Сучасні тренди здорового харчування, а також інтерес споживачів до харчових новинок та екзотики повинні сформувати попит українського споживача на такі продукти. Нині аграрії Херсонського краю працюють над створенням нових технологій переробки не лише кавунів, а й іншої сільськогосподарської продукції: знаменитих херсонських помідорів, динь, винограду та яблук.

Список використаних джерел:

1. Іващко О. Кавуновий край – кавуновий рай? URL: https://ukurier.gov.ua/uk/articles/ kavunovij-kraj-kavunovij-raj/
2. Дайнега П. На Херсонщині відродять виробництво бекмесу. URL: https://grivna. ks.ua/news/na-hersonshini-vidrodyat-virobnictvo-bekmesu
3. Вкус Херсонщины: 10 аутентичных блюд края. URL: https://www.mandria.ua/ukraine/73876
4. Кавуновий мед. URL: https://line24.com.ua/kavunovij-med/index.htm

БОНДАРЕНКО С.М., *к.е.н., доцент,*
доцент кафедри менеджменту,
Київський національний університет технологій та дизайну

СОКОЛОВСЬКА К.В., *студентка кафедри менеджменту,*
Київський національний університет технологій та дизайну

УПРАВЛІННЯ ВІРТУАЛЬНИМИ КОМАНДАМИ В СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

Глобалізація, розвиток інформаційних технологій та широке розповсюдження Інтернету створили нові можливості використання людських ресурсіву сучасному бізнес-середовищі. Дедалі більш поширеними, особиво на високотехнологічних підприємствах, стають віртуальні команди.

Віртуальна командна робота є прогресивною формою роботи в сучасних організаціях завдяки її можливості використовувати переваги сучасних цифрових технологій та інформаційних ресурсів. Питанням формування та підвищення ефективності кадрової роботи підприємств та організацій присвячена велика кількість праць провідних вітчизняних та закордонних науковців. На важливості кадрової політики як важливої складової забезпечення конкурентних переваг та конкурентоспроможності сучасного підприємства наголошено у джерелах [1-8]. Проте питання управління віртуальними командами є достатньо новими і потребують детального вивчення та описання, чим і обумовлена актуальність даного дослідження.

На протязі останніх років підходи до визначення віртуальних команд широко обговорювались у наукових сферах. На думку Хусаинової А.Т. віртуальна команда – це група або підгрупа людей, яка працює через часові та

просторові межі, переслідує одну мету і працює через інформаційні, комунікаційні, транспортні технології [7]. Таким чином, термін «віртуальна команда» використовують, щоб визначити географічно-розподілену групу робітників, які працюють над одним проектом або в одній компанії. Також деякі дослідники як синонім терміну «віртуальна команда» використовують терміни «розподілена» або «розсіяна» команда.

Внаслідок глобалізації з метою стимулювання розвитку та інновацій компанії все більше покладаються на міжнародні віртуальні команди. Віртуальні команди в сучасному бізнес-середовищі стали новою формою організації праці, що характеризується використанням інформаційно-комунікаційних технологій, змінами в організаційній структурі управління, мультикультурною співпрацею співробітників для досягнення спільної мети.

Переваги віртуальної команди достатньо вагомі: компаніям не потрібно витрачати кошти на оренду, купівлю офісних приміщень, техніки тощо. Співробітники можуть перебувати в будь-якій точці світу. До недоліків, що створили нові проблеми в галузі управління персоналом, можна віднести віддаленість, різницю в часових поясах, культурні, релігійні відмінності, мовні бар'єри та ін.

Часто підходи до виконання персоналом своїх функцій чи робіт в різних частинах світу можуть значно відрізнятися. Тому при роботі команди, що складається з людей з різних країн, культур, релігій, можуть виникати проблеми з досягненням очікуваних результатів, що спричиняє втрату довіри та виникнення конфліктних ситуацій. Для вирішення цієї проблеми потрібна єдина система стандартів здійснення процесів чи виконання діяльності. Це вирішується розробкою та впровадженням корпоративних кодексів, методик, регламентів та інших документів, що детально описують всі етапи виконання робіт, а також задають критерії очікуваних результатів.

Рекомендації для сучасних керівників віртуальних команд такі:

1. Застосування одночасно декількох стилів керівництва – демократичного, автократичного та ліберального забезпечує вдосконалений підхід до управління віртуальними командами. Це надає гнучкості стилю керівництва і направлене на успішну реалізацію роботи чи проекту, підвищення задоволеності членів віртуальної команди.

2. Для менеджерів і співробітників важливо більше довіряти один одному. Для підлеглих потрібно бути продуктивними і автономними, незважаючи на те, що їх у процесі трудової діяльності не контролюють і навіть не бачать. Вся документація підприємства має знаходитись у хмарі. Менеджер в будь-який момент може зайти і подивитися, чи працює співробітник онлайн, і чи з'являються там результати його праці.

3. Більше комунікацій зі співробітниками. Часте спілкування в команді є дуже важливим, для того, щоббути в курсі всіх подій і допомагати, там де потрібно вирішити проблему.

4. Навчати персонал співпраці онлайн. Зокрема, готуватися зазделегідь до онлайн переговорів, вчасно готувати техніку та ін.

5. Враховувати особливості всіх членів команди. Всі співробітники мешкають в різних точках планети, тому під час зустрічей необхідно слідкувати, щоб всім членам віртуальної команди було зручно працювати.

Таким чином, міжнародні проекти сьогодні носять глобальний характер. Члени віртуальної команди розкидані по всьому світу і представляють різні культури. Управління віртуальними командами забезпечує ефективну діяльність, успішну реалізацію проекту, підвищення задоволеності членів команди та забезпечення конкурентоспроможності компанії.

Список використаних джерел:

1. Бондаренко С. М. Задоволеність споживачів як основа успіху у бізнесі. *Економіст*. 2004. № 12. С. 35-37.
2. Бондаренко С. М. Корпоративна соціальна відповідальність у концепції загального управління якістю на підприємствах легкої промисловості України. *Економічний простір*. 2016. № 105. С. 154-163.
3. Бондаренко С. М., Михайленко Н. В. Базова концепція загального управління якістю TQM: Роль персоналу. *Економічний простір*. 2015. № 103. С. 139-146.
4. Віртуальна команда: 9 порад від менеджера Microsoft, як ефективно працювати онлайн. URL: https://kfund-media.com/virtualna-komanda-9-porad-vid-menedzhera-microsoft-yak-efektyvno-pratsyuvaty-onlajn/
5. Касич А. О., Глущенко Д. О. Теоретичні та практичні аспекти управління конкурентоспроможністю підприємства. *Економіка та держава*. 2016. № 11. С. 65-70.
6. Цалко Т. Р., Невмержицька С. М. Особливості онлайн-підприємництва в Україні. *Сучасні детермінанти розвитку бізнес-процесів в Україні*: матеріали виступів ІІІ Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції 11 квітня 2019 р. Київ: КНУТД, 2019. С. 238-241.
7. Хусаинова А. Т. Понятие, сильные и слабые стороны виртуальных команд и их отличие от традиционных команд проекта. *ВесникКазНУ*. Серия экономическая. 2015. № 2 (108). С. 164-169.
8. Powell A., Piccoliand G. B. IvesVirtualteams: a review of current literature and directions for future res earch. URL: https://dl.acm.org/citation.cfm?id=968467

БРЕУС С.В., *к.е.н., доцент,*
доцент кафедри менеджменту,
Київський національний університет технологій та дизайну

СУГОНЯКО І.І., *магістрант кафедри менеджменту,*
Київський національний університет технологій та дизайну

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Заклади вищої освіти (ЗВО) в сучасних умовах є провідниками інновацій та центрами знань, вони виконують важливу економічну функцію в суспільстві та державі, яка знаходить прояв у забезпеченні населення освітніми послугами, а держави – фахівцями, що можуть бути конкурентоспроможними як на