

ризиків та загроз, але й працювати над упередженням їх появи. Така система має бути застосована на усіх рівнях управління з використанням сучасного інструментарію для забезпечення стійкості існування та сталості розвитку підприємства. Адже кризи, які зараз впливають на діяльність підприємств, довели необхідність впровадження стратегії антикризового управління та важливість використання при цьому цифрових технологій. Наступним кроком дослідження буде виявлення тих цифрових технологій, які дозволять підприємствам швидко і з найменшими витратами долати усі екзогенні екстремальні виклики.

Список використаних джерел

1. Піюренко І.О. Основні теоретичні концепції антикризового управління підприємством. *Бізнес-навігатор*. 2012. № 3. С. 173-178.
2. Ладунка І.С., Андрюшина О.І. Антикризове управління підприємством. *Економіка і суспільство*. 2017. № 8. С. 278-281.
3. Кулиняк І., Копець Г., Горбенко Т. Цифровий інструментарій антикризового менеджменту підприємств. *Економіка та суспільство*. 2022. №35. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1082>

УДК 330

Шара О.Р., Дебела В.А., студентки; Чайкіна А.О., к.е.н., доцент
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

ТЕАМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЕЛЕМЕНТ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Задля реалізації життєвих цілей кожна особистість має оволодіти самоменеджментом, який передбачає здатність людини організувати свою життєдіяльність так, щоб чітко розпланувати свій робочий та вільний час, ефективно управляти своїми ресурсами, тобто вміти їх набувати, зберігати, розвивати та раціонально використовувати. Самоменеджмент як сукупність дієвих методів, операцій, інструментів, сприяє самореалізації особистості, досягненню успіху в особистому житті та професійній діяльності.

До загальних функцій самоменеджменту можна віднести: постановка цілі, планування, прийняття рішень, реалізація та організація, контроль, а також інформацію та комунікацію. В залежності від цього можна трактувати, що самоменеджмент через технологію, яка дає змогу правильно ставити перед собою цілі, організувати роботу з використанням сучасних методів ефективного використання часу, а також взаємодіяти з колегами, долати обмеження, розвивати організаторські здібності.

Основними аспектами розвитку особистості є використання часу, уникнення стресу та коригування поведінки в стресових ситуаціях, уміння працювати в колективі та ефективно взаємодіяти з ним, самопрезентація, отримання схвалення своїх дій від оточуючих, ефективне використання власних можливостей.

Відповідно до цього виділяють основні напрями самоменеджменту:

тайм-менеджмент – технологія раціонального розподілу та підвищення ефективності використання часу;

стрес-менеджмент – сукупність заходів щодо запобігання виникнення стресових ситуацій та реабілітації особистості після їх виникнення, зміцнення її стресостійкості;

team-менеджмент – сучасний підхід до створення команди, управління змінами та конфліктами в колективі, підвищення ефективності командної роботи;

імпресіон-менеджмент – технологія формування позитивного враження про себе, сукупність методів та принципів формування свого привабливого іміджу;

ресурс-менеджмент – вміння особи виявляти компетентність у саморозвитку.

У сучасному самоменеджменті активно вживається англійський термін «team-менеджмент», тобто командне керування, керування за допомогою команди. Ефективна команда є колективом людей, здатним до співпраці та взаємопідтримки, адже тільки таким чином вони можуть досягти найвищої ефективності та продуктивності своєї спільної праці.

Погоджуємось з дослідниками командної діяльності, які переконані, що розвиток команди відбувається поетапно.

На першому етапі (етап орієнтації) група вперше збирається і її члени знайомляться з формальним лідером, який забезпечує структуру їхніх стосунків між собою.

Другий етап («розчарування» або «шторм») настає тоді, коли члени групи починають отримувати відповіді на свої запитання і вони не всіх задовольняють. На даному етапі часто виникають конфліктні ситуації.

Третя стадія (інтеграція) – це такий собі початок найпродуктивнішої роботи та формування хороших стосунків всередині команди. На даному етапі команда здатна виконувати обидві свої функції: працювати на результат діяльності та забезпечувати підтримку і ефективні стосунки всередині команди.

Четверта і остання стадія розвитку – ефективне функціонування. Цей етап характеризується наявністю довіри між всіма учасниками команди, що дає змогу максимально використовувати трудовий та інтелектуальний потенціал як окремих членів групи, так і поєднуючи їх у пари чи малі групи.

Для оптимізації процесу розвитку персоналу, оволодіння технологією самоменеджменту, доцільним є запровадження сучасних методів, що дозволить керівникам краще зрозуміти логіку процесу самоорганізації у трудовій сфері, більш ефективно керувати роботою підлеглих і давати їм більше можливостей для професійного розвитку (табл.1).

Таблиця 1 – Сучасні методи розвитку персоналу

Метод	Переваги	Недоліки
Коучинг	Постійна підтримка тренера; передача досвіду професіонала; розвиток творчого мислення у персоналу	Ризик перейняти досвід від недостатньо кваліфікованого наставника; недостатня вмотивованість працівника; відсутність навчання групи людей
Тренінг	Доступність навчання для великих груп людей; розвиток творчого потенціалу працівників та групової взаємодії; поєднання теорії та практики для вирішення завдань	Відсутня взаємодія з кожним учасником; недостатність отримання повної інформації за один тренінг; обмежена кількість групи для кращого засвоєння інформації
E-learning	Навчання великої групи людей; швидкість отримання великої кількості інформації; високий рівень вмотивованості працівника	Ризик отримання недостовірної інформації; виникнення труднощів з опрацюванням інформації; відсутність групової взаємодії
Кейс-стаді	Розвиток групової взаємодії; розвиток головних здібностей та навичок працівників; використання теоретичних знань на конкретному завданні	Відсутня спрямованість на розвиток навичок окремого працівника; можливість домінування думки найактивнішого учасника та нівелювання суджень інших
Secondment	Переймання досвіду, ведення кадрової діяльності в іншій компанії; освоєння нових навичок, потрібних для працівника; швидка адаптація до іншого середовища	Психофізіологічне навантаження на працівника; складність у пристосуванні до нового середовища; комунікативні бар'єри з новим керівництвом
Баскет-метод	Розвиток навичок і вмінь, які необхідні для конкретної посади; швидке виявлення	Складність узагальнення даних і перевірка поставленого завдання;

	готовності працівника до посади; вмотивованість та бажання працівника отримати посаду	спрямованість на індивідуальний розвиток потенціалу працівника; значні затрати часу на підготовку завдання
Самонавчання	Високий рівень вмотивованості; багатогранний розвиток особистості; розвиток саме тих навичок і вмінь, що потрібні працівнику	Ризик отримання застарілої та недостовірної інформації; ризик втратити мотивацію у випадку невдачі; доступність лише для цілеспрямованих та рішучих людей

Отже, одним з головних завдань кожної людини, яка хоче досягнути успіху, є безперервний індивідуальний саморозвиток. Уміння управляти власним життям, своїми емоціями, ефективно використовувати наявні можливості, уникати різних загроз як на роботі, так і в особистому житті – важливі передумови самореалізації, самоутвердження, підвищення особистої ефективності. Оволодіння практичними навичками самоменеджменту допоможе особистості не тільки правильно керувати своїм часом і діяльністю, а й ефективно взаємодіяти з командою чи колективом в цілому.

Список використаних джерел

1. Шелюжак І.Г., Тодорюк С.І., Киляк В.І. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Бізнес Інформ*. 2020. С. 437–444. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-3-437-444>
2. Штепа О.С. Самоменеджмент: процесуальна та диспозиційна характеристика. *Соціогуманітарні проблеми людини*. 2020. Т. 4. С. 224-235.
3. Костюк О. Інноваційні інструменти управління персоналом. Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. *Економічні науки*. 2017. Вип. 1 (6). С. 143–147.
4. Пучкова С. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. Вип. 34. С. 140–147.

UDC 330.3

Chigbo Chima, PhD-student

National University "Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic" (Poltava, Ukraine)

MODERN INNOVATION AND INVESTMENT MECHANISMS FOR THE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY IN THE CONDITIONS OF EUROPEAN INTEGRATION

This Essential Development Plan lays out the boundary fields and technique of the European Organization of Advancement and Innovation (EIT) for 2021-2027 (SIA 2021-2027). It lays out the EIT's goals, key activities, method of activity, anticipated results and effect, as need might have arisen. SIA 2021-2027 guarantees the vital consistency of the EIT with Skyline Europe. SIA 2021-2027 is educated by an effect evaluation did by the Commission. It considers the draft SIA arranged by the EIT and submitted to the Commission on 20 December 2017, as per Guideline (EC) No 294/2008 of the European Parliament and of the Committee.

It additionally reflects Guideline (EU) 2021/695, what's more, specifically, the critical job of the EIT as a feature of Support point III 'Imaginative Europe' of Skyline Europe, and its commitment to tending to worldwide and cultural difficulties, including laid out targets and responsibilities to environment targets and the Assembled Countries (UN) Economical Advancement Objectives (SDGs), and to Support point I 'Brilliant Science' and Support point II 'Worldwide Difficulties and European Modern Intensity's of Skyline Europe. SIA 2021-2027