

УДК 005.95/.96:316.454.4

*Буйнов М. М., Юр О. Р.*  
*здобувачі вищої освіти*  
*Київський національний економічний університет*  
*імені Вадима Гетьмана*

## ПОСИЛЕННЯ ЗГУРТОВАНOSTІ ПЕРСОНАЛУ

На сьогоднішній день, персонал підприємства є основним ресурсом компанії та саме йому відведено головну роль у забезпеченні функціонування, розвитку та гарантування результату. Його згуртованість є важливим фактором для успіху будь-якої організації. Це може мати безпосередній вплив на підвищення ефективності та продуктивності, а також на покращення загальної якості продукту чи послуги [1]. Ось кілька конкретних причин, чому важливо забезпечити згуртованість персоналу:

- Сприяє зниженню плинності кадрів: коли персонал відчуває взаємодію та співпрацю, він менш схильний до звільнення і більш мотивований до досягнення спільних цілей.

- Забезпечує взаєморозуміння: коли співробітники взаємодіють та співпрацюють між собою, вони краще розуміють потреби та очікування інших колег, що забезпечує підвищення якості комунікації та співпраці всередині компанії.

- Підвищує ефективність виконання поставленої роботи: коли співробітники працюють разом як згуртована команда, вони можуть вирішувати завдання більш ефективно та швидше.

- Покращує клієнтське обслуговування: коли співробітники працюють разом, вони можуть підтримувати високий рівень клієнтського сервісу, який є ключовим для задоволення потреб клієнтів та збільшення лояльності.

- Сприяє створенню позитивної корпоративної культури: коли співробітники працюють разом як згуртована команда, вони створюють позитивну атмосферу в офісі, що сприяє залученню та збереженню талановитих працівників, а також створенню позитив

- А також, створення правильного клімату у колективі та його згуртованість залежить розвиток, економічна стабільність кожного підприємства і навіть рейтингова позиція компанії на ринку.

Згуртованість персоналу означає єдність поведінки його членів, що заснована на спільності інтересів, ціннісних орієнтацій, норм,

цілей і дій щодо їх досягнення. Згуртованість є найважливішою соціологічною характеристикою персоналу [4].

Можна виділити кілька факторів, що обумовлюють згуртованість колективу.

- Ціль. Наявність загальної мети і її висока притягальна сила створюють передумови формування згуртованого колективу.

- Рівень спілкування і характер цього спілкування. Якщо у групі немає постійних виробничих контактів, взаємної залежності, постійного обміну інформацією, думками, то не може бути згуртованого колективу.

- Сумісність членів невеликих за своїм складом виробничих колективів (бригади, секції) за тими чи іншими психологічними характеристиками або навіть віком.

В наш час, коли більшість підприємств намагаються налаштувати свій бізнес в умовах кризи спричиненої війною, посилення згуртованості є одним із найбільш головних питань [2]. Основними рекомендаціями щодо посилення згуртованості персоналу є:

#### 1. Наявність корпоративних традицій:

Це один з найстаріших і перевірених способів згуртувати персонал компанії. Корпоративні традиції допомагають створити комфорт, спокій і впевненість, що все йде як треба. Неформальне спілкування робить з колег друзів і однодумців, будучи чинником згуртованості колективу. Це може посприяти створенню сприятливої атмосфери в колективі, де кожен член персоналу відчуває свою важливість та бере участь у формуванні корпоративної культури.

#### 2. Проведення зборів та соціальних заходів

Соціальні заходи: проведення соціальних заходів, що сприяють підвищенню мотивації та стимулюють взаємодію між різними підрозділами організації. Також проведення зборів поза роботою.

3. Власне корпоративне видавництво новин та досягнень колективу:

Мається на увазі внутрішнє видання компанії, що описує події з життя організації, новини, зміни, досягнення, відзначає важливі дати, публікує побажання та ідеї співробітників з приводу поліпшення бізнес-процесів. Корпоративні мас-медіа сприяють згуртуванню колективу, допомагають знайти спільну мову. Якщо видання випускається за участі працівників самої компанії, то доцільно

залучати до цього всіх співробітників організації, наприклад, для того, щоб кожного місяця редакцію газети готували різні працівники.

#### 4. Правильна організація робочого простору:

Рекомендується використовувати відкриті офісні простори, які можуть бути зі скляними перегородками або без стін. Це дозволяє співробітникам більш ефективно спілкуватися, створює можливість для всіх бути в курсі подій і обмінюватися інформацією без будь-яких перешкод. На відміну від цього, розміщення працівників одного рівня в окремих кабінетах може негативно впливати на командний дух та ефективність комунікації.

#### 5. Спільне навчання персоналу

Спільне навчання працівників — колективні тренінги, курси тощо — не тільки підвищує професійний рівень та майстерність працівників, але і сприяє обміну знаннями та досвідом, активізації спілкування в робочому колективі та пробудженню творчого початку в кожному, що посилює позитивний ефект від навчання.

#### 6. Добір нових працівників:

Організація ефективного процесу інтеграції нових працівників в колектив, що дозволить їм швидше знайомитися з командою та створювати взаємозв'язки зі своїми колегами.

Отже, згуртованість трудового колективу можна охарактеризувати як команду, що працює разом, задля досягнення спільної мети, і кожен учасник відчуває свою важливість у досягненні успіху. Особи згуртованої команди, як правило, більше зосереджуються на всьому підприємству, а не на своїй особистості, і вони більш мотивовані працювати задля досягнення цілі команди. Усі підприємства можуть досягнути успіху лише за умови наявності згуртованого трудового колективу

Проте, також важливо зазначити, що згуртованість не повинна переростати у групову залежність або ігнорувати індивідуальність кожного співробітника. Важливо зберігати баланс між спільною роботою та індивідуальною свободою та враховувати потреби та інтереси кожного члена колективу.

Крім того, згуртованість не виникає сама собою і не може бути створена за допомогою однієї-двох заходів. Це є довготривалим процесом, який вимагає системної роботи та постійного залучення керівництва та всіх співробітників організації.

**Список використаних джерел:**

1. Грузіна І.А. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством: монографія / І.А. Грузіна, В.І. Дериховська. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 252 с
2. Базалійська Н.П. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві / Н.П. Базалійська, С.С. Микитюк // Економіка та управління підприємством. 2017. № 1. С. 24-31.
3. Дарміць Р.З. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності / Р.З. Дарміць, Г.П. Горішина // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2013. № 778. С. 26-34.
4. Суть і стадії згуртованості колективу організації [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://studfile.net/preview/5118191/page:10/>

**УДК 658.65.****Бутар І.В.**

кандидат географічних наук, доцент,  
доцент кафедри маркетингу та управління бізнесом  
Національний університет «Києво-Могилянська Академія»

**ЦІННОСТІ ЛІДЕРА, ЯК ОСНОВА МОТИВАЦІЇ**

В епоху швидких змін та викликів, перед лідерами постає потреба в діях, які допомагають не лише досягти поставлених цілей, а й залишатися вмотивованим, впевнено рухаючись на шляху. Тому поряд з такими навичками, як антикрихіть, ментальна гнучкість, емоційна сміливість, загострюється вміння діяти відповідно до своїх цінностей. Про нього й піде мова в даних тезах.

Стівен Кові вважає, що цінності є «комбінацією культурних факторів, особистих відкриттів і сімейних сценаріїв». Він порівнює цінності з окулярами, через які кожна людина по-своєму дивиться на світ, або ж географічними картами, які дають лише опис території. Такими цінностями є: справедливість, чесність, щирість, служіння, якість, досконалість, зростання, терпіння, виховання, натхнення. Його розуміння цінностей, підпадають під визначення, які давали Р. Лотце та В. Франкл. Вони корелюються з високими нормами моралі та становлять основу характеру й мотивації людини, визначають парадигму її світосприйняття [1].