

УДК 005.32:005.21:005.334

*Сазонова Т. О.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної,
Брашован Д. О.,
здобувач вищої освіти,
Полтавський державний аграрний університет*

УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ В УМОВАХ КРИЗИ

Військова агресія проти нашої держави сформувала ряд особистих, суспільних та професійних викликів. Моделювання майбутнього як в бізнес-середовищі, так і в особистому житті співвітчизників значно ускладнилося. Разом з тим, український бізнес продовжує функціонувати, перед персоналом постійно ставляться нові цілі, змінні та нестандартні умови функціонування вимагають постійного розвитку та адаптивності збоку кадрового забезпечення підприємств та організацій. Трудова діяльність українців характеризується значним емоційними навантаженнями, невизначеністю. Все зазначене, а також необхідність стабілізації економічної та кадрової ситуації на рівні підприємства, створює необхідність перегляду та удосконалення існуючих підходів до управління персоналом та командного менеджменту зокрема.

Важко не погодитися з Козиревою К., менеджером SQUAD, яка зазначає, що важливим в умовах кризи, спричиненою військовими діями, було застосування соціально орієнтованого підходу, що зокрема полягав у зміні пріоритетів, враховуючи умови обмеженої працездатності, забезпечити виконання найважливіших проєктів, а все інше відкласти на майбутнє. При цьому всі стейкхолдери мають отримати достовірну, прозору інформацію щодо стану проєкту та команди, при цьому приділяючи підвищену увагу саме її членам [1]. В складних умовах функціонування важливим завданням менеджера є підтримка якісного зв'язку з командою: активне слухання, емпатія та обмін досвідом. Таким чином не лише досягається підтримка сприятливого морально-психологічного клімату в команді, зрозумілості поставлених задач та складнощів у їх виконанні, але й стабілізація ментального стану працівників.

Тому для керівника важливо забезпечити чіткі та прозорі завдання та відповіді на запитання членів команди. Для цього *must have* сучасного керівника – це пошук, отримання та швидке поширення інформації, тим самим забезпечуючи ефективне попередження ризиків. Але враховуючи, сучасну ситуацію, важливим для лідера команди є вміння швидко приймати рішення в умовах браку інформації, забезпечуючи спрямований рух та розвиток команди, подолання кризових станів.

На сьогоднішній день більш ефективними за відносини «Менеджер – Підлеглий» є відносини «Людина – Людина», які формують передумови пришвидшеного виходу членів команди зі стресу і повернення до роботи. Отже, підсумуємо основні вектори управління командою в кризових умовах (рис. 1).



Рис. 1 - Вектори управління командою в кризових умовах

Джерело: [розроблено авторами]

Працювати в умовах війни – виклик для всіх, але спрямовуючи сили професійних команд, їх знання, вміння на якісні зміни; згуртовано працюючи на стратегічний результат, надаючи різні види підтримки один одному можливо не лише успішно вийти з кризи, але зберегти власний потенціал та, навіть, збільшити його.

Список використаних джерел:

1. Яковенко О. Як ефективно управляти командами в умовах воєнного стану. Досвід лідерів напрямів. URL: <https://dou.ua/forums/topic/39159/>

УДК 005.961:159.922.6:005.95/96

Сазонова Т. О.,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної,

Сенкевич М. Ю., Столярова А. С.,

здобувачі вищої освіти,

Полтавський державний аграрний університет

КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА ЯК ЗАПОРУКА ЙОГО ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Комунікативна компетентність менеджера є його hard skill, адже саме знання, навички, необхідні для налагодження та підтримки ефективного