

правова регламентація функціонування кожного елементу системи та їх взаємодії між собою, зокрема визначення прав, обов'язків, організаційних засад, порядку діяльності та взаємодії суб'єктів і їх груп.

У свою чергу, систематизація суб'єктів реалізації державної політики у сфері забезпечення економічної безпеки держави є лише основою для їх подальшого дослідження, а тому не дає можливості сформулювати об'єктивне уявлення про їх діяльність, а відповідно, роль кожного з них у реалізації вказаного виду політики. Зважаючи на це, надалі необхідно розглянути місце, роль, особливості діяльності та компетенцію суб'єктів реалізації державної політики у сфері забезпечення економічної безпеки держави.

Список бібліографічних посилань:

1. Фоміцька Н. В. Специфіка застосування системного підходу в державному управлінні. *Державне будівництво*. 2014. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2014_2_7 (дата звернення: 04. 01. 2020).

2. Коваленко І. І., Бідюк П.І., Гожий О. П. Вступ до системного аналізу: навчальний посібник. Миколаїв: Вид-во МДГУ імені Петра Могили, 2004. 148 с.

3. Дудник І. М. Вступ до загальної теорії систем: навчальний посібник. Полтава, 2010. 129 с.

УДК 331. 107

Вадим Олександрович ЛУК'ЯНИХІН,

доцент кафедри управління Сумського державного університету, кандидат економічних наук, доцент

Вікторія Романівна ВОВЧЕНКО,

студентка Сумського державного університету

ПІДТРИМКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПРОЄКТНИХ КОМАНД В УМОВАХ ЗОВНІШНЬОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Дослідження факторів, що впливають на збереження стійких високопродуктивних результатів проєктних команд, допомагає зберігати та підвищувати їх ефективність, формувати переваги поміж конкурентів в економічних та організаційно-управлінських реаліях сьогодення.

Дослідження проблем ефективної підтримки результативної діяльності проєктних команд актуалізуються із впровадженням ідеології проєктного менеджменту (англ. – project management). В Україні цими питаннями активно займаються такі вчені: Бушуєв С. Д., Бушуєва Н. С., Бабаєв І. А., Яковенко В. Б., Морозов В. В., Чумаченко І. В. та інші (1-3, 6). Вітчизняні фахівці розуміють під поняттям «команда» сукупність спеціально підібраних людей, які об'єднують свої зусилля для досягнення спільної мети (виготовлення продукту чи послуги з використанням усіх можливостей колективу) на обмеженому проміжку часу, мають визначені статусно-рольові відносини та специфічні методи вирішення колективних проблем (1-3).

Використання команд як організаційно-управлінської технології, що забезпечує виконання поставлених завдань у чітко визначений термін, у порівнянні із постійно діючими колективами, має такі переваги:

1. Цілеспрямованість та злагодженість у роботі.

2. Високий рівень як загальної, так і особистої відповідальності.
3. Спільна та особиста зацікавленість у ефективному виконанні поставленого завдання.
4. Визначення меж впливу членів команди конкретним проектом.
5. Значний простір для творчості.
6. Відкритість створеної структури до інновацій.

Усі ці переваги слугують гарним приводом для створення робочих та інших типів команд на підприємстві, при цьому розуміючи і такі недоліки їх функціонування, як висока ймовірність виникнення деструктивних конфліктів через неправильну організацію людей у середині команди та необхідність використання великої кількості ресурсів для забезпечення продуктивності команди.

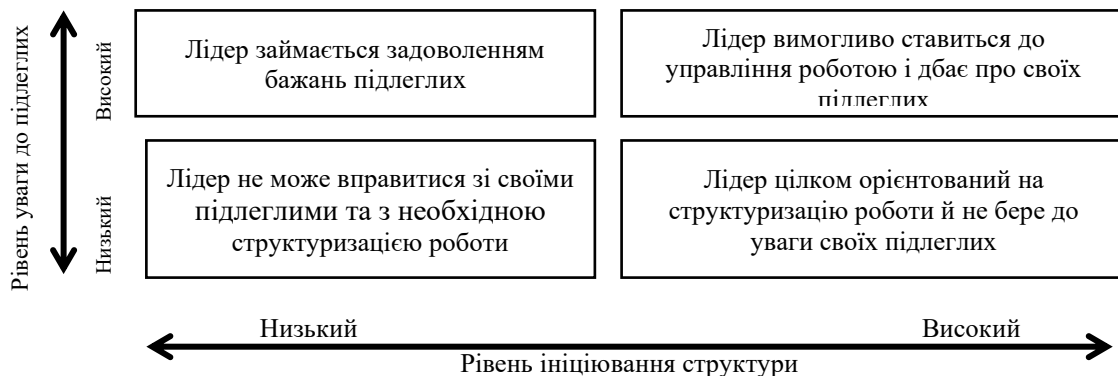
Для того, щоб підтримувати ефективність робочої команди на оптимальному рівні в умовах невизначеності, потрібно враховувати такі фактори: 1) правильний підбір кадрів; 2) наявність реального лідера; 3) існування «фанатичної» дисциплінованості; 4) наявність «емпіричної» творчості; 5) наявність виробничої «параної»; 6) взаємовідносини у колективі (1).

Фактор правильного підбору персоналу передбачає, що працівники відповідного рівня кваліфікації та меж компетенції будуть на відповідних посадах з урахуванням особливостей їх характеру у межах виробничої команди. При підборі персоналу треба враховувати безліч факторів від освіти кандидата, до його типу темпераменту, при цьому треба бути повністю відкритими та чесними перед кандидатами. Етап адаптації персоналу при формуванні команди є не менш важливим і йому теж потрібно приділяти велику увагу.

У команді обов'язково повинен буди лідер – особа, яка веде за собою інших членів колективу. Лідер повинен мати такі інтелектуальні здібності та риси характеру: професійні знання, розум, логіка мислення, інтуїція, досвід, почуття гумору, ініціативність, пильність, чесність, творчість, амбіційність, надійність; набуті вміння: співпраці, переконування, дипломатичності, комунікативності (2).

Вчені університету Огайо, а також Р. Блейк та Дж. Моутон на протилежному континууму стилів лідерства Р. Лайкерта, у якому стилі лідерства розташовані між двома крайніми позиціями (увага до роботи й увага до людини), дійшли висновку, що керівник повинен вимагати високої продуктивності підлеглих одночасно з високим рівнем піклування про взаємовідносини у колективі. За великого ступеня невизначеності зовнішнього середовища лідер може зберегти високий ступінь ефективності роботи виробничої команди (рис. 1):

Рис. 1. Двофакторна модель лідерства вчених університету Огайо (3).



Наступним фактором, за допомогою якого можна підтримати успішність працівників, є «фанатична дисциплінованість». Справжня дисципліна вимагає незалежного мислення, справжньої впевненості і виконання постійних запланованих дій, що призведуть до кінцевого результату.

Щоб зрозуміти сутність визначення «емпірична творчість», звернемося до емпіричності – здатності покладатися на безпосереднє спостереження, вміння проводити експерименти та обробляти статистичні дані. Емпірична творчість, у свою чергу, – це здатність до створення нового на основі попереднього досвіду.

Продуктивна «параноя» включає в себе те, що лідер та інші учасники команди є надзвичайно пильними до загрозливих та небезпечних прогнозів. Припускаючи найгірші шляхи розвитку подій, проєктна команда повинна бути готова до них, щоб мінімізувати шкоду від ризиків (1).

Важливим фактором збереження ефективності команди в умовах невизначеності є дотримання корпоративної культури. Цей фактор формується під впливом історії організації, стилю управління, методів мотивації. Культура організації породжує особливу енергетику спілкування, поваги і довіри. Треба враховувати усі рівні культури: на рівні матеріальних речей, на рівні цінностей та мотивів.

Таким чином, управління ефективністю роботи проєктної команди – це багатофакторний процес. Командна робота за умови професійного її формування є результативнішою за звичайну організацію праці в рамках традиційних колективів. Лідерство, на нашу думку, є ключовим фактором для її успішності. Для керівників усіх рівнів є корисним уміння формування та керування командою в умовах невизначеності зовнішнього середовища, складність адаптації до якого можна у деяких випадках знівелювати посиленням інших факторів, зокрема «фанатичною» дисциплінованістю всередині команди.

Резюмуючи викладене вище, можна сказати, що результативність команди залежить від складу команди та усіх факторів, що впливають на неї, тому підвищення якості кожного чинника підвищує і її загальну ефективність.

Список бібліографічних посилань:

1. Бушуев С. Д., Морозов В. В. Динамическое лидерство в управлении проектами. К.: УАУП, 1999. 311 с.
2. Креативные технологии управления проектами и программами: моногр. / [Бушуев С. Д., Бушуева Н. С., Бабаев И. А., Яковенко В. Б. и др.]. К.: Саммит книга, 2010. 768 с.
3. Моделювання процесів в економіці та управлінні проектами з використанням нових інформаційних технологій: монографія / за заг. ред В. О. Тимофєєва, І. В. Чумаченко. Х.: ХНУРЭ, 2015. 244 с.
4. Колінз Дж., Хансен М. Т. Величні за власним вибором / пер. з англ. В. Заборова. К.: Наш Формат, 2017. 368 с.
5. Кові С. Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей / пер. з англ. О. Любенко. К.: Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2019. 384 с.
6. Шевченко Л. С. Менеджмент: навч. посіб. / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, С. М. Макуха та ін. Х.: Право, 2013. 216 с.