

ЛИТЕРАТУРА

1. Колпаков, В. М. Теория и практика принятия управленческих решений : учеб. пособие / В. М. Колпаков. – Киев : МАУП, 2004. – 504 с.
2. Нёлке, Матиас. Учимся принимать решения. Быстро, точно, правильно / Матиас Нёлке. – М.: Омега-Л, 2006. – 127 с.
3. Демин, Г. А. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Г. А. Демин. – Пермь, 2019. – 88 с.

УДК 658.5

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ В МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Т. С. Казановский, студент группы 10503322 ФММП БНТУ,
научный руководитель – преподаватель К. И. Корнилова*

Резюме – в данной статье рассматривается командообразование и ее этапы, сильные и слабые стороны команды, которые важно учитывать, чтобы повысить эффективность работы и поддерживать коллективный дух в малых и средних предприятиях.

Resume – this article discusses team building and its stages, the strengths and weaknesses of the team, which are important to consider in order to increase work efficiency and maintain team spirit in small and medium-sized enterprises.

Введение. Сейчас растет конкуренция, которая вынуждает любое предприятие активно адаптироваться к современным рыночным условиям. Но со временем рынок меняется, предъявляя новые требования к работе предприятий и их бизнес-процессам. Поэтому управление персоналом является наиважнейшим процессом, который должен постоянно развиваться с целью овладения современными бизнес-процессами.

Основная часть. Важнейшая задача в малом или среднем предприятии для руководителя – не столько контроль над подчиненными, сколько формирование команды единомышленников, так как человек индивидуален, он наделен огромным количеством разных желаний и мотивов, имеющий собственную черту и характер. Поэтому руководителю следует всегда учитывать то, что интересы людей в будущем коллективе могут не совпадать.

Преимущества работы в коллективе заключаются в том, что повышение индивидуальных усилий связано с появлением здоровой конкуренции, желанием выделиться или быть наравне с другими людьми. Присутствие коллектива способствует дополнительной мотивации, энтузиазму, что приводит к увеличению производительности, качества работы и раскрытию творческого потенциала сотрудников. Но также из недостатков следует выделить перераспределение власти и склонность некоторых членов команды пользоваться преимуществами членства в команде, не внося свой

вклад в работу, что сильно отражается на эффективность команды в малом и среднем бизнесе.

Этапы командообразования по модели Такмена и Дженсена:

1. Формирование. Это еще не команда, так как на начальном этапе новые члены коллектива насторожены, так как они не знакомы друг с другом. Такой коллектив называется рабочей группой. Она может выполнять задачи, но с осторожным общением с коллегами.

2. Бурление. На этом этапе члены коллектива начинают раскрываться и проявлять себя, предлагая и отстаивая свои идеи, образуя псевдокоманду. Данный этап считается самым сложным этапом командообразования, так как в коллективе начинают возникать конфликты, стычки и взаимное недовольство, что сильно отражается на продуктивности команды.

3. Нормирование. После того как каждый проявил себя и оценил запас прочности лидера, они вырабатывают общие правила и объединяются вокруг общей цели, зависящая от результата прошлого этапа. Группа на этапе нормирования называется потенциальной командой, несмотря на сплоченность, она еще не устойчивая.

4. Функционирование. Участники команды укрепляют свои связи, развивают более доверительные и личные отношения. На этом этапе достигается наивысший уровень производительности труда команды. Участники коллектива становятся более гибкими, подстраиваясь друг под друга. Они готовы делиться профессиональными знаниями и извлекать уроки из опыта своих коллег.

5. Роспуск или реформирование. На этом этапе команда распускается, когда завершает работу над проектом. Команда успела к тому времени привязаться к друг другу, поэтому при роспуске участники будут испытывать болезненность расставания. Но есть еще один вариант – реформирование, но выбор будет зависеть от компании.

В начале сотрудничества участники коллективного труда наполняются энтузиазмом и испытывают и положительное настроение. Однако на следующем этапе возможны трудности, уменьшение мотивации или появление сомнений у участников группы. Поэтому руководителю необходимо участвовать напрямую в создании рабочей атмосферы, где поощряются достижения, укрепляется коллектив и повышается производительность труда. Для достижения этих целей необходимо:

- учитывать индивидуальные особенности и способности команды;
- поддерживать и стимулировать команду, также улучшить условия труда;
- добиваться атмосферы взаимного понимания и уважения в коллективе;
- устраивать корпоративные развлечения и деловые игры в коллективе.

Заключение. Таким образом, командообразование представляет собой сложный процесс, требующий больших затрат и усилий малых и средних предприятий. Не каждый руководитель обладает необходимыми знаниями, харизмой и профильным опытом, поэтому специалисты по управ-

лению персоналом рекомендуют поручать работу по командообразованию кадровым службам. Несмотря на полезность их помощи, ключевую роль должен играть руководитель. Его задача – способствовать формированию общих ценностей, мотивировать на достижение результатов и обеспечить условия для успеха.

ЛИТЕРАТУРА

1. Этапы формирования и развития команды | НОСК Training [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hocktraining.com/blog/etapy-formirovaniya-komand>. – Дата доступа: 04.04.2024.
2. Командообразование: принципы, задачи, практические рекомендации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gb.ru/blog/komandoobrazovanie/>. – Дата доступа: 15.03.2024.
3. Командообразование: правила, этапы построение эффективной команды. – Режим доступа: <https://dasreda.ru/media/for-managers/komandoobrazovanie/>. – Дата доступа: 16.03.2024.

УДК 336.76

ТОКЕНИЗАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

*М. В. Рынейская, студент группы 10503321 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель С. А. Грицевич*

Резюме – в данной статье рассмотрено понятие токенизации в бизнесе, приведено определение понятия токенизации, а также примеры токенизации в разных областях бизнеса, развитие рынка токенизации.

Resume – this paper discusses the concept of tokenisation in business, provides a definition of tokenisation, examples of tokenisation in different business areas and the development of the tokenisation market.

Введение. Цифровые технологии корректируют форму рынков продуктов и факторов производства и полностью изменяют существующие бизнес-процессы. Цифровая трансформация стала основой для взрывного переворота в динамичной сфере международного бизнеса, изменив устоявшиеся парадигмы и подтолкнув компании к небывалому росту. Помимо революции в мировых корпоративных операциях, плавная интеграция цифровых технологий в бесчисленные бизнес-компоненты стала стратегической альтернативой для предприятий, стремящихся процветать на объединенном и быстро развивающемся мировом рынке [1].

Новый виток развития современной мировой экономики был осуществлен при возникновении токенов, которые характеризуются как цифровые относительные виртуальные единицы с определенной ценностью, пользой и привязкой к чему-либо, которые издаются каким-либо эмитентом с целью упрощения/удешевления процесса обмена в экосистеме про-