



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФОРМАЦІЙНО-
КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

***КАФЕДРА ПІДПРИЄМНИЦТВА, ТОРГІВЛІ ТА
БІРЖОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ***

**ПІДПРИЄМНИЦЬКА, ТОРГОВЕЛЬНА,
БІРЖОВА ДІЯЛЬНІСТЬ:
ТЕНДЕНЦІЇ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ**

***МАТЕРІАЛИ VI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
З СІЧНЯ 2025 РОКУ***



КИЇВ

УДК: 658.8:339.119

П 5

Редакційна колегія:

Петровська С.А. – к.е.н., доцент

Раковська Й. – д.е.н., професор

Ларіна Я.С. – д.е.н., професор

Охріменко І.В. – д.е.н., професор

Дименко Р.А. – д.е.н., професор,

Мозговий С.А. DigitEd. Інформаційно-освітній простір

Ragif Huseynov - PhD in economics, Assistant Professor, The Department of Management Azerbaijan Technological University (Ganja, Azerbaijan).

Згурська О.М. – д.е.н., професор

Іванова О.І. – керівник TG Academy

Гончаренко Н.В. – к.е.н., доцент

Танасійчук А.М. – д.е.н., професор

Осмятченко В.О. – д.е.н., професор

П 5 Підприємницька, торговельна, біржова діяльність: тенденції, проблеми та перспективи розвитку: Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 3 січня 2025 року) / Навчально-науковий інститут менеджменту та підприємництва ДУІКТ. – Київ, 2025 – 275с.

Збірник призначений для науковців, викладачів, докторантів, аспірантів і студентів вищих навчальних закладів, фахівців підприємницької, торговельної та біржової сфери, працівників органів державної влади та місцевого самоврядування.

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст матеріалів, що опубліковані у збірці. Всі вони надані в авторській редакції та виражають персональну позицію учасників конференції.

УДК: 658.8:339.119

П 5

© ДУІКТ, 2025

© Автори матеріалів, 2025

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	149
<i>Пильнов Д. О., Кротик А. П.</i>	
ШЛЯХИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА	153
<i>Пісковець О.В., Великодний Д.П.</i>	
ІННОВАЦІЙНІ ЗАСАДИ МАРКЕТИНГУ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ	156
<i>Сазонова Т.О., Гродзинська А.О.</i>	
КОМАНДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ	160
<i>Скопенко Н.С., Голобородько В.П.</i>	
ІННОВАЦІЙНІ ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ Й ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ	162
<i>Сазонова Т.О., Дуткін С.О.</i>	
УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ	167
<i>Табунець А.А., Мельнічук Л.В.</i>	
КОМПЕТЕНЦІЇ УПРАВЛІНЦЯ-НОВАТОРА, ЯК КЛЮЧ ДО УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА	171
<i>Трішін О.В.</i>	
ХЕДЖУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЦІНОВИМИ РИЗИКАМИ	173
<i>Сазонова Т.О., Яловега Д.О.</i>	
УПРАВЛІННЯ ОСОБИСТОЮ ЕФЕКТИВНІСТЮ МЕНЕДЖЕРА ЯК СКЛАДОВОЮ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	175
<i>Халімон Т.М., Халімон С.М.</i>	
УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ	177
<i>Чучуйко А.С., Дарчук В.Г.</i>	
АНАЛІЗ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА ЗА МОДЕЛЛЮ БЕНЧМАРКІНГУ	181

СЕКЦІЯ 3. ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ

<i>Вознюк М. А.</i>	
ЦИФРОВІЗАЦІЯ – ІННОВАЦІЙНИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ	186
<i>Гориславський Є.О., Драмарецька К.П.</i>	
СУТЬ ПОНЯТТЯ «РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА» ЯК ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ	190
<i>Mavropoulos Georgios</i>	
DIGITALIZATION AS THE DEVELOPMENT OF AN ECO-SOCIAL	

*Сазонова Тетяна Олександрівна,
Гродзинська Анастасія Олегівна
Полтавський державний
аграрний університет,
Україна м. Полтава
tetiana.sazonova@pdau.edu.ua*

КОМАНДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ

Як свідчить науковий доробок дослідників у сфері управління персоналом, практичний вітчизняний та зарубіжний досвід менеджменту персоналу, в сучасних умовах впровадження гнучкої, стратегічної моделі управління персоналом сприяє формуванню та забезпеченню високого рівня конкурентоспроможності підприємства. Саме у цьому процесі важлива роль належить командному менеджменту: командоутворенню, формування soft, hard skills у персоналу для ефективної командної взаємодії та розвитку, тимбілдингу.

Командний менеджмент – це управління персоналом підприємства, організації, що передбачає формування команд різних видів, залежно від категорії задач, які будуть перед ними поставлені, але головними передумовами їх діяльності є об'єднання всіх членів єдиною метою, спільна спрямованість реалізації сукупності взаємодоповнюючих вмінь та навичок на її досягнення.

Розглянемо ключові характеристики команди (рис. 1). На наш погляд, головними перевагами застосування командного методу для роботодавця є: сприяння підвищенню продуктивності, результативності, ефективності трудової діяльності персоналу (членів команди); налагодження комунікацій, в тому числі – зворотного зв'язку; демократизація управління; налагодження сприятливого морально-психологічного мікроклімату в колективі; швидший та простіший процес впровадження змін; сприяння природному розвитку персоналу та посиленню його мотивації; отримання синергетичного ефекту у виробничій, управлінській сфері та системі управління персоналом.

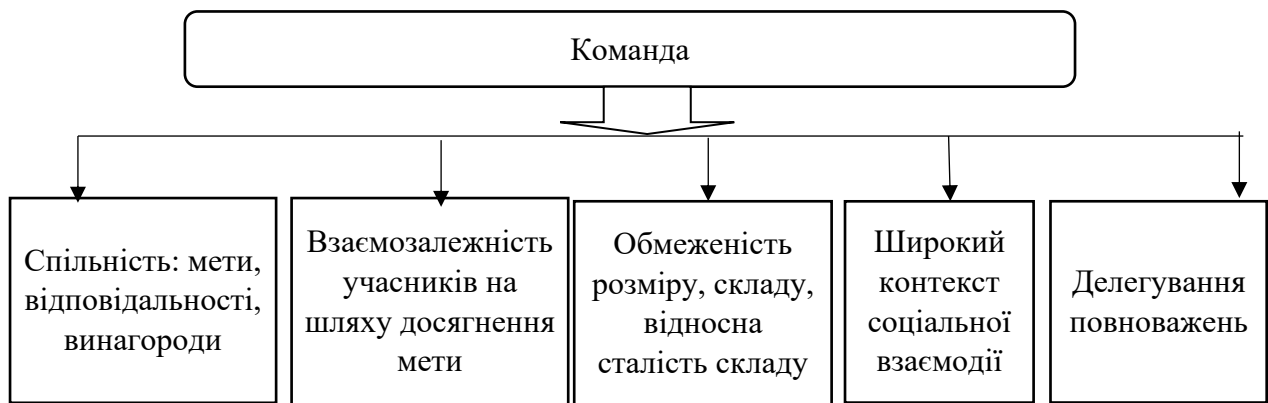


Рис. 1. Основні характеристики команди [сформовано на основі 1, с. 88]

Для членів команди, у власну чергу, перевагами, на наш погляд, можуть бути: задоволення потреб більш високого рівня: у повазі, визнанні, самореалізації; задоволення потреби безпеки; навчання, розвиток, удосконалення професійних та особистих компетентностей завдяки ефективному, демократичному управлінню та взаємодії між членами; «психологічний затишок» у процесі досягнення спільної мети.

Разом з тим, формування команди та управління її повсякденною діяльністю є трудомістким та відповідальним, достатньо складним управлінським процесом, адже задля забезпечення означених переваг, необхідно задовольнити умови, зазначені в табл. 1.

Таблиця 1

Умови та перешкоди на шляху забезпечення створення та функціонування ефективної команди [розроблено автором з використанням 2]

Умова	Характеристика	Примітка
Забезпечення спільного, демократичного управління в команді	Потребує високої залученості членів команди на основі самоорганізації, прагнення до самоврядування, співпраці, взаємного контролю	Недостатній розвиток самоорганізації (специфіка характеру, брак навичок, не знання інструментів тощо); відсутність реального досвіду самоврядування
Взаємодопомога	Основа взаємодії членів команди	Відсутність практики та досвіду у такого роду виробничих, міжособистісних відносинах
Взаємозамінність	Забезпечує безперервність виконання функцій, завдань, покладених на команду	Брак професійних навичок, спеціальних знань

Згуртованість	Забезпечує спільне виконання, підтримку, допомогу, соціальний комфорт	Потребує часу та досвідченості у сфері тимбілдингу лідера
Ціннісна орієнтація	Має бути одновекторна, головні цінності мають поділятися всіма членами	Несформованість цінностей, їх формалізація з боку лідера не сприяє об'єднанню команди
Розвиток	Постійний професійний, кваліфікаційний, особистісний завдяки специфічності виконуваних завдань, управління в команді, принципів взаємодії	Можливий за умови забезпечення перелічених вище умов, в іншому разі – ні. Потребує уваги та сприяння з боку лідера команди

Управління командою охоплює різні аспекти менеджменту персоналом, які неодмінно слід враховувати для підтримання забезпечення її синергетичного функціонування. Зокрема, маємо на увазі: єдність членів у ціннісних орієнтирах та діяльності на шляху досягнення спільної цілі; згуртованість команди; створення та підтримку атмосфери довіри; злагодженості, спільної координації та контролю в роботі команди тощо. Лідер команди, використовуючи низку індивідуально підібраних мотиваційних інструментів матеріального та нематеріального характеру має сприяти дотриманню вимог ефективного функціонування команди, не залежно від того чи функціонує вона безпосередньо в офісі, офлайн, чи є віртуальною, віддаленою командою.

Отже, командний менеджмент як умова та одночасно інструмент забезпечення ефективного управління підприємством у сучасному бізнес-середовищі, сприяє зростанню позитивної синергії від спільної праці персоналу задля досягнення визначеної організаційної мети.

Список використаних джерел

1. Хитра О. В., Атаманюк Р. І. Компетентнісно-рольовий підхід до формування робочих команд. *Регіональна економіка та управління*. 2016. № 5 (12). С. 86-94.
2. Shaulska L., Karpenko A., Doronina O. Drivers of macroeconomic growth in a creative economy: innovation policy and human capital. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*. 2021. 11(1). P. 178-186.