

розвитку соціального підприємництва, сформувався розвинутий ринок соціальних інвестицій, створено мережу спеціальних бірж.

Розвинені країни, розуміючи роль держави у реалізації соціально відповідальної політики, розглядають державний сектор як каталізатор на ринку соціально орієнтованих інвестицій, що реалізується через забезпечення сприятливого нормативно-правового середовища. Основними напрямками діяльності тут є:

- підтримка соціально-орієнтованих організацій, в тому числі через надання технічної допомоги;
- залучення до інвестиційних програм, державних закупівель та ін.;
- надання податкових пільг, гарантій або субсидій;
- спільне інвестування у фонди соціально-орієнтованих інвестицій;

Соціальне інвестування – це, насамперед, елемент стратегії держави, адже результат такого капіталовкладення країна матиме у середньо- або у довготерміновій перспективі. Необхідно вивчати та впроваджувати у наші реалії передові європейські практики соціального інвестування - без цього Україна не зможе подолати розрив, який існує між соціальними складовими нашої країни та ЄС.

Література:

1. 2019 Annual Impact Investor Survey. URL: <https://thegiin.org/research/publication/impinv-survey-2019>.

2. Лазар Ю. В., Завальна О. С. Сучасні тренди розвитку соціально відповідального інвестування: закордонний та вітчизняний досвід. *Механізм регулювання економіки*. 2012, № 4.

3. Тарханова Н. О. Пошук оптимальної моделі соціального інвестування в Україні. URL: http://www.rusnauka.com/3_ANR_2013/Economics/4_125735.doc.htm.

**Валентина Рибалко, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр;
Олексій Томілін, д.е.н., доцент, професор кафедри
Полтавська державна аграрна академія**

ПРАКТИЧНІ ТЕХНІКИ МЕНЕДЖМЕНТУ У КОМАНДНІЙ РОБОТІ

Актуальність питання менеджменту у командній роботі полягає у тому, що ринок праці будь-якої країни світу потребує кваліфікованих, підготовлених, продуктивних працівників, які знають свою справу. Менеджери – це ті, які прямим чином впливають на основний елемент організації – людей, спрямовуючи їхні дії [2, с. 5]. Нажаль, велика кількість менеджерів зорієнтована або лише на досягнення результатів, не вміючи співпрацювати в команді. Тому кожен фахівець у роботі з персоналом має володіти певними професійними навичками, а не покладатися на свій досвід, інтуїцію чи везіння.

Кеннет Бланшар, знаний експерт з менеджменту, автор не менше 60 праць, включаючи і «Менеджер за одну хвилину», переконаний, що 99% проблем у компанії можна запобігти, використовуючи інструменти, які при правильному застосуванні можуть змінити стиль управління на краще [3]. Опираючись на думку Спенсера Джонсона, який відомий своїми мотиваційними працями, ми дійшли висновку, що потрібно докладати купу зусиль, щоб бути ефективними в організації підприємства, особливо, у стосунках з працівниками.

Команда – це спеціально підібрана група людей для об'єднання їхніх зусиль, спрямованих на розв'язання проблемної ситуації чи спільне виконання важливого завдання [2, с. 109]. Так, Л. І. Скібіцька вважає, що менеджер має чітко розподілити обов'язки і функції між окремими службами і конкретними виконавцями [2, с. 107]. А звідси слідує, що керівник повинен визначити відповідальності та права підлеглих за результати праці. Характерною ознакою команди є наявність спільної мети, цілей. Тому експерт у галузі менеджменту Кеннет Бланшар вважає доцільним вжити правило «80 / 20» [1, с. 16]. Це означає, що 80 % найважливіших результатів виходять при досягненні 20 % цілей. Тому перш за все команді потрібно узгодити свої цілі. Якщо працівник задіяний в постановці цілей, то це позитивно впливає на очікування результатів. Віддача необхідна для спостереження за чийось прогресом, а особливо, корисно мотивувати та помічати успіхи підлеглих, так як це підвищить само ефективність та надасть стимулу для довгострокової перспективи [4].

Звісно, щоб робота була продуктивна (а це і кількість і якість), потрібно дослідити здібності та нахили окремих членів команди: хто є оцінювачем, генератором ідей, узгоджувачем, практиком-виконавцем, помічником. Таким чином, потрібен час на проходження певних етапів, пов'язаних з взаєморозумінням, подоланням пасивної поведінки певних членів команди, для створення творчої атмосфери. А незамінним методом критичної оцінки рішень є «мозковий штурм», при якому відбувається публічне обговорення до взаємоузгодження позицій [2, с. 310].

Фахівці наголошують, серед яких і Спенсер Джонсон, що підбадьорення, похвала допомагає людям реалізувати їх потенціал. А отже на менеджерах лежить відповідальність на тому, щоб конкретно наголошувати на виконанні сумлінної роботи, показати як це впливає на роботу організації та колег, спонукати до подальших перемог [1, с. 26]. Проте для плодоносної командної роботи необхідні теж і догани. Але потрібно слідувати певним правилам у цьому принципі, як стверджує Кеннет Бланшар. Потрібно висловлюватися коректно, не принижуючи працівника, але навпаки дати поради, що налаштують на подальшу роботу, а також варто показувати на помилки відразу, підтверджуючи, що все одно високо цінується сам підлеглий [1, с. 33].

Отже, підсумуємо словами Кеннета Бланшара: «...найкраща хвилинка, витрачена мною, – це хвилинка, витрачена на людей» [1]. Якщо результатів досягають працівники, то сили, час, гроші мають бути вкладені в них.

Ефективні менеджери це не ті, що просто роздають накази, але ті, які вміють керувати собою і підлеглими так, щоб був толк, як від людей, так і від організації в цілому. Менеджмент – важча і наполеглива праця, яка потребує конкретних кроків та планів. Командна робота має безліч переваг, серед яких зростання якості управлінських рішень; скорочення часу на пошук доцільних варіантів рішень; втілення різностороннього підходу до розв’язання нелегких ситуацій; спрощення втілення прийнятих рішень; концентрація розумового процесу на досягненні мети [2, с. 110].

Таким чином, володіння практичними техніками менеджменту у командній роботі забезпечить злагоджену роботу усієї компанії, підвищить її продуктивність, допоможе досягнути синергії та посилить особистісний ріст кожного члена компанії.

Література:

1. The One Minute Manager – Kenneth. H. Blanchard; Berkley Books, New York, 64 с.
2. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2010. 360 с.
3. Book Report - The One Minute Manager by Ken Blanchard and Spencer Johnson. URL: <https://www.baileyoliverlawfirm.com/news/2017/nov/13/book-report-one-minute-manager-ken-blanchard-and-s/> (дата звернення: 22.10.2020).
4. Goal setting. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Goal_setting (дата звернення: 22.10.2020).