

Олег ТОМИН, Марія ШЕВЧУК

здобувачі освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – Світлана ПРОХОРОВСЬКА, канд. екон. наук,

доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу

Західноукраїнського національного університету

РОЛЬ КОМУНІКАЦІЙ У ФОРМУВАННІ ЕФЕКТИВНОЇ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

У сучасних організаціях комунікації є однією з базових функцій управління персоналом, оскільки саме через них реалізуються процеси планування, організації, мотивації та контролю діяльності працівників. Комунікація виступає не лише як обмін інформацією, а як складний соціально-психологічний процес взаємодії, у межах якого формуються спільні цінності, норми поведінки, довіра та відчуття залученості персоналу до цілей організації.

У сфері управління персоналом внутрішні комунікації забезпечують узгодження інтересів працівників і роботодавця, сприяють прозорості управлінських рішень і підвищують рівень організаційної лояльності. Ефективна комунікаційна система дозволяє працівникам чітко розуміти свої ролі, завдання та очікування керівництва, що, у свою чергу, зменшує невизначеність і ризик конфліктів. Саме тому комунікації розглядаються як інструмент не лише передачі інформації, а й формування організаційної культури та бренду роботодавця [4].

Глобалізація, цифровізація, гібридні формати зайнятості, воєнні загрози, економічна нестабільність та постійні соціальні зміни суттєво ускладнюють управлінські процеси. У такому середовищі саме комунікації забезпечують зв'язок між стратегічними цілями організації та повсякденною діяльністю персоналу.

Сучасні HR-служби дедалі частіше стикаються з викликами дистанційної та гібридної роботи, коли працівники фізично

роз'єднані, але мають залишатися психологічно та професійно залученими до спільної справи. Відсутність живого контакту підвищує ризик інформаційних викривлень, втрати довіри та емоційного вигорання. У цих умовах комунікації виконують не лише інформативну, а й підтримувальну функцію, спрямовану на збереження психологічної безпеки, стабільності й відчуття приналежності до команди [3; 4].

Під цифровими інструментами командної взаємодії в сучасних організаціях розуміємо програмні рішення та онлайн-платформи, які забезпечують координацію діяльності, комунікацію, спільне виконання завдань, управління проєктами та обмін знаннями між учасниками команди. Їх головна функція полягає у створенні єдиного інформаційного простору, який об'єднує всіх учасників незалежно від їхнього місцезнаходження та часових поясів. Однією з найбільш важливих груп інструментів є комунікаційні платформи, які забезпечують безперервний обмін інформацією між членами команди.

До таких платформ належать Microsoft Teams, Slack, Zoom. Ці системи виконують кілька ключових функцій. По-перше, вони забезпечують синхронну комунікацію через відеозустрічі, аудіоконференції та чати в режимі реального часу. По-друге, підтримують асинхронну взаємодію, що дозволяє учасникам обмінюватися повідомленнями, документами та коментарями у зручний час. По-третє, вони забезпечують структурованість комунікацій через створення тематичних каналів або груп за проєктами. Особливо важливо, що такі платформи зменшують інформаційні бар'єри в команді та прискорюють процес прийняття рішень. У традиційних організаціях значна частина часу витрачалася на координацію зустрічей та передачу інформації через формальні канали. У цифровому середовищі ці процеси автоматизуються, що дозволяє значно підвищити оперативність роботи.

Наступною важливою групою є системи управління проєктами, які дозволяють організувати роботу команди, розподіляти завдання та контролювати їх виконання.

Найпоширенішими інструментами є Trello, Asana, Jira, Monday.com. ? які виконують функцію структуризації роботи, перетворюючи складні проекти на систему чітко визначених завдань. Кожне завдання має власного відповідального, термін виконання та статус реалізації. Основні можливості таких систем включають: декомпозицію великих проектів на підзадачі; визначення пріоритетів; контроль дедлайнів; моніторинг прогресу виконання; візуалізацію робочого процесу (наприклад, у форматі Kanban-дошок) [2].

Використання таких інструментів суттєво знижує ризик дублювання завдань, підвищує відповідальність учасників команди та забезпечує прозорість процесів. Для інноваційних команд це особливо важливо, оскільки дозволяє ефективно координувати складні проекти з великою кількістю учасників.

Окрему категорію цифрових інструментів становлять сервіси для спільного створення та редагування документів: Google Workspace, Microsoft 365 (Word Online, Excel Online, OneDrive) [2]. Зазначені платформи забезпечують можливість одночасної роботи кількох користувачів над одним документом у режимі реального часу. Це кардинально змінює підхід до підготовки звітів, презентацій, аналітичних матеріалів та проектної документації.

З точки зору інноваційної діяльності, такі інструменти сприяють колективному створенню знань, оскільки дозволяють об'єднувати експертизу різних членів команди в єдиному інформаційному продукті. Важливим елементом цифрової інфраструктури є платформи управління знаннями, які забезпечують накопичення, систематизацію та повторне використання інформації в організації.

Отже, з метою підвищення ефективності комунікацій доцільно: сприяти розвитку неформальних каналів взаємодії (командні заходи, внутрішні спільноти); активізувати використання цифрових інструментів як засобу швидкої комунікації; забезпечити баланс між формальними та неформальними каналами для підвищення адаптивності організації.

Список використаних джерел:

1. Головська П. В., Кравченко М. О. Інноваційні підходи до управління комунікаціями підприємства. *Актуальні проблеми економіки та управління*. 2021. Вип. 12. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/22460>
2. Дяків О. П, Шушпанов Д.Г, Прохоровська С. А., Островерхов В. М., Коцур А. С., Хлиповка О. Цифрова трансформація управління персоналом: виклики та можливості. *Економічний аналіз*. Том.34 № 4.2024. С. 213-238.
3. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. С. 86-90.
4. Прохоровська С. А., Островерхов В. М. Роль комунікацій в управлінні брендом роботодавця. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. [наук. журнал]. Тернопіль: Економічна думка, 2015. Вип. 20. С. 87-91.