

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Сумський державний університет

**Економічні проблеми сталого розвитку**

**Экономические проблемы устойчивого развития**

**Economical Problems of Sustainable Development**



**Матеріали**

Всеукраїнської науково-технічної конференції студентів,  
аспірантів і молодих учених, присвяченої 80-річчю  
від дня народження професора Олега Балацького  
(Україна, Суми, 21 – 25 квітня 2017р.)

Суми  
Сумський державний університет  
2017

## ПІДСЕКЦІЯ: УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ

### ЯК ЗНАЙТИ КОМАНДУ ДЛЯ СТАРТАПУ?

*студентка гр. М-51 Даценко А. Ю.  
Сумський державний університет*

Сучасна вітчизняна та зарубіжна молодь намагається створити новий продукт, започаткувати власну конкурентоздатну справу, яка відрізнятиметься від інших. Такі започаткування є стартапом. Реалізація будь-якої ідеї потребує ресурсів, таких як матеріальні, фінансові, кадрові. Якщо всі види ресурсів можуть бути доступними для всіх організацій в рівній мірі, то кадровий потенціал є виключним ресурсом, який здатен розвивати організацію, робити її унікальною. Саме тому питання формування ефективної команди для стартапу є актуальним на сьогоднішній день.

Питанням формування ефективної команди організації, розвитку кадрового потенціалу та якісного підбору персоналу присвячені дослідження таких учених як: У. Лисак, А. Лукіна, В. Лук'янихін, М. Петрушенко Н. Філіпская, В. Якуба та ін.

Праці зазначених вчених зробили вагомий внесок в теорію формування та розвитку кадрового потенціалу. Проте в умовах підвищеної уваги до проблем формування стартап-проектів в Україні набуває все більшої актуальності питання формування команди саме в рамках створення стартапів.

Сильна команда в бізнесі – це найважливіший і найцінніший ресурс.

У широкому сенсі команда – це всі ті, хто працюють в одній компанії, і добре коли при будь-якому розмірі бізнесу всі відчують себе однією командою.

На рівні стартапу, команда – це всі ключові співробітники і фахівці.

Команда потрібна, перш за все, для вироблення сильних рішень. Колективний розум завжди сильніше, а сукупний досвід завжди ширше. У підсумку команда практично завжди приймає більш сильне і зважене рішення, ніж одна людина, або на порядок посилює вже придумане гарне рішення. Чим більша команда, тим більше ідей, думок та можливостей в організації. Але чим більше стає команда, тим складніше нею управляти.

Для підприємця, який намагається зібрати власну команду постає складна задача переконати талановитих людей приєднатися до нього. Кожен підприємець має бути відкритим для нових партнерів і бути готовим «віддати пас» в потрібний момент [2].

Аналіз наукових праць дав змогу визначити особливості, на які слід звернути увагу при формуванні команди стартапу:

- Бажання.

Нічого не виїде, якщо у майбутнього партнера не «горять очі», якщо він спочатку обере шлях роботи за грошову ставку. Необхідне розуміння, що перші місяці прибутку може зовсім не бути, але потім доходи стрімко зростуть вгору.

- Професіоналізм.

На жаль, але одного бажання не достатньо. Якщо ви збираєтеся підкорити специфічний напрямок в бізнесі, наприклад, консультаційні послуги з тих чи інших питань, то навряд чи вашим партнером стане водій або сантехнік з багаторічним досвідом роботи.

- Талант.

Не потрібно з головою поринати в пошуки зарекомендованих себе професіоналів. Як правило, стартапи їм не цікаві, та й грошову винагороду вони можуть запросити чималу. Необхідно звернути увагу на потенціал «новачка», його вміння і якості. Звичайно, професіоналізм і бажання при цьому повинні бути невід'ємними якостями.

- Співбесіда.

Завжди особисто спілкуйтеся з кандидатами. Тільки ви знаєте, які питання задати і лише ви зможете розгледіти «іскру» в людині [1].

Правильно підібрати співробітників або напарників в бізнесі – пів справи. Важливо правильно організувати спільну роботу. Одне з головних правил продуктивної роботи в команді – раціональний розподіл обов'язків. Не слід робити одну й ту ж справу спільно. Кожен повинен займатися власною справою, відповідно посадовим інструкціям, кваліфікації, компетенціям та знанням.

Необхідно обирати небайдужих людей. Наймати людину без внутрішньої мотивації в проєкт, який вимагає колективних зусиль – справа свідомо програшна. Слід шукати молодих фахівців, у яких «горять» очі і є бажання створювати щось нове і змінювати світ навколо себе.

Важливо хвалити команду за кожне досягнення, акцентувати увагу навіть на невеликих успіхах. Адже кожна людина потребує підтримки.

Таким чином, в умовах загостреної конкуренції право на існування отримують ті стартапи, що мають не тільки якісний, інноваційний продукт, а й команду, яка знає яким чином просувати на сучасних ринках цей продукт, як його розвивати, як не дати стати йому застарілим та зникнути на завжди.

## **ЛІТЕРАТУРА:**

1. «Где найти команду для стартапа?» Електронний ресурс. Режим доступу: <http://rb.ru/howto/gde-najti/>

2.«Startup Weekend. От идеи до компании за 54 часа» / Марк Нейджер [та ін].