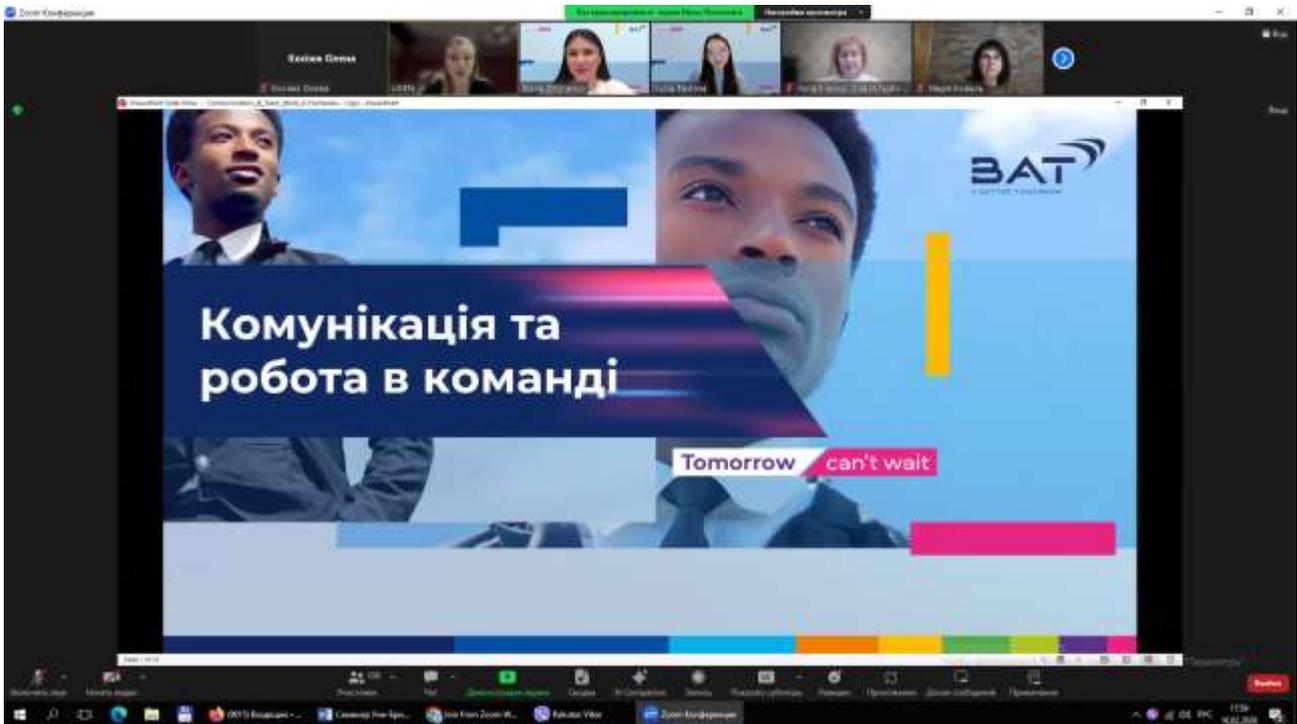


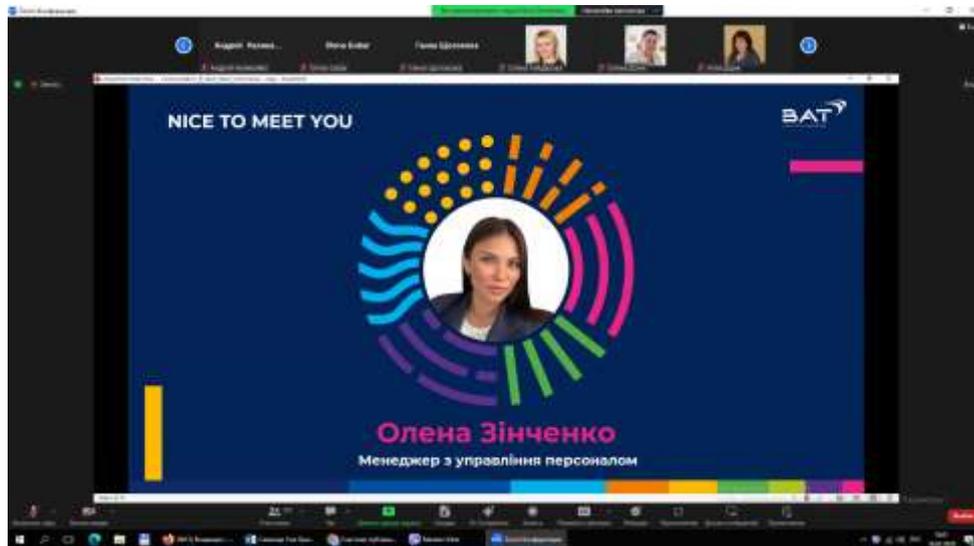
ЛЮТИЙ 2026 р.

У лютому 2026 року в межах діяльності студентського наукового гуртка «Менеджмент та адміністрування в XXI столітті» було реалізовано важливий етап професійного розвитку здобувачів освіти – зустріч із фахівцем-практиком у сфері управління персоналом та кар'єрного розвитку. Здобувачі спеціальності «Менеджмент» долучилися до вебінару, організованого платформою Uni-biz Bridge, спікером якого виступила Олена ЗІНЧЕНКО, HR-бізнес-партнер для відділу маркетингу ПрАТ «ВАТ Україна».

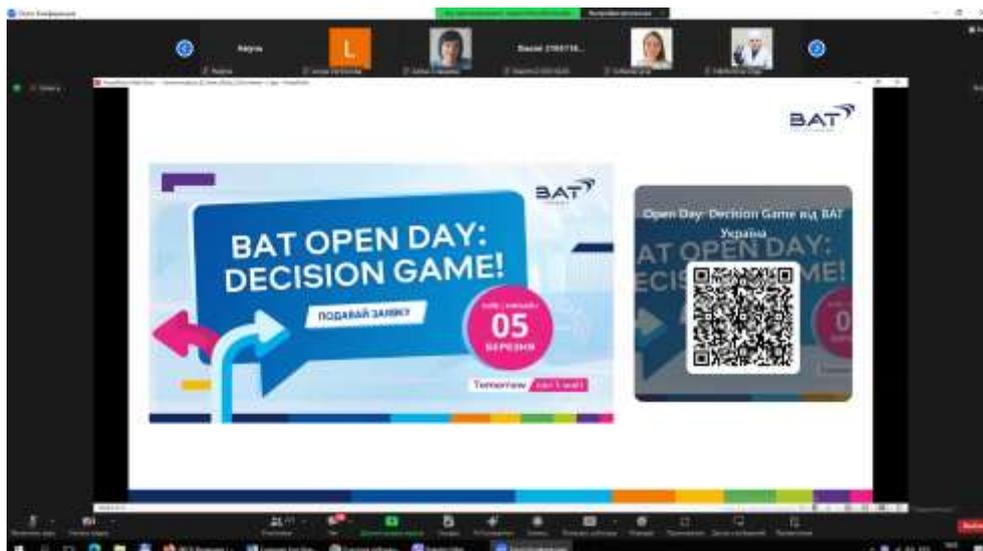


Під час вебінару було розглянуто теоретичні та прикладні аспекти ефективної комунікації в сучасних організаціях як важливого елементу системи управління персоналом. Спікер висвітлила сутність ефективної комунікації в професійному середовищі, її роль у забезпеченні результативної взаємодії між працівниками, підвищенні продуктивності праці та формуванні сприятливого організаційного клімату. Особливу увагу було приділено типовим труднощам, що виникають у процесі комунікації, зокрема бар'єрам взаєморозуміння, різниці у сприйнятті інформації, недостатній чіткості формулювання завдань, а також

способам їх подолання шляхом застосування сучасних управлінських підходів та комунікаційних стратегій.



У рамках заходу також було охарактеризовано ключові чинники успішної командної роботи, серед яких визначено відкритість до зворотного зв'язку, відповідальність, взаємну довіру, чіткий розподіл ролей та ефективне управління конфліктами. Спікер представила практичні інструменти, що використовуються у щоденній професійній діяльності HR-фахівців і менеджерів, зокрема методи активного слухання, структурованого надання зворотного зв'язку, постановки завдань за принципом SMART, а також підходи до розвитку культури відкритої комунікації в організації.



3 СТОВПА УПРАВЛІННЯ

Ефективна командна робота починається з усвідомлення себе, продовжується якісною комунікацією і закінчується зрілими управлінськими та командними практиками.

1 Ефективна комунікація = особистість + емоційний інтелект + командна динаміка

2 Усвідомлення власної ролі в командній взаємодії

3 Інструменти, які можна:
 • Застосувати у викладанні
 • Перенести у акадмію з колегами та студентами

BAT

7 participants typing

3 якими викликами ви стикаєтесь під час роботи з командою?

Насколько мотивация: неадекватная, регулярная, высокая

Пассивность, неконструктивная, агрессивная, высокая

Немотивированность, разнородность интересов

Разнообразие обязанностей: **Відсутність мотивації**

4143115 28998 **пассивність** 4143115

Уважність, команда, мотивація, **4143115**, робота, Протест

Алгоритм, **Новий рівень комунікації**, учинення, нові зміни, вч, Дуже дорого

Планування, концентрація, **#4143115**, Рольні рівні проф. підготовки

Тривалість, різноманітність, **4143115**, Несовпадіння інтересів, Комунікація

Відсутність мотивації команди, відсутність бажання співпрацювати, Емоційна нестабільність

Певна таймліміт, мало зворотного зв'язку

Join at **slido.com #4143 115**

КОМУНІКАЦІЯ ЯК ФУНКЦІЯ

ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ

- ПЛАНУВАННЯ
- ОРГАНІЗАЦІЯ
- КООРДИНАЦІЯ
- КОНТРОЛЬ
- РЕШЕННЯ
- КОМУНІКАЦІЯ**
- МОТИВАЦІЯ

Якщо **комунікація** — функція управління, в результаті має бути не повідомлення, а **узгоджене розуміння**.

BAT

АЙСБЕРГ КОМУНІКАЦІЇ + НАВИЧКИ BAT

- ВЕРБАЛЬНА
- НЕВЕРБАЛЬНА
- ПАРАВЕРБАЛЬНА

АКТИВНЕ СЛУХАННЯ

ЗАПИТАННЯ ЗАМІСТЬ ПРИПУЩЕНЬ

ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

ВПРАВА BAT

3 хв.

Напишіть **3 припущення**, яке могло б некоректно виникнути після фрази (наприклад, студента), і перефразуйте його у **відкриті уточнювальні запитання**.

Наприклад:
Студент: "У мене не було можливості виконати завдання."
Припущення: студент шумів, випрадав.
Відкриті запитання: - "Якої саме можливості бракувало?"

Завдання для наступних фраз (на вибір):

- "У нас в групі не вийшло домовитися."
- "Я думав(-ла), що це не обов'язково."

АКТИВНЕ СЛУХАННЯ

ЗАПИТАННЯ ЗАМІСТЬ ПРИПУЩЕНЬ

ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

EI ЯК КЛЮЧ ДО КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ BAT

Емоційний інтелект (EI) —

тричі ефективніше здібностей, беруть участь в узгодженні та розумінні власних емоцій і емоцій оточуючих.

EI — повільно змінюється, але можна навчитися керувати емоційністю.

МОДЕЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ Д. ГОУЛМЕНА

САМОСВІДОМІСТЬ <i>розуміння себе</i>	СОЦІАЛЬНА СВІДОМІСТЬ <i>розуміння інших людей</i>
САМОРЕГУЛЯЦІЯ <i>керування своїми емоціями</i>	РЕГУЛЯЦІЯ СТОСУНКІВ <i>керування емоціями інших</i>

ТИПОВІ КОМУНІКАЦІЙНІ ЗБОЇ В КОМАНДІ: роль ЕІ

<p>Я ДУМАВ, ЩО ЦЕ ОЧЕВИДНО</p>	<p>Усвідомлення власної картини світу</p>
<p>ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ЗАМІСТЬ ФАКТІВ</p>	<p>Розпізнавання емоцій та ідентифікація фактів</p>
<p>ЗАХИСНІ РЕАКЦІЇ</p>	<p>Саморегуляція і пауза перед реакцією</p>
<p>РОЛЬОВІ КОНФЛІКТИ</p>	<p>Емпатія та управління конфліктами</p>

КОМАНДНА ДИНАМІКА

Жодна роль не є головною. Кожна — критично важлива.

Рівні ролі. Спільна мета. Один результат.

LEADER

- Визначає бачення команди
- Визначає цінності команди
- Визначає стратегію команди
- Визначає культуру команди

FACILITATOR

- Забезпечує ефективну комунікацію
- Забезпечує ефективну взаємодію
- Забезпечує ефективну взаємодію
- Забезпечує ефективну взаємодію

GENERATOR

- Генерація ідей
- Генерація ідей
- Генерація ідей
- Генерація ідей

ANALYST

- Аналізує ситуацію
- Аналізує ситуацію
- Аналізує ситуацію
- Аналізує ситуацію

INITIATOR

- Ініціює дію
- Ініціює дію
- Ініціює дію
- Ініціює дію

ОСОБИСТІСТЬ СУЧАСНОГО ЛІДЕРА

ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

- Визначеність
- Усвідомленість
- Цілеспрямованість
- Тактовність
- Дієвість
- Вимогливість
- Критичність
- Відповідальність

НАВІЧКИ

КОМУНІКАЦІЙНІ НАВІЧКИ

- Таблиця компетенцій
- Таблиця компетенцій
- Таблиця компетенцій
- Таблиця компетенцій

ОПЕРАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

- Управління процесом
- Управління процесом
- Управління процесом
- Управління процесом

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК

- Управління організацією
- Управління організацією
- Управління організацією
- Управління організацією

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

- Стратегічне управління
- Стратегічне управління
- Стратегічне управління
- Стратегічне управління

ІНСТРУМЕНТИ В УПРАВЛІННІ
СИТУАЦІЙНЕ ЛІДЕРСТВО

Ситуаційне лідерство – стиль управління людина, що передбачає використання одного з 4 стилів управління залежно від ситуації та рівня розвитку старобільників членів команд по відношенню до завдання, що постає перед командою.



ВКАЗІВКА

лідер має високі інтереси в результаті виконання завдання

ТРЕНУВАННЯ

лідер має високу директивність, але відсутній інтерес до результату

ПІДКРЕПЛЕННЯ

лідер має високу підтримку, але відсутній інтерес до результату

ДЕЛЕГУВАННЯ

лідер має високу підтримку, але відсутній інтерес до результату

ВAT

ІНСТРУМЕНТИ В УПРАВЛІННІ
УПРАВЛІНСЬКИЙ КОУЧИНГ

Управлінський коучинг – діяльність та управління талантами.

Одне з головних відмінностей коучингу в управлінні є перехід від надання керівних вказівок до постановки запитань та виваженому розширенню прайм (можливостей).



КОУЧ-МЕНЕДЖМЕНТ В СИТУАЦІЙНОМУ ЛІДЕРСТВІ

НОВАТОР

ПОСВЯЩЕНІСТЬ

високий інтерес до результату, високий інтерес до процесу

ПІДКРЕПЛЮВАЧ

ЗВЕРНУВАЧ

високий інтерес до результату, низький інтерес до процесу

ДІВАНІ

УЧАСТЬ

високий інтерес до процесу, високий інтерес до результату

САМОСТІЙНИЙ

ДЕЛЕГУВАННЯ

високий інтерес до результату, високий інтерес до процесу

ВAT

ІНСТРУМЕНТИ В УПРАВЛІННІ
УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ

КОНФЛІКТ – зіткнення протилежних інтересів та поглядів, напруження і загострення суперечностей, що призводить до зап'янутих дій, ускладнень, боротьби, які супроводжуються складними ситуаціями, де кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони.



Розходження інтересів

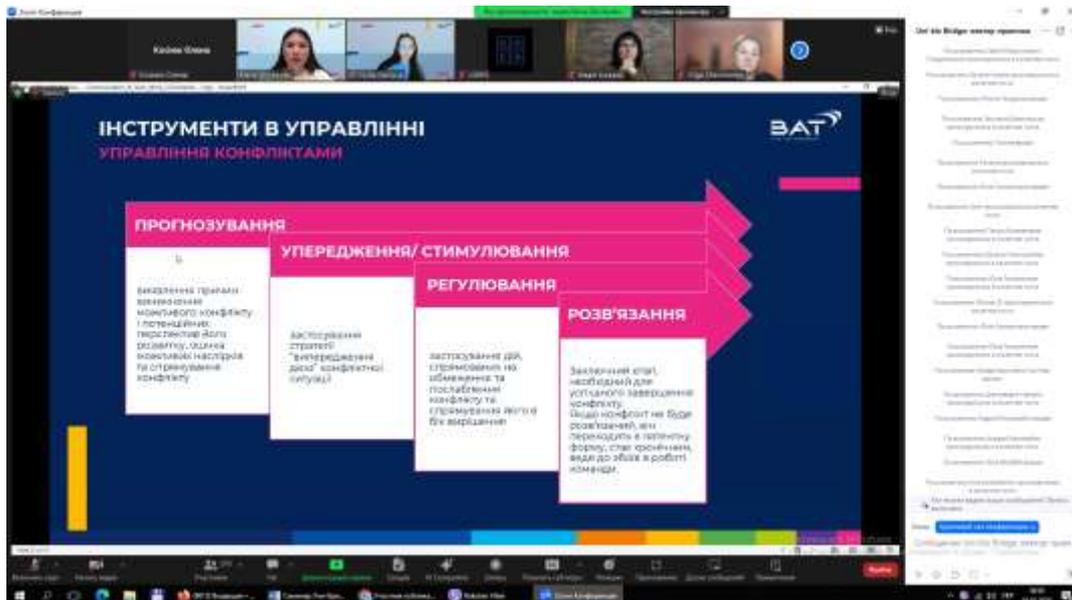
Розходження інтересів

ПРИЧИНИ КОНФЛІКТІВ

Розходження інтересів

Розходження інтересів

ВAT



Участь у вебінарі сприяла поглибленню теоретичних знань здобувачів освіти та формуванню практичного розуміння ролі комунікації як стратегічного інструменту управління персоналом. Отримані знання мають важливе значення для розвитку професійних компетентностей майбутніх менеджерів, зокрема у сфері управління командами, налагодження ефективної взаємодії та забезпечення результативної діяльності організації в умовах сучасного бізнес-середовища.