

## ПРИНЦИПИ ТА ФАКТОРИ РОЗВИТКУ КОМАНДНОЇ РОБОТИ В ІННОВАЦІЙНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

*Ганєєв А. А.  
Полтава, Україна*

**Науковий керівник:** *Школяр Сергій Петрович* – кандидат технічних наук, доцент кафедри педагогічної майстерності та менеджменту імені І. А. Зязюна Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка

В сучасному світі комунікації досягли максимального рівня свого розвитку, інтегрувавшись в усі без виключення сфери діяльності людини, даючи можливість позиціонування її як індивідуума в соціумі через навички командної роботи. З цього постає важливість роботи команди з метою формування та впровадження інновацій [1]. Таким чином, інноваційний менеджмент буде своєю діяльністю на такому одному з ключових аспектів для досягнення успіху як командна робота. Команди як основні одиниці продуктивності для більшості організацій формуються на базі певних принципів [2], наведемо деякі основні з них щодо командної роботи:

- команди завжди демонструють вищу продуктивність, ніж робочі групи, якщо вони належним чином організовані та підтримані;
- щоб дійсно стати командою, група потребує виклику (challenge) при виконанні завдання чи під час роботи над проектом;
- високоефективна команда повинна мати чітку, конкретну мету, яка відрізняється від загальної мети організації;
- командний успіх залежить від правильного поєднання навичок, а не особистостей;
- для отримання командних досягнень потрібна дисципліна й організованість;
- формування команди потребує часу, а доведення її до високої продуктивності потребує ентузіазму й наполегливості;
- успіх команди більш імовірний через обмін досвідом та моделями поведінки, а також через регулярне та зрозуміле спілкування;
- команди проходять природний життєвий цикл від групи окремих людей до створення коаліції з вищою продуктивністю, в якій учасники дбають один про одного.

Розглядаючи командну роботу як фактор розвитку глобальних навичок при формуванні іншомовної компетентності, необхідно проаналізувати її можливі переваги та недоліки для створення ефективної моделі при навчанні з визначенням сприятливих умов і обмежувальних факторів для її використання.

До переваг командної роботи можна віднести такі фактори:

- сприяння співпраці та водночас здоровій конкуренції;
- формування впевненості в собі за рахунок отримання підтримки та позитивної оцінки з боку інших учасників команди, значущості отриманого результату командної роботи, що посилює активну участь студентів у навчальному процесі;

– підготовка майбутніх фахівців до подальшої професійної діяльності, базуючись на колективній роботі співробітників, їх умінні розв'язувати складні завдання, досягати компромісу, враховувати інтереси замовників, клієнтів, компанії та колективу;

– об'єднання людей з різними знаннями, навичками та точками зору, з різним рівнем іншомовної компетентності, що дозволяє реалізувати процес взаємонавчання природнім шляхом;

– пошук та знаходження творчих та інноваційних рішень складної проблеми в разі ефективної організації командної роботи;

– можливість виконувати різні ролі в команді, опрацьовуючи різні завдання, з метою визначення найбільш комфортних ролей для себе та подальшого застосування їх у професійній діяльності, для самопізнання та самоактуалізації;

– розвиток професійних та глобальних навичок, таких як управління проектами, самоменеджмент, вирішення проблем, навички вирішення конфліктів та ведення переговорів, комунікативних навичок, критичного мислення та креативності, лідерства, соціальної відповідальності;

Ще одним важливим компонентом успішної організації команди є розуміння моделі команди, яка буде найбільш ефективною в конкретній ситуації з метою доцільного планування та чіткого окреслення очікуваних результатів. У світовій практиці визначають 5 основних моделей команд: традиційну модель, модель командного духу, передову модель, цільову модель та кібермодель (віртуальну модель) [3].

#### **Список використаних джерел:**

1. Школяр С.П. Інноваційний розвиток держави – комфортне життя її громадян. Тези виступу в обговоренні / С.П. Школяр // Матеріали парламентських слухань у Верховній Раді України 20.06.07 р. «Національна інноваційна система України: проблеми формування та реалізації» / Упор. Г.О. Андросчук, М.М. Шевченко, – К.: Парламентське вид-во, 2007. – С.60-62
2. Katzenbach J.R., Smith D.K. The Wisdom of Teams: Creating the High-performance Organization. Boston: Harvard Business School, 1993. 275 с.
3. Team Models – different types of teams. URL: <http://www.managementstudyguide.com/team-models.htm>

#### **А. С. МАКАРЕНКО ПРО КОНЦЕПЦІЮ ФОРМУВАННЯ ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ**

*Геращенко Ю. М.  
Полтава, Україна*

Визначаючи мету й стратегію виховання в сучасній незалежній Українській державі, педагоги, зазвичай, звертаються й до її історичних джерел, до поглядів на цю проблему класиків української педагогіки. Вникнемо в педагогічну систему А. С. Макаренка, творче життя й педагогічну діяльність [1].