

відбуваються на підприємстві. Результативне управління бізнес-процесами дозволяє ефективно використовувати ресурси та забезпечувати зменшення витрат на підприємстві. Ця система також сприяє створенню гнучкої структури, яка легше адаптується до змін на ринку.

Література

1. Перерва І.М. Переваги впровадження процесного підходу до управління підприємством. *Економіка і суспільство*. 2021. № 29. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-29-3>
2. Рижик І.О., Глебова А.О., Синягівська В.С. Особливості формування моделі управління бізнес – процесами сфери послуг. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. № 1. С. 152–160.
3. Стец І.І. Процесний підхід до управління як інструмент підвищення ефективності діяльності підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. № 23. С. 161–167.

УДК 658.3

Терещенко Ю.С., здобувач освіти,
Бондаренко С.М., наук. керівник, д.е.н., доц.
Київський національний університет
технологій та дизайну

УПРАВЛІННЯ КРЕАТИВНОЮ КОМАНДОЮ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДОСЯГНЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА

Для досягнення конкурентних переваг і конкурентоспроможності сучасні підприємства повинні використовувати потенціал командної роботи. У сучасних умовах для виконання поставлених завдань та реалізації проєктів не достатньо зусиль, компетенцій та досвіду одного спеціаліста. Для успішного досягнення цілей підприємства потрібна робота у команді, адже співпраця між людьми в процесі трудової діяльності дозволяє ефективно виконувати поставлені завдання.

Команда – це спеціально сформована група людей для об'єднання їхніх зусиль і компетенцій, спрямованих на вирішення певної проблеми [3]. У джерелі [2] наведено визначення команди як групи креативних людей, згуртовану навколо одного лідера, що займаються спільною справою із задоволенням, сполучають свою особисту мету із загальною, і свідомо взаємодіють один з одним для її досягнення, а результатом їхньої справи є якісно новий продукт.

Для ефективної та продуктивної роботи команди потрібний високий рівень узгодженості та довіри між членами команди; близькі моральні цінності, переваги та переконання її членів; сприятливий соціально-

психологічний клімат у команді; наявність зовнішньої та внутрішньої мотивації співробітників.

Переваги роботи у команді достатньо вагомі: підвищення продуктивності, ефективності і якості прийнятих рішень у порівнянні з індивідуальними рішеннями окремих співробітників; використання ефекту синергії; працюючи в групі, кожен її член витрачає значно менше зусиль, ніж якщо б він працював самотійно; зменшення помилок в схвалюваних рішеннях; вирішення поставлених завдань у команди займає менше часу; подолання пасивної поведінки окремих членів колективу; колективна відповідальність зменшує психологічний тиск на кожного члена команди; спрощений обмін інформацією між учасниками та передача знань і досвіду.

Недоліки роботи в команді такі: можуть виникати конфлікти між членами команди; зменшення індивідуальної відповідальності за результати своєї роботи; домінування думки лідерів та визнаних авторитетів; можливий витік конфіденційної інформації. Бар'єрами у роботі команди та проявленні креативності її членів можуть бути: інертність мислення; внутрішні страхи осуду членами колективу оригінального рішення; бажання членів команди бути як всі, не виділятися; брак часу, так як найчастіше виникають проблеми, які вимагають оперативного, швидкого рішення.

У джерелі [1] наведено наступні етапи створення креативної команди.

1. Зародження команди. Імпульсом для створення команди може бути ідентифікація проблемної ситуації, визначення певної сфери діяльності або отримання важливого складного завдання. При створенні формальної команди керівником видається наказ. Якщо формується неформальний колектив то відбувається об'єднання людей за певною ознакою.

2. Формування команди. Визначається кількісний та якісний склад команди, здійснюється добір її учасників за встановленими вимогами, вирішуються питання, пов'язані з організацією або самоорганізацією командної роботи. Рекомендована кількість членів команди складає 3-12 осіб.

3. Адаптація колективу команди. Здійснюється зближення, звикання, вивчення можливостей членів команди, забезпечення неформального сприятливого соціально-психологічного клімату. Проводиться доукомплектування команди.

4. Стабілізація колективу команди. Усвідомлення спільної мети та необхідності й можливості її досягнення, визначення статусно-рольових стосунків між членами команди, тощо. Здійснюється вибір методу командної роботи і виробляються загальні норми поведінки.

5. Функціонування команди. Згуртування колективу навколо поставленої мети, налагодження ефективних комунікаційних зв'язків. Створюється сприятлива, довірча соціально-психологічна атмосфера, досягається синергія командної роботи.

Для активізації креативності команди та забезпечення генерування

ідей у співробітників використовуються наступні методи генерування ідей: ділові наради, дискусії, різні різновиди мозкового штурму. Дієвими також є специфічні креативні методи асоціації, метод 635; шість капелюхів, конференція ідей та ін.

Отже, в сучасному бізнес-середовищі переважною є командна робота, яка дає можливість продуктивно працювати, ефективно та якісно виконувати поставлені завдання з мінімальними витратами часу та ресурсів.

Література

1. Бондаренко С.М., Касич А.О. Використання концепції загального управління якістю (TQM) в органах місцевого самоврядування. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2017. № 2. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1029>
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. Самокиш О.В. Креативний менеджмент. Київ : Кондор-Видавництво, 2016. 204 с.
4. Свидрук І.І. Креативний менеджмент. – Київ : ЦУЛ, 2019. 224 с.
5. Kasych A., Horak J., Glukhova V., Bondarenko S. The Impact of Intellectual Capital on Innovation Activity of Companies. *Quality Access to Success*, Vol. 22, No. 182 - June 2021, pp. 3-9. https://www.calitatea.ro/assets/arhiva/2021/QAS_Vol.22_No.182_Jun.2021.pdf

УДК 658.3

Бондаренко В.В., здобувач освіти
Бондаренко С.М., науковий керівник, д.е.н., доцент
Київський національний університет
технологій та дизайну

МОДЕРНІЗАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Організаційна структура управління підприємством служить системною основою, необхідною для вирішення багатогранних проблем, що виникають в управлінні бізнесом. Незалежно від виду організаційної структури процес модернізації має на меті досягнення ефективного управління підприємством. По мірі того, як розвивається підприємство відбувається зміна вимог до організаційної структури.

Питання модернізації організаційних структур з позиції інноваційних перетворень, визначення ключових чинників трансформацій розглядаються в статтях науковців [1-5].

Метою даного дослідження є вивчення чинників модернізації організаційної структури підприємства відповідно до мінливих умов