УДК 159.923:005.551

Катерина Іванівна Онасенко,
здобувачка вищої освіти
академічної групи ПСМз 24-1
Науковий керівник:
Ірина Олексіївна Пєтухова,
кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології,
педагогіки та суспільних дисциплін
Державного податкового університету
ORCID 0000-0002-5194-5333

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО КОМАНДОУТВОРЕННЯ

У сучасних умовах будь-який бізнес функціонує як система взаємодії між співробітниками, де ефективність управління залежить від методів, які застосовує топменеджмент для досягнення виробничих цілей. На відміну від жорсткого адміністративного підходу, командний метод є більш результативним. Успіх організації визначається як індивідуальними зусиллями, так і злагодженою роботою команди, тому командоутворення набуває ключового значення в корпоративному управлінні, сприяючи підвищенню продуктивності та результативності.

Останнім часом зросла увага науковців до різноманітних аспектів командоутворення. Так, теоретичні аспекти даного феномену досліджували О. Сорочан [5], М. Геллерт, К. Новак [8], Г. Хертер, К. Оттль [9], Ж. Ремпель [4], О. Голентовська [1]. Методи командної взаємодії вивчали В. Горбунова [2], М. Геллерт, К. Новак [8]. Тимбілдинг як процес аналізували Д. Сміт, О. Філь Б. Такмен [12], Л. Карамушка, Ю. Каценбаш, Н. Клокар, О. Філь [3] та інші.

Історія командоутворення бере початок у 1920–1930-х роках у США із досліджень ролі емоцій у бізнесі. Елтон Мейо провів відомий експеримент на заводі Western Electric Company, продемонструвавши той факт, що групова ідентичність, соціальна підтримка та взаємодія сприяють підвищенню продуктивності праці [10]. У 1950-х Арманд Валлін Фейгенбаум запропонував концепцію тотального контролю якості (TQM), яка набула популярності в 1970-х рр. і базувалася на тому, що кожен співробітник є цінним членом команди. У 1980-х корпоративна культура та командна робота стали ключовими в управлінні бізнесом. Лідери галузі почали активно впроваджувати командні ініціативи і сформували сучасні підходи до командної роботи.

У довоєнній Україні командоутворення розвивалося за західними аналогами, беручи до уваги наступні переваги команд над колективами [12; 13]:

1. Покращення комунікації та співпраці. Спільна робота сприяє розвитку довіри і позитивно впливає на продуктивність і креативність.

2. Підвищення креативності та продуктивності. Відчуття єдності мотивує працівників до нестандартного мислення та співпраці.

3. Розвиток навичок вирішення проблем. Колективне обговорення завдань допомагає знайти ефективні рішення та краще розуміти сильні підходи і бачення.

4. Зростання мотивації та залученості співробітників. Командна робота сприяє формуванню позитивного робочого середовища.

5. Задоволеність і лояльність персоналу. Відчуття причетності до команди підвищує рівень задоволеності та продуктивності співробітників.

6. Зниження стресу та конфліктів. Командне середовище сприяє взаєморозумінню та зменшенню рівня напруги.

7. Зміцнення командного духу. Високий моральний дух сприяє ефективній роботі та збереженню кадрів.

8. Формування сталої корпоративної культури. Позаробоча взаємодія допомагає колегам краще розуміти одне одного, що підсилює командну згуртованість.

В умовах воєнного стану командоутворення набуває нових особливостей. За даними опитування «Нові очікування українців від роботодавців» (robota.ua), співробітники надають перевагу тим компаніям, які займаються благодійністю, підтримують ЗСУ. З початком війни багато підприємств запровадили так зване «соціальне командоутворення» (організовують збори для допомоги армії, відновлення зруйнованої цивільної інфраструктури, постраждалихтощо), що сприяє згуртованості членів команди підвищує рівень емпатії.

Війна стала справжнім випробуванням на життєздатність, яке пройшли ті організації, які за основу взяли підхід антикризового управління, зокрема [14]:

1. Гнучкість стратегії і планування.

2. Здатність лідера до управління ризиками.

3. Управління наявними ресурсами команди: їх системний постійний моніторинг, перерозподіл задач та зміна процесів.

4. Кризова комунікація: максимум інформації, мінімум емоційного підтексту.

5. Орієнтація на результат

6. Заохочення до розвитку, до навчання членів своїх команд.

Без сумніву, командна робота покращує робочий процес, створює умови для розвитку і функціонування навіть у найскладніші для економіки часи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Голентовська О. С. Огляд зарубіжних та вітчизняних підходів до проблеми командотворення. *Наука і освіта* : науково-практичний журнал / Південно-український національний педагогічний університет ім. К. Д. Ушинського. 2014. № 5. С. 24–30.

2. Горбунова В. В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. Житомир : Видавництво ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.

3. Карамушка Л. М., Клокар Н. І., Філь О. І. Технологія формування управлінської команди освітньої організації. Біла Церква : КОІПОПК, 2008. 64 с.

4. Рempель Ж. О. Соціально-психологічні аспекти командоутворення в недержавній організації. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки.* 2015. № 2. С. 110–115.

5. Сорочан О. Формування ефективної команди, або книжка про те, що один у полі не воїн. Київ, 2010. 104 с.

6. Чому мотивація на роботі так важлива: приклад від Google. URL : https://studpoint.com/blog/self-developmentand-motivation/chomu-motyvatsiia-na-roboti-tak-vazhlyva-pryklad-vid-google/

7. Feigenbaum Armand V. Total Quality Control. McGraw-Hill Companies. 1991. 342 p.

8. Geller M., Nowak C. Teamarbeit, Teamentwicklung, Teamberatung: Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams Paperback. Limmer. 2007. 420 p.

9. Gitte Härter Öttl C. Unschlagbar durch gutes Teamwork: Praktische Tipps für den Erfolg in der Gruppe. Bildung-undWissen-Verlag, 2003.

10. History of Team Building. URL : https://teambuilding.com/blog/team-building-history

11. Phillips J. Good collaboration, bad collaboration: A new report by Slack. URL : https://slack.com/blog/collaboration/good-collaboration-bad-collaboration-a-new-report-by-slack#autonomy

12. Tuckman B. W., Jensen M. A. Stages of small group development revisited. *Group and Organizational Studies.* 1977. Vol. 4. P. 419–427.

13. The Role of Transformational Leadership in the Relationship between Proactive Personality and Employee Voice / Kalenychenko R., Mozalov V., Petukhova I., Yevchenko I. *International Journal of Organizational Leadership,* 12 (Second Special Issue 2023), 18–28. URL : https://ijol.cikd.ca/article_60670_05c650c92b11b52594a935eec32d5a88.pdf

14. Як ефективно управляти командами в умовах воєнного стану. Досвід лідерів напрямів. URL : https://dou.ua/forums/topic/39159/