

- мотивація внутрішня (особиста зацікавленість у розв'язанні проблеми) та зовнішня (матеріальне заохочення й кар'єрне просування).

Креативність – це здібність змінювати і знаходити нові ідеї, відхиляючись від прийнятих схем мислення, успішно вирішувати завдання, які постають перед підприємством, нестандартним чином. Креативність передбачає бачення проблем під іншим кутом, наслідком чого є розробка оригінальних способів їх вирішення.

Креативний менеджмент набирає найбільшого значення за умови його розкриття з позиції системного і функціонального підходів. Наслідком креативної діяльності є отримання суб'єктами системи креативного менеджменту наукової або технологічної інформації, а результатом інноваційної діяльності - опрацювання нового або покращення наявного продукту чи технології. Крім того, в системі креативного менеджменту суб'єктами керованої підсистеми управління є лише робітники, які пропонують і аналізують нові ідеї, а в системі інноваційного менеджменту до цієї групи суб'єктів припадають усі працівники, які залучені до розроблення і реалізації ідей.

Креативність, як і будь-яка якість характеру можна удосконалювати і заохочувати. У кожному з нас закладено потенційні здібності, які при вправному підході можна розкрити.

Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,

І.Л. Загребельна, к.е.н., доцент,

Т.М. Заліпа, здобувач вищої освіти

*Полтавський державний аграрний університет*

## **УПРАВЛІННЯ ЗГУРТОВАНІСТЮ КОЛЕКТИВУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Загострення проблем, пов'язаних з пандемічними, постпандемічними викликами, військовим станом в Україні та викликані даними факторами складної економічної, політичної та соціальної ситуації, вимагають від сучасних менеджерів всіх рівнів посиленої уваги до роботи трудових колективів та управління ними. Згуртований колектив має ряд

переваг, як для підприємства загалом, так і для кожного члена групи зокрема (табл. 1).

Таблиця 1

**Переваги згуртованості колективу [1; 2, с. 69]**

Для організації	Для індивіда
Підвищення ділової активності	Значно зростають можливості для зростання
Зростання якості виробництва, продукції, послуг	Відчуття приналежності до спільної справи та організації загалом
Зростання якості внутрішньоорганізаційної взаємодії	Трудова діяльність осмислена, різноманітна – задоволеність від процесу праці зростає
Прискорюється обмін інформацією в усіх напрямках	Формується середовище для «вирощування» компетентних кадрів
Покращується морально-психологічний клімат в колективі	З’являються гарантії зайнятості
Активно вирішуються проблеми різного характеру	Зростання інтересу до особистісного, професійного розвитку та отримання відповідних «дивідендів»
Неформальні лідери налаштовані на ті ж самі цілі, що й формальні	Посилення (поява) проактивного ставлення до життя

На наш погляд, можемо сформувані наступні цілі управління згуртованістю колективу, що мають реалізовуватися менеджментом сучасного підприємства (рис. 1).

Сформувати почуття єдності, організованості та об’єднаності колективу	Психологічне розвантажити та підтримати членів колективу	Сформувати комфортне середовища в межах колективу, організації
Розвину співпрацю, взаємну допомогу і здорову конкуренцію	 <p>Основні цілі управління згуртованістю колективу</p>	Підвищити продуктивність праці членів колективу
Досягти розуміння в межах робочого процесу		Підвищити якість праці членів колективу
Сформувати та підтримувати командний дух	Сформувати та розвину індивідуальну та групову мотивацію	Зміцнити авторитет топ-менеджменту на всіх рівнях та підвищити лояльність

Рис. 1. Система основних цілей управління згуртованістю колективу [сформовано автором на основі 3, с. 305]

Зазначимо, що в сучасних складних умовах не лише функціонування підприємств, але й існування людей, у

працівників можуть бути цілком пояснювані коливання поведінкових проявів, що негативно можуть відобразитися на їх згуртованості. Для того щоб ці природні прояви поведінки не взяли верх, керівництву необхідно посилити реалізацію заходів із підвищення згуртованості колективу (табл. 2).

Таблиця 2

**Шляхи підвищення рівня згуртованості колективу аграрного підприємства в сучасних умовах**

Захід	Характеристика
Формування та підтримка традицій	Мають вплив психологічного захисту (формує спокій, комфорт, впевненість)
Проведення регулярних зборів колективу	Збори, наради мають стосуватися не лише робочих питань, але й вирішення спільних нагальних проблем, наприклад соціального, волонтерського характеру тощо
Спільне навчання персоналу	Спільне навчання працівників (колективні курси, тренінги) не лише підвищує професійний рівень, майстерність працівників, але може сприяти обміну знаннями, досвідом, активізації спілкування в колективі, «пробудженню» творчості в кожному, а все це посилює позитивний ефект від навчання.
Участь у волонтерській діяльності	Волонтерська робота загалом допомагає людям досягти більшого психологічного та реального впливу на власне життя, а отже й життя колективу. Також волонтерська діяльність дає змогу індивіду знайти себе, закласти в своє життя ті цінності та звички, які дозволять їй мати здорове, продуктивне і насичене життя. При цьому дані ж цінності мають фігурувати й ціннісному наборі підприємства.

Отже, збереження ефективності та залучення персоналу, соціалізація політики підприємства та інтеграція, як зовнішня, так і внутрішня, на нашу думку – основні напрямки розвитку стратегії підприємства в сучасних умовах.

**Список використаних джерел:**

1. Матвієнко Ф. Як налагодити згуртованість колективу, викоринівши плинність і гоніння новачків. URL: <https://xn--90aamhd6acpq0s.xn--j1amh/teoriya/zghurtovanist-kolektivu/> (дата звернення 26.04.2022 р.).
17. Мельник Л. С. Колектив – головний ресурс підприємства. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2020. №3 (69). С. 68-71.
3. Романець І.В., Маркова С.В., Головань О.О. Актуальні проблеми формування командобудування як фактор ефективного управління бізнесом. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Випуск 3 (14). С. 303-308.