

САМОМЕНЕДЖМЕНТ У КОМАНДНІЙ РОБОТІ: ВПЛИВ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто самоменеджмент, та основні його складові. у командній роботі та який вплив на продуктивність та конкурентоспроможність підприємства він має. Наведено приклади застосування самоменеджменту на підприємстві, та його основні методики для покращення.

Ключові слова: самоменеджмент, конкурентоспроможність, продуктивність, підприємство, команда.

Abstract

Self-management and its main components have been examined, as well as its role in teamwork and its impact on productivity and the competitiveness of the enterprise. Examples of self-management application in companies have been provided, along with the main methods for improvement.

Keywords: self-management, competitiveness, productivity, enterprise, team

Вступ

У сучасному ринку самоменеджмент є ключовою навичкою, що впливає на продуктивність та конкурентоспроможність працівників і підприємства загалом. Глобалізація, технологічні зміни та зростання конкуренції змушують компанії підвищувати ефективність діяльності, що обумовлює вміння управляти часом, ресурсами та завданнями як для особистого успіху, так і для командної роботи підприємства.

Впровадження методів самоменеджменту на підприємстві дає можливість організувати роботу кожного члена команди, підвищуючи загальну продуктивність, покращуючи комунікацію та знижуючи рівень конфліктів. Це безпосередньо впливає на конкурентоспроможність підприємства, оскільки високопродуктивна командна робота працівників допомагає швидше адаптуватися до ринку та ефективніше працюють над проектами, реалізовувати нові стартапи та впроваджувати нові креативні ідеї в управлінні підприємством.

Результати дослідження

Основними компонентами самоменеджменту є планування, організація, контроль, мотивація та управління часом. Кожен з цих елементів відіграє свою важливу роль у підвищенні ефективності роботи працівника окремо та команди в загалом. Планування допомагає визначати пріоритети, ставити чіткі цілі та структуровано підходити до виконання завдань. Організація забезпечує порядок і узгодженість у робочих процесах, коли кожен член команди чітко знає свою роль і розподіл завдань. Контроль дає можливість співробітникам своєчасно виявляти проблеми у виконанні завдань і вносити корективи на ранніх етапах. Мотивація стимулює працівників до досягнення високих результатів і зберігає їхню залученість у процес роботи, а тайм-менеджмент дозволяє оптимально розподіляти робочий час, уникати стресу та зберігати продуктивність на високому рівні. Ці компоненти забезпечують ефективне управління власною діяльністю, що позитивно впливає на загальний успіх команди та підприємства.

Сучасні підприємства вимагають від співробітників вміння організувати власну діяльність, оскільки це безпосередньо впливає на результативність колективної роботи. В умовах, коли команди працюють над спільними проектами, індивідуальна організованість стає критично важливою для того, щоб команда досягала спільних цілей. Також потрібно наголосити, що робота команди більш за все залежить саме від самоменеджменту їхнього керівника. Особливість сучасного погляду на керівника як лідера колективу полягає в тому, що він розглядається як носій інноваційної організаційної

культури, як основний ініціатор послідовних змін в організації. Найважливіші риси сучасного керівника, який працює в команді:

- професіоналізм, здатність вести за собою колектив,
- прагнення створювати і підтримувати хороший психологічний клімат,
- здатність делегувати завдання своїм співробітникам, щоб члени команди відчували відданість за свою роботу,
- емоційний інтелект, тобто здатність розуміти, регулювати та адекватно реагувати на емоції своїх колег, включаючи вміння слухати, підтримувати та мотивувати члени команди,
- комунікабельність та прозорість,
- гнучкість та адаптивність до сучасних динамічних умов господарювання,
- вміння приймати креативні рішення і не боятися брати відповідальність,
- орієнтація на саморозвиток, розвиток команди та підприємства в загалом,
- креативність та ініціативність, підтримання інноваційних проектів.

Для забезпечення складних, скоординованих, ефективних дій потрібні компетентні, високоорганізовані, наполегливі і сміливі керівники, менеджери. Вони повинні мислити глобально, діяти, орієнтуючись на міжнародні стандарти. Для забезпечення ефективної роботи менеджер повинен уміти використовувати різні інструменти впливу на виконавців [1]. Необхідно чітко усвідомлювати, що самоменеджмент полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо управляти перебігом свого життя (тобто самовизначатися) і долати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті [2]. Наведемо кілька ключових навичок самоменеджменту, які мають особливе значення для командної роботи.

1. Планування, яке дозволяє працівникам чітко розподіляти свій час та розуміти загальну картину проекту, сприяючи узгодженості роботи команди.

2. Самоконтроль допомагає учасникам команди своєчасно оцінювати свій прогрес, коригувати дії та уникати затримок, що позитивно впливає на загальну продуктивність. Наприклад, коли працівник розуміє, що не встигає виконати завдання, він може заздалегідь повідомити команду, щоб в випадку чого, інші учасники допомогли, або зачекали, аби встигнути зробити все по дедлайнам.

3. Тайм-менеджмент дозволяє уникати зайвих витрат часу і фокусуватися на пріоритетних завданнях, забезпечуючи стабільний прогрес у виконанні проекту.

4. Вміння вирішувати конфлікти: співробітники, що володіють навичками самоменеджменту, вміють контролювати свої емоції і знаходити конструктивні шляхи вирішення конфліктів та компроміси. Це сприяє підтримці позитивної атмосфери в команді та підвищує ефективність колективної роботи.

У командній роботі важливо узгодити особисті цілі працівників із загальними цілями команди. Згуртованість команди гарантує безперебійний і ефективний процес роботи. Це також допомагає стимулювати співпрацю, яка створює більш щасливі й результативні команди. Без такої узгодженості кожен учасник працює, в першу чергу, над своїми власними цілями [3]. На початку проекту керівнику слід продумати структуру, яка направлятиме індивідуальні короткострокові цілі членів команди у бік загальних цілей проекту. Узгодженість команди створює єдність між кінцевим баченням успіху та шляхом досягнення результатів, стимулює співпрацю, що робить команди більш задоволеними та ефективними. Без такої узгодженості кожен учасник може зосереджуватися на своїх особистих цілях, що негативно впливає на результативність.

Індивідуальні прагнення можуть суттєво впливати на те, як працівник виконує свої обов'язки. Успішні підприємства розуміють, що розвиток співробітників позитивно впливає на продуктивність команди. Наприклад, якщо працівник прагне підвищити свої навички, і команда надає йому таку можливість, це не тільки покращує кваліфікацію працівника, а й підсилює команду загалом.

Самоменеджмент допомагає членам команди усвідомлювати свою відповідальність і самостійно організувати роботу, що зменшує потребу в постійному контролі з боку керівника. Це дозволяє керівнику зосередитися на стратегічних питаннях. Наприклад, методології Scrum полягає в тому, що команди працюють автономно, що підвищує продуктивність і узгоджує особисті цілі співробітників із цілями команди, роблячи команди ефективнішими.

Команди, які застосовують самоменеджмент, досягають кращих результатів. Наприклад, у Google працівники самостійно планують робочий день і пріоритети, що підвищує відповідальність і гнучкість. Забезпечити їм необхідні умови для плідної співпраці – запорука результативності всієї організації [4]. У Zappos впроваджено холакратію, де кожен співробітник самостійно відповідає за свою роботу, що

сприяє ініціативності та автономії. У такій системі самоменеджмент стає ключовим фактором успіху, оскільки кожен член команди має високий рівень автономії і самостійно організовує свою роботу. Це не лише підвищує продуктивність, але й сприяє розвитку ініціативи та відповідальності серед працівників [5].

Самоменеджмент підвищує ефективність роботи співробітників, знижуючи втрати часу і ресурсів, що важливо для адаптації до ринкових змін. Компанії, що розвивають культуру самоменеджменту, краще реагують на нові виклики і досягають більшої гнучкості в ухваленні рішень, що дає їм перевагу над конкурентами. Практики самоменеджменту також допомагають залучати кваліфікованих працівників, підвищують інноваційність і стабільність компанії. У період COVID-19 компанії з розвинутим самоменеджментом легше адаптувалися до віддаленої роботи, що забезпечило їм стабільність та виконання зобов'язань перед клієнтами.

Для підтримки конкурентоспроможності підприємствам слід інвестувати в тренінги з управління часом і планування, управління стресом, впроваджувати регулярний зворотний зв'язок між керівниками та працівниками для підвищення відповідальності та мотивації, а також використовувати гнучкі методи управління, такі як Agile чи Scrum, які передбачають автономію команд і підвищують продуктивність. Менторські програми дозволяють досвідченим працівникам передавати знання новачкам, прискорюючи адаптацію до корпоративної культури підприємства. Коучинг допомагає працівникам визначати свої сильні й слабкі сторони, ставити реалістичні цілі та організувати робочий час, що позитивно впливає на ефективність команди.

Висновки

Самоменеджмент є критично важливим для забезпечення ефективності та конкурентоспроможності підприємства, оскільки сприяє підвищенню продуктивності співробітників, покращенню комунікації всередині команд і зниженню рівня стресу. Підприємства, які активно розвивають самоменеджмент серед своїх працівників, можуть швидше адаптуватися до змін, залучати найкращі таланти та створювати інноваційні рішення, що забезпечує їм довгострокову конкурентну перевагу. Самоменеджмент охоплює ключові елементи, такі як планування, організація, контроль, тайм-менеджмент і мотивація, які дозволяють ефективно розподіляти час і покращують якість виконання завдань. Розвиток самоменеджменту підвищує задоволеність працівників і сприяє згуртованості команд, що є основою для стабільного зростання й успіху підприємства на ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабчинська О. І., Мідляр А. К. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. Вінниця, 2016. №9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151>
2. Мазур В.С. Нові підходи і форми менеджменту, як особливого типу управління. Пріоритети економічного розвитку України: історія та сьогодення. Вінниця, 2016. С. 178-183.
3. Як об'єднати особисті та проектні цілі в команді? Поради спортивного тренера. *Instar Project Management*. 2021. URL: <https://in-star.com.ua/education/blogs/8651>
4. Секрет побудови успішних команд від Google. *Happy Monday*, 2018. URL: <https://happymonday.ua/efektyvnist-komandy-google>
5. Команда Zappos. *MalikSpace*, 2017. URL: https://malikspace.com/blog/komanda-zappos_ufa/

Ратушняк Ольга Георгіївна — доцент кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту. Вінницький національний технічний університет, Вінниця. e-mail: ogratushnyak@gmail.com

Матвієнко Олександра Геннадіївна — студентка групи МВКД-226, кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця. e-mail: aleksa.matvienko811@gmail.com.

Ratushnyak Olga Georgievna - Ph.D., Associate Professor of the Department of Enterprise Economics and Production Management of the Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: ogratushnyak@gmail.com

Matviienko Aleksandra Hennadiyivna — Faculty of Management and Information Security. Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: aleksa.matvienko811@gmail.com