

Спільне формування екологічних політик підвищує рівень залученості співробітників і забезпечує їхню більшу відповідальність за дотримання екологічних стандартів. Для ефективного впровадження горизонтального лідерства доцільно перетворити корпоративні екологічні правила на живу, візуально привабливу систему комунікації: супроводжувати їх інфографікою, прикладами, фотографіями з реальних екопроектів підприємства. Такі елементи створюють емоційний зв'язок працівників із цінностями компанії. Доцільно також інтегрувати інтерактивні цифрові платформи, що забезпечують двосторонній зв'язок і збір відгуків працівників щодо екологічних ініціатив, сприяючи формуванню культури спільної соціально-екологічної відповідальності.

Визначальну роль у функціонуванні горизонтальної системи відіграють менторські практики, що спрямовані на розвиток лідерських якостей на всіх рівнях. Регулярні діалоги між керівником і працівниками, у яких 70% часу відведено слуханню, а решта – ставленню запитань і рекомендаціям, допомагають виявляти потенційних лідерів, підтримувати їх ініціативи та формувати командну відповідальність за екологічні результати [1]. Таке посилення «вузлових» лідерів створює мультиплікативний ефект, тому що екологічні принципи стають частиною командних звичок і корпоративного ДНК підприємства.

Таким чином, горизонтальне лідерство не лише демократизує процес управління, а й робить екологічний менеджмент більш гнучким, адаптивним та ефективним. Воно створює умови, за яких екологічна культура формується природно, тобто через участь, діалог і взаємну підтримку, а не через формальні регламенти та адміністративний контроль.

Література:

1. Наседкіна М. Як впровадити горизонтальне управління: 6 порад. URL: <https://www.management.com.ua/notes/horizontal-management.html>

Солонар Л.М.

віцепрезидент Кіровоградської регіональної торгово-промислової палати

Федькін Ю.

здобувач вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ЯК ФУНДАМЕНТ ЕФЕКТИВНОСТІ КОМАНДИ

У сучасному світі, де темп роботи постійно зростає, а конкуренція на ринку послуг і продуктів посилюється, успіх будь-якої організації дедалі більше залежить від якості командної взаємодії. Водночас навіть найталановитіша команда може втратити ефективність, якщо її учасники не відчують себе у безпеці — коли бояться висловлювати думки, визнавати помилки чи пропонувати нові ідеї. Саме тому психологічна безпека сьогодні вважається одним із ключових чинників ефективної командної роботи.

Ема Едмондсон визначила психологічну безпеку як атмосферу, у якій кожен учасник команди може висловитися без страху бути осміяним, приниженим чи покараним за власну думку. На перший погляд це здається дрібницею, але у дійсності саме ця умова визначає, чи стане команда інноваційною, продуктивною і згуртованою, чи залишиться просто групою окремих виконавців. Психологічна безпека передбачає відкритість, взаємоповагу, емпатію, толерантність до помилок і спільну відповідальність за результат. У психологічно безпечному середовищі люди активніше діляться ідеями, не бояться ризикувати, пропонують нові рішення. А от у токсичному колективі переважає замкненість, страх критики, зниження ініціативи. Це прямо впливає на продуктивність і рівень залученості працівників. [1]

Сучасні компанії все частіше впроваджують конкретні інструменти для підтримки безпечного клімату. Одним із таких є регулярні «ретроспективи» — зустрічі, де команда

обговорює, що вдалося, а що ні, без звинувачень. Це дозволяє побачити проблеми як спільні виклики, а не як провину окремої людини. Другий ефективний метод — відкрита комунікація. Менеджери, які діляться інформацією про цілі, труднощі чи навіть власні помилки, створюють атмосферу чесності. Підлеглі бачать, що помилятися — це нормально, головне вчитися на цьому. Варто відзначити і роль емоційного інтелекту лідера. Керівник, який розпізнає емоції команди, вміє регулювати конфлікти та підтримувати баланс, формує довіру на всіх рівнях.

У найближчі роки психологічна безпека ставатиме ще важливішою через розвиток дистанційної роботи, штучного інтелекту та міжкультурної взаємодії. Відсутність фізичної присутності ускладнює емоційний контакт, тому організаціям доведеться створювати нові форми підтримки довіри в онлайн-середовищі. Керівники майбутнього поєднуюватимуть аналітичні навички з глибоким розумінням емоцій людей. Це дозволить не лише координувати процеси, а й підтримувати психологічний баланс у команді. [2]

Психологічна безпека є основою, на якій будується ефективна командна взаємодія. Вона створює простір, де люди не бояться бути собою, висловлюватися і приймати рішення. Саме в такому середовищі народжуються інновації, формується довіра й справжня відповідальність за спільний результат.

Література:

1. Клесман О. Психологічна безпека в команді як передумова залученості до роботи в ІТ компаніях URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-561-567>
2. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка. Івано-Франківськ. 2015.
URL: http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/organizac_povedinka.pdf

Солонар Л.М.

віцепрезидент Кіровоградської регіональної торгово-промислової палати

Федькін Ю.

здобувач вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ В ЕПОХУ ШІ: ВПЛИВ АВТОМАТИЗАЦІЇ НА МОТИВАЦІЮ ТА КОМАНДНУ ДИНАМІКУ

Станом на сьогодні, світ праці переживає наймасштабнішу трансформацію за останні десятиліття. Штучний інтелект, автоматизація, алгоритми й нейромережі стрімко змінюють підходи до управління, структурування процесів і мотивації працівників. Якщо ще кілька років тому головними якостями цінувалися дисципліна, уважність і швидкість виконання, то тепер у фокусі — креативність, гнучкість мислення, уміння взаємодіяти з технологіями.

Автоматизація праці почалася задовго до появи штучного інтелекту, проте саме сьогодні вона досягла якісно нового рівня. Алгоритми не просто виконують повторювані дії — вони приймають рішення, аналізують ринки, спілкуються з клієнтами та навіть управляють виробничими циклами. Це означає, що функція менеджера також змінюється: від контролю до фасилітації, від директивного стилю до партнерського. Сьогодні у центрі управління стоїть людина як носій унікального досвіду, творчості та емоційного інтелекту. Поява штучного інтелекту змінила поняття «ефективності». Тепер важливо не лише виконати завдання швидко, а й вміти адаптуватися до нових алгоритмів, навчати їх, інтерпретувати результати. Менеджер стає не стільки контролером, скільки мостом між технологією та людьми, здатним зберігати баланс між цифровими рішеннями й людяністю. Психологічна структура команди також зазнає трансформації. Замість стабільних ролей з'являються динамічні, де кожен учасник виконує кілька функцій залежно від потреб моменту. Це вимагає високої довіри, адаптивності та постійного навчання. [1]