні основи менеджменту командного розвитку на підприємстві.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБГРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

У командному середовищі члени команди допомагають один одному, діляться інформацією та ресурсами, що сприяє підвищенню ефективності та досягненню результатів. Взаємодопомога та співпраця в команді є ключовими елементами успішного функціонування та досягнення спільної мети.

Члени команди повинні бути готові допомагати один одному в складних ситуаціях та викликах. Взаємопідтримка створює атмосферу довіри та розуміння між колегами. Кожен член команди має унікальний набір знань і досвіду. Обмін цими ресурсами сприяє розвитку та розширенню загального рівня компетентності всієї команди. Команда здатна ефективно вирішувати проблеми та виклики шляхом обговорення та спільного пошуку рішень. Колективне вирішення проблем створює можливість для залучення різноманітних поглядів та ідей. Кожен член команди має свої сильні сторони та експертні знання. Розумне розподілення обов'язків допомагає ефективно використовувати ресурси команди та максимізувати її потенціал. Члени команди відчувають спільну відповідальність за досягнення цілі та успіх команди в цілому. Це спонукає їх працювати разом та підтримувати один одного в досягненні спільної мети. Взаємодопомога та співпраця в команді потребують ефективної комунікації. Члени команди повинні бути відкритими для обговорення ідей, висловлювання поглядів та вирішення конфліктів через конструктивний діалог.

Взаємодопомога та співпраця створюють міцні команди, які здатні досягати значущих результатів та подолувати виклики разом.

Взаємна довіра між членами команди є важливою складовою ефективного командного розвитку. Вона створює сприятливу атмосферу для відкритого спілкування, спільної роботи та розвитку. Довіра є однією з найважливіших складових успішної командної роботи. Вона створює основу для відкритого спілкування, ефективної співпраці та досягнення спільних цілей.

Члени команди повинні поважати один одного як професіоналів та індивідуумів. Це створює основу для взаємної довіри та підтримки. Відкритість у висловленні своїх думок, ідей і чесність в управлінні інформацією створюють довіру між членами команди. Важливо, щоб члени команди виконували свої обіцянки та зобов'язання. Надійність у виконанні обіцянок підвищує рівень довіри всередині команди. Здатність відчувати та розуміти почуття та потреби інших членів команди є важливою складовою довіри. Емпатія сприяє побудові міцних взаємовідносин та сприяє вирішенню конфліктів. Готовність допомагати та підтримувати один одного у складних ситуаціях підсилює взаємну довіру та збільшує впевненість у співробітниках. Збереження конфіденційності важливо для побудови довіри. Члени команди повинні бути впевнені, що їхні персональні та професійні інформаційні дані залишаються конфіденційними.

Коли довіра є в команді, вона стає більш ефективною, мобільною та здатною досягати значущих результатів. Це створює атмосферу, де працівники відчувають себе підтриманими та мотивованими до спільних зусиль.

У сильній команді члени можуть мати різний досвід, навички та підходи до вирішення проблем. Різноманітність у команді може стимулювати творчий підхід до розв'язання завдань та сприяти інноваціям. Різноманітність в команді є дуже важливим аспектом, оскільки вона стимулює творчий підхід до розв'язання проблем, сприяє інноваціям та покращує результативність.

Різноманітність в команді призводить до збагачення рішень та ідей, оскільки кожен член команди має унікальний погляд на проблему та може запропонувати нові, творчі шляхи її вирішення. Різноманітність в команді створює сприятливу атмосферу для виникнення нових ідей та інноваційних підходів. Різні думки та погляди можуть взаємодоповнюватися, що стимулює творчий процес. Різноманітність в

команді може збільшити відкритість до прийняття нових ідей та підходів. Члени команди можуть бути більш готові слухати і розглядати інші точки зору, що сприяє ефективнішому вирішенню проблем. Різноманітність в команді підтримує різноманітність досвіду, знань та навичок, що сприяє створенню новаторських рішень та підходів. Завдяки різноманітності в команді, краще враховується широкий спектр факторів та точок зору, що призводить до більш обґрунтованих та збалансованих рішень. Команди з різноманітністю можуть бути привабливішими для різних категорій працівників, оскільки вони надають можливість для розвитку та вивчення нового, а також підтримують інклюзивність.

Отже, різноманітність в команді є ключовим елементом, який сприяє творчому розвитку, інноваціям та підвищенню результативності.

Лідери команди відіграють ключову роль у спрямуванні команди на досягнення цілей, мотивації членів команди та забезпеченні необхідних ресурсів для успіху. Лідерство в команді грає важливу роль у досягненні спільної мети та забезпеченні ефективного функціонування.

Лідер визначає візію та цілі команди, які надають напрямок та спрямовують зусилля всіх членів команди. Лідер мотивує членів команди досягати високих результатів, стимулюючи їхні інтереси та амбіції, визнанням досягнень та створенням сприятливої робочої атмосфери. Лідер допомагає в розвитку індивідуальних та колективних навичок членів команди, сприяючи їхньому особистому та професійному зростанню. Лідер забезпечує відкрити та ефективну комунікацію всередині команди, що сприяє обміну інформацією, вирішенню конфліктів та досягненню спільних цілей. Лідер бере на себе відповідальність за прийняття стратегічних рішень, спираючись на знання, досвід та експертизу команди. Лідер виявляє та розвиває потенціал кожного члена команди, створюючи умови для розвитку їхніх сильних сторін та компетенцій. Лідер вміло керує конфліктами, сприяючи їхньому конструктивному вирішенню та забезпечуючи згуртованість команди. Лідер служить прикладом для інших членів команди шляхом своєї діяльності, показуючи високий рівень професіоналізму, відданість та етичність.

Ефективне лідерство в команді сприяє побудові сильних взаємовідносин, стимулює творчість та інновації, а також забезпечує досягнення спільних цілей.

Командний розвиток передбачає постійне вдосконалення та розвиток команди як цілісної системи. Це включає в себе розвиток навичок членів команди, постійне вдосконалення процесів роботи та пошук нових способів досягнення цілей. Розвиток в команді є постійним процесом, який спрямований на підвищення ефективності та досягнення спільних цілей.

Команда повинна постійно підвищувати свої професійні навички та знання для досягнення більш високих результатів. Це може бути досягнуто через навчання, тренінги, майстер-класи та інші форми професійного розвитку. Команда повинна навчитися працювати разом над вирішенням складних завдань та проблем. Це вимагає взаємного розуміння, співпраці та взаємодопомоги. Команда повинна бути активно залучена до процесу прийняття рішень. Це стимулює відповідальність та підтримує взаємодоповигу всередині команди. Кожен член команди має можливість розвивати свої лідерські якості, незалежно від їхньої позиції в команді. Це сприяє створенню ефективних лідерів та підтримує розвиток команди в цілому. Розвиток в команді передбачає формування сплоченості та взаємодопомоги між членами команди. Важливо, щоб кожен відчував себе частиною команди та був готовий підтримати інших у складних ситуаціях. Розвиток в команді передбачає постійне удосконалення комунікаційних навичок. Це включає в себе вміння слухати, висловлювати свої думки чітко та конструктивно, а також розуміти потреби та перспективи інших членів команди.

Розвиток в команді є постійним процесом, який вимагає зусиль та зосередженості всіх її учасників. Постійне зростання та вдосконалення дозволяє команді досягати нових висот та успіхів.

Загалом, сутність командного розвитку полягає у створенні сприятливого середовища для співпраці, спільної роботи та досягнення спільних цілей та завдань.

Менеджмент командного розвитку є важливим аспектом управління на підприємстві, оскільки створення сильних та ефективних команд є ключовим для досягнення успіху. Менеджмент повинен бути вмілим у формуванні команд, обираючи людей з різними навичками, досвідом та підходами, які доповнюватимуть один одного та створюватимуть сприятливу атмосферу співпраці. Довіра є основою ефективної роботи команди. Менеджмент повинен створити сприятливі умови для розвитку довіри серед членів команди, що сприяє відкритому обміну ідеями та спільній роботі. Важливо,

щоб кожен член команди розумів загальні цілі підприємства та свою роль у досягненні цих цілей. Менеджмент повинен чітко поставити завдання та підтримувати команду у досягненні результатів. Команди повинні мати доступ до необхідних ресурсів, таких як фінанси, інформація, технології та підтримка від управління, для успішного виконання своїх завдань. Менеджмент повинен надавати можливості для розвитку навичок та підвищення кваліфікації членів команди через тренінги, навчальні курси та інші форми професійного розвитку. Менеджмент повинен активно працювати над створенням атмосфери співпраці та взаємодопомоги в команді, що сприяє підвищенню продуктивності та досягненню результатів. Конфлікти можуть виникати в будь-якій команді, і менеджмент повинен мати навички ефективного управління ними, сприяючи вирішенню конфліктів та підтримці конструктивного спілкування.

Менеджмент командного розвитку на підприємстві грає ключову роль у створенні продуктивної та успішної робочої атмосфери, що сприяє досягненню цілей організації.

Командний розвиток в умовах війни має свої власні особливості через несприятливі умови та високий ступінь стресу та небезпеки. Умови війни, зокрема бойові дії та загроза для безпеки, створюють високий рівень стресу для всіх членів команди. Менеджмент командного розвитку повинен враховувати це та розробляти стратегії для підтримки психологічного здоров'я та емоційного благополуччя учасників команди. Умови війни можуть вимагати швидкого реагування та прийняття рішень в обмежений час. Командний розвиток має спрямовуватися на підвищення ефективності прийняття рішень та розвиток лідерських якостей серед учасників команди. Умови війни можуть створювати високий рівень тиску та відповідальності для членів команди. Менеджмент командного розвитку має спрямовуватися на підготовку команди до ефективного роботи під тиском та стресом. Умови війни можуть ускладнювати комунікацію між членами команди через обмеженість зв'язку та інші фактори. Менеджмент командного розвитку повинен забезпечувати ефективну систему комунікації та розвивати навички комунікації серед учасників команди. Умови війни можуть швидко змінюватися, і команда повинна бути готова адаптуватися до нових обставин та стратегій. Менеджмент командного розвитку повинен навчати членів команди бути гнучкими та адаптивними до змін.

У цих умовах менеджмент командного розвитку має вирішувати виклики, пов'язані зі збереженням ефективності та ефективним управлінням ресурсами та діями команди в умовах війни.

На українських підприємствах багато цікавих прикладів успішного командного розвитку.

Fozzy Group: Fozzy Group, одна з найбільших та найшвидше зростаючих роздрібних мереж в Україні, активно використовує командний підхід у своїй діяльності. Команди в Fozzy Group працюють над розвитком нових форматів магазинів, запровадженням нових технологій у роздрібну торгівлю та впровадженням ініціатив у сфері корпоративної відповідальності.

SoftServe: Ця українська компанія з програмного забезпечення славиться своїм командним духом та підходом до розвитку. SoftServe активно використовує актуальні методології розробки програмного забезпечення, які підтримують співпрацю та взаємодію команд у реальному часі для швидкого та ефективного розвитку продуктів.

Roshen: Як найбільший виробник цукерок в Україні, Roshen також відомий своїм командним підходом до бізнесу. Команди у Roshen спільно працюють над розвитком нових рецептур та продуктів, впровадженням інноваційних технологій виробництва та розвитком маркетингових стратегій.

Нова Пошта: Провідна кур'єрська компанія в Україні, також відома своїм командним підходом до бізнесу. Команди у Новій Пошті працюють над розвитком нових сервісів доставки, оптимізацією логістичних процесів та впровадженням інновацій у сфері клієнтського обслуговування.

Ці приклади показують, як українські підприємства використовують командний підхід для досягнення успіху в своїй діяльності, сприяючи співпраці, інноваціям та швидкому розвитку.

На українських аграрних підприємствах також можна спостерігати використання командного підходу для досягнення успіху та розвитку. Ось декілька прикладів:

Мрія Агрохолдинг: Ця компанія є одним з найбільших аграрних підприємств в Україні і активно використовує командний підхід у своїй діяльності. Члени команд працюють разом над вирішенням складних агрономічних та технічних завдань, таких як впровадження сучасних технологій вирощування, оптимізація використання ресурсів та розробка стратегій управління ризиками.

Таблиця 1. Особливості менеджменту командного розвитку на інноваційно орієнтованому підприємстві

Особливості	Характеристика
Стимулювання творчості та інновацій	Менеджмент командного розвитку повинен сприяти творчому процесу в команді, стимулювати генерацію нових ідей та експерименти.
Розбудова культури відкритості до ризику	Інноваційні проекти часто пов'язані з ризиками. Менеджмент повинен створювати атмосферу, де працівники відчують себе вільними висловлювати свої ідеї та брати на себе ризики.
Створення мультидисциплінарних команд	Інноваційні проекти часто потребують різних типів знань та навичок. Менеджмент повинен формувати команди з різноманітним складом, які можуть успішно співпрацювати над інноваційними ідеями.
Підтримка експериментів та навчання на помилках	Інновації часто включають в себе випробування нових ідей та підходів. Менеджмент повинен створювати середовище, де працівники відчують себе комфортно, спробовуючи нове, і допускають можливість невдачі як частину процесу вчитися.
Забезпечення ресурсів для інновацій	Менеджмент повинен забезпечити команду необхідними ресурсами для реалізації інноваційних ідей, включаючи фінансування, технічні засоби та підтримку від керівництва.
Фокус на розвитку лідерства та співпраці	Менеджмент повинен працювати над розвитком лідерських якостей у всіх членах команди та сприяти співпраці між ними для досягнення спільної мети.

Агрохолдинг "Миронівський хлібопродукт" Як один з найбільших виробників птиці в Україні, МХП також використовує командний підхід для досягнення своїх цілей. Команди в МХП працюють над вирішенням великої кількості завдань, від вирощування кормів для птиці до виробництва готових продуктів.

ТОВ "Інвест Агро Україна". Це аграрне підприємство спеціалізується на вирощуванні зернових культур та овочів. Команди в цьому підприємстві активно співпрацюють для впровадження нових технологій вирощування, оптимізації використання ґрунтових ресурсів та розробки стратегій розвитку підприємства.

Ці приклади показують, як українські аграрні підприємства використовують командний підхід для досягнення успіху у своїй галузі, сприяючи співпраці, інноваціям та ефективному використанню ресурсів.

Менеджмент командного розвитку на інноваційно орієнтованому підприємстві має свої особливості, оскільки інновації потребують від команди відкритості до нових ідей, гнучкості та здатності швидко адаптуватися до змін (табл. 1).

Менеджмент командного розвитку на інноваційно орієнтованому підприємстві спрямований на створення умов для творчого та інноваційного середовища, де команда може ефективно працювати над впровадженням новаторських ідей та проектів.

Менеджмент командного розвитку на конкурентоспроможному підприємстві має деякі специфічні особливості, оскільки ефективна

команда є ключовим чинником успіху в конкурентному середовищі.

Менеджмент командного розвитку повинен визначати стратегічні цілі підприємства і забезпечувати, щоб кожен член команди розумів їх та був спрямований на їх досягнення. У конкурентному середовищі підприємство повинно бути готове швидко реагувати на зміни у ринкових умовах. Менеджмент повинен сприяти розвитку гнучкої команди, яка може ефективно адаптуватися до нових викликів та можливостей. Інновації дозволяють підприємству відрізнятись на ринку і залишатися конкурентоспроможним. Менеджмент повинен стимулювати творчий процес у команді та сприяти впровадженню новаторських ідей та підходів. Команді необхідні спеціалізовані знання та навички для ефективного конкурування на ринку. Менеджмент повинен забезпечувати навчання та розвиток, щоб команда могла постійно підвищувати свою конкурентоспроможність. Ефективна команда має бути мотивованою та зацікавленою в досягненні спільних цілей. Менеджмент повинен створювати стимулююче середовище для працівників, яке сприяє їхній активній участі та розвитку. У конкурентному середовищі важливо ефективно використовувати ресурси підприємства. Менеджмент повинен забезпечити оптимальне розподілення ресурсів та управляти ними таким чином, щоб максимізувати конкурентоспроможність підприємства.

Розвиток команди на конкурентоспроможному підприємстві вимагає від менеджменту ак-

Перший	Визначення цілей та показників
Другий	Збір даних
Третій	Аналіз та інтерпретація даних
Четвертий	Формулювання рекомендацій
П'ятий	Впровадження та моніторинг

Рис. 1. Етапи оцінки ефективності менеджменту командного розвитку на підприємстві

тивного керівництва, створення стимулюючого середовища та підтримки інновацій та гнучкості, щоб забезпечити успішне конкурування на ринку.

Методологія оцінки ефективності менеджменту командного розвитку на підприємстві може включати кілька етапів та інструментів для збору, аналізу та інтерпретації даних (рис. 1).

Перший крок — це визначення цілей оцінки та вибір показників, за якими буде проводитися оцінка ефективності Менеджменту командного розвитку. Ці показники можуть включати досягнення цілей команди, рівень задоволеності працівників, кількість та якість інноваційних ідей, ефективність комунікації тощо.

Наступним кроком є збір необхідної інформації для оцінки. Це може включати анкетування та опитування працівників, аналіз внутрішніх документів та звітів, спостереження за роботою команди, а також використання зовнішніх джерел та порівняння з аналогічними підприємствами.

Після збору даних проводиться їх аналіз та інтерпретація. Це може включати порівняння отриманих результатів з початковими цілями та стандартами, виявлення трендів та виявлення проблемних аспектів у роботі команди.

На основі аналізу даних формулюються конкретні рекомендації щодо подальших кроків для покращення ефективності Менеджменту командного розвитку. Ці рекомендації можуть стосуватися підвищення рівня комунікації, розвитку лідерських якостей, створення стимулюючого середовища роботи тощо.

Нарешті, рекомендації впроваджуються в життя, а їх ефективність моніториться та оцінюється знову в подальшому. Це дозволяє забезпечити постійне вдосконалення Менеджменту командного розвитку на підприємстві.

Ця методологія оцінки дозволяє систематично визначати та аналізувати ефективність Менеджменту командного розвитку на підприємстві та впроваджувати необхідні заходи для покращення його роботи.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Перспективи менеджменту командного розвитку на підприємстві є досить обіцяними, оскільки цей підхід дозволяє створити ефективні команди, які здатні досягати значних результатів у вирішенні складних завдань та викликів. Ефективна команда може стати ключовим фактором конкурентоспроможності підприємства, оскільки вона здатна швидко реагувати на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі, вирішувати проблеми та реалізовувати нові ідеї. Менеджмент командного розвитку сприяє творчості та інноваціям в команді, що може призвести до створення нових продуктів, підходів та ринків. Ефективні команди здатні працювати разом для досягнення спільних цілей, що може призвести до збільшення продуктивності та зниження часу на вирішення завдань. Розвиток команди може сприяти розвитку лідерських якостей у членів команди, що може мати позитивний вплив на управління підприємством в цілому. Ефективна команда, яка діє на основі принципів командного розвитку, може стати джерелом задоволення та мотивації для працівників, оскільки вона дозволяє їм працювати разом для досягнення спільних цілей. Менеджмент командного розвитку надає підприємству гнучкість та здатність адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, що є важливим в умовах швидких та непередбачуваних змін на ринку.

Загалом, менеджмент командного розвитку є важливим інструментом для досягнення успіху підприємства в сучасних умовах бізнесу. Його перспективи полягають у здатності створювати сильні, інноваційні та ефективні команди, які здатні адаптуватися до змін та досягати значних результатів.

Література:

1. Березіна Л. М., Помаз О. М. Соціально-культурні чинники формування сучасної соціально-економічної системи України. *Агросвіт*. 2022. № 1. С. 13—19.

2. Білецький О.В., Дороніна О.А. Трансформація підходів до формування кадрової політики як складової ефективного оборонного менеджменту. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 2 (60). С. 209—215.

3. Горпинченко О.В. SWOT-аналіз процесу трансформації професійного розвитку працівників в Україні. *Ефективна економіка*. 2019. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6913>

4. Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1 (7). С. 34—42

5. Морушко О. О., Висоцький А. Л. Основні управлінські культури: соціонічний аналіз. Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2016. Вип. 1 (13), т. 1. С. 55—61.

6. Помаз О. М., Безуглий А. С., Микоць К. В., Рибалко В. А. Зв'язок національного менталітету працівників з управлінням конфліктами на вітчизняних підприємствах. *Економічний форум*. 2019. № 1. С. 110—114.

7. Помаз О. М., Помаз Ю. В., Коробкіна В. М. Основні причини трудових конфліктів на вітчизняних підприємствах аграрної сфери. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Випуск 47. С. 151—155.

8. Помаз О. М., Помаз Ю.В., Онищенко Т. В. Трудові конфлікти в аграрному підприємстві: причини, особливості, шляхи їх вирішення. *Економічні студії*. 2020. Випуск 1 (27). С. 157—162.

References:

1. Berezina, L. M. and Pomaz, O. M. (2022), "Socio-cultural factors of the formation of the modern socio-economic system of Ukraine", *Agroworld*, vol. 1, pp. 13—19.

2. Biletsky, O. V. and Doronina, O. A. (2020), "Transformation of approaches to the formation

of personnel policy as a component of effective defense management", *Economic Herald of Donbass*, vol. 2 (60), pp. 209—215.

3. Horpinchenko, O. V. (2019), "SWOT analysis of the process of transformation of professional development of employees in Ukraine", *Efficient economy*, vol. 2, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6913> (Accessed 25 June 2024).

4. Grishnova, O. A. (2014), "Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, relationship, assessment, directions of development", *Social and labor relations: theory and practice*, vol. 1 (7), pp. 34—42

5. Morushko, O. O. and Vysotskyi, A. L. (2016), "Main management cultures: socionomic analysis", *Theoretical and practical aspects of economics and intellectual property*, vol. 1 (13), pp. 55—61.

6. Pomaz, O. M., Bezuglii, A. S., Mykots, K. V. and Rybalko, V. A. (2019), "The relationship between the national mentality of employees and conflict management at domestic enterprises", *Economic Forum*, vol. 1, pp. 110—114.

7. Pomaz, O. M., Pomaz, Yu. V. and Korobkina, V. M. (2019), "The main causes of labor conflicts at domestic enterprises in the agrarian sphere", *Black Sea Economic Studies*, vol. 47, pp. 151—155.

8. Pomaz, O. M., Pomaz, Yu. V. and Onyshchenko, T. V. (2020), "Labor conflicts in an agrarian enterprise: causes, features, ways of solving them", *Economic studies*, vol. 1 (27), pp. 157—162.

Стаття надійшла до редакції 07.07.2024 р.

<https://nayka.com.ua>

Електронне фахове видання

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
удосконалення та розвиток

Виходить 12 разів на рік

включено до переліку наукових фахових видань України
з питань **ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**
(Категорія «Б»)

Наказ Міністерства освіти і науки України
від 28.12.2019 №1643

Спеціальність 281

e-mail: economy_2008@ukr.net

 viber: +38 050 3820663