

Юлія ТОМАЩУК

здобувачка освітньо-професійної
програми «Менеджмент», ЗУНУ
Науковий керівник – к. н. д. у., доцент,
доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Наталія ЩЕРБАК

ЕФЕКТИВНА КОМАНДА ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Команди відіграють ключову роль у сучасному корпоративному середовищі, оскільки здатні швидко мобілізувати ресурси, ефективно організувати робочий процес, виконати поставлені завдання та завершити свою діяльність. Завдяки цьому команди стали не лише засобом підвищення ефективності, а й потужним чинником мотивації персоналу.

На відміну від звичайних робочих груп, члени команди працюють над досягненням спільної мети, використовуючи взаємодоповнюючі знання, вміння та досвід. Вони функціонують як автономні одиниці в межах організації, отримуючи всі необхідні ресурси та повноваження для досягнення кінцевого результату, за який несуть колективну відповідальність.

Робота в команді дозволяє не лише підвищити продуктивність, а й покращити якість виконання завдань, стимулювати креативність і впровадження інновацій, сприяти ефективному використанню технологій, а також зміцнювати мотивацію працівників і їхню залученість до спільної справи [2].

Головна різниця полягає у рівні згуртованості, відповідальності та підході до досягнення цілей. Якщо група орієнтується на індивідуальну відповідальність і ширші місійні завдання організації, то команда має чітко визначені спільні цілі та колективну відповідальність за результат. Команди вирізняються активною комунікацією, синергією з додатковим ефектом та спрямованістю на колективний результат, тоді як групи можуть мати пасивні взаємодії і працювати над окремими індивідуальними завданнями.

У науковій та прикладній літературі існує багато підходів до визначення поняття «команда». Наприклад, команду розглядають як невелику групу осіб із взаємодоповнюючими навичками, що мають спільну мету, працюють за узгодженими методами й несуть колективну відповідальність за досягнуті результати. Інше визначення акцентує увагу на взаємозалежності дій та спільній відповідальності членів команди за результат.

Деякі підходи тлумачать команду як організовану групу людей, яка працює разом над досягненням спільної цілі, водночас розподіляючи функції, обов'язки та відповідальність. Також зустрічаються визначення, що підкреслюють наявність спільних цінностей, високий рівень згуртованості, та провідну роль лідера, який спрямовує діяльність команди.

Узагальнюючи наявні підходи, команду можна визначити як організовану групу осіб, об'єднаних спільною метою, які, спираючись на взаємодоповнюючі компетенції, спільно працюють над створенням нового результату, погоджують індивідуальні цілі із загальною та усвідомлено взаємодіють у процесі її досягнення.

У науковому дискурсі командна робота розглядається як складна соціально-психологічна й управлінська система, де ефективність залежить не лише від професійних компетенцій членів, а й від рівня їхньої соціальної зрілості, взаємної відповідальності та здатності до інтеграції індивідуальних цілей у колективну парадигму дій.

Першочерговою ознакою командної роботи є високий рівень комунікативної культури - уміння не лише обмінюватися інформацією, але й вести конструктивний діалог, що передбачає аргументовану переконливість, відкритість до контраргументів та готовність до прийняття рішень на основі колективного інтелекту. Такий аспект тісно пов'язаний із психологічною безпекою команди, що дозволяє учасникам визнавати власні помилки без страху бути осудженими та сприяє формуванню довіри як ключового компонента організаційної культури.

Інтеграційною характеристикою є також здатність до емоційної саморегуляції та раціонального дистанціювання від міжособистісних

симпатій чи антипатій, що дозволяє зберігати фокус на реалізації стратегічних завдань. Командна робота вимагає від учасників готовності виконувати змінні ролі (лідер/послідовник), що у свою чергу засвідчує рівень функціональної гнучкості та зрілості управлінських моделей усередині групової структури.

Делегування повноважень розглядається не лише як технічний розподіл функцій, а як акт довіри, що сприяє зростанню автономності та ініціативності кожного члена команди. Адаптаційна здатність нового учасника оперативно інтегруватися в робочий ритм свідчить про наявність у команді чітко усталеної системи взаємодії, неформальних норм та високої готовності до навчання та обміну знаннями.

Формування ефективної команди в межах організації - це не спонтанний процес, а послідовна динамічна система, що проходить через низку етапів. Кожен із них виконує ключову роль у створенні повноцінної командної структури, здатної досягати синергійних результатів.

Командна форма організації праці є важливою умовою ефективного функціонування сучасних організацій. Вона забезпечує не лише досягнення високих виробничих результатів, а й сприяє розвитку особистісного потенціалу працівників, їхній взаємній відповідальності та ініціативності. Команди, завдяки спільній меті, згуртованості та відкритій комунікації, створюють сприятливе середовище для впровадження інновацій і підвищення мотивації персоналу. Формування ефективної команди потребує системного підходу, поєднання управлінських, психологічних та соціальних факторів, а також готовності до взаємодії, обміну знаннями та постійного вдосконалення.

Список використаних джерел:

1. Голентовська О. С. Огляд зарубіжних та вітчизняних підходів до проблеми командотворення. *Наука і освіта*. № 5. 2014. С. 24-30. URL: http://eprints.zu.edu.ua/13535/1/Holentovska_2014.pdf
2. Шпортко Г. Ю., Карабаш А. Г. Дослідження формування ефективної управлінської команди. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 25. URL: <https://www.economyandsociety.in.ua>.