

ВНПЗ «ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

Кафедра психології

На правах рукопису

ІЛЮЧЕНКО ДАРИНА ДМИТРІВНА  
ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ КОМАНДОУТВОРЕННЯ В  
ОРГАНІЗАЦІЇ

Спеціальність: 053 «Психологія»  
(код) (назва спеціальності)

Освітня програма \_\_\_\_\_  
(назва)

Робота на здобуття освітнього ступеня «Бакалавр»

Науковий керівник:  
Олег АГАРКОВ  
д. політ. наук, проф.  
проф. кафедри

РЕКОМЕНДОВАНО ДО  
ЗАХИСТУ


Протокол № 11  
засідання кафедри психології  
від 5.06 2023р.

Завідувач кафедри  
(ЛП) Людмила ПРІСНЯКОВА  
(підпис) (ПІБ)

м. Дніпро -2023 року

Вищий навчальний приватний заклад  
«Дніпровський гуманітарний університет»

Кафедра психології  
Освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавр  
Напрямок підготовки психологія  
Спеціальність 6.03010201 психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Завідувач кафедри  
 Людмила ПРІСНЯКОВА  
« » 2023 року

**ЗАВДАННЯ**  
НА НАУКОВО-ДОСЛІДНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ  
**ІЛЮЧЕНКО ДАРИНІ ДМИТРІВНІ**

1. Тема роботи: «Психологічні чинники формування командоутворення в організації». Науковий керівник роботи: доктор політичних наук, професор, професор кафедри Агарков Олег Анатолійович.

Затверджені наказом вищого навчального закладу від « » 2023 року №

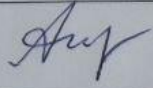
2. Строк подання студентом роботи: р.

3. Вихідні дані до роботи: література з проблеми досліджень, методи психологічних досліджень, математико – статистичні методи.

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, 2 розділи, список використаних літературних джерел.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначення обов'язкових схем, діаграм та ін.): ілюстрована таблицями та рисунками; за результатами досліджень

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	Олег Агарков. доктор політичних наук, професор, професор кафедри		

Теоретичні розділи	Олег Агарков. доктор політичних наук, професор, професор кафедри	<i>Агу</i>	
Емпіричні розділи	Олег Агарков. доктор політичних наук, професор, професор кафедри	<i>Агу</i>	
Аналіз та практичні рекомендації	Олег Агарков. доктор політичних наук, професор, професор кафедри	<i>Агу</i>	
Список використаних літературних джерел	Олег Агарков. доктор політичних наук, професор, професор кафедри	<i>Агу</i>	
Підготовка доповіді та презентації	Олег Агарков. доктор політичних наук, професор, професор кафедри	<i>Агу</i>	
Подання кваліфікаційної роботи	Олег Агарков. доктор політичних наук, професор, професор кафедри	<i>Агу</i>	

7. Дата видачі завдання 2023 р. *Агу* Олег АГАРКОВ

#### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1.	Вступ		
2.	I Розділ		
3.	II Розділ		
4.	Робота в цілому		

Студентка Ілюченко Д.Д. \_\_\_\_\_

Керівник роботи д. політ. наук, професор, професор кафедри психології АГАРКОВ  
О.А. *Агу*

## РЕФЕРАТ

Більшість українських організацій на сучасному соціально-економічному етапі розвитку суспільства виявилися зовсім не готові до глобальних інноваційних, відповідальних вимог часу змін, що відбувається в країні та за кордоном. Відсутність стабільності, війна, яка іде на території нашої держави, жорстка і, часто, недобросовісна конкуренція, слабка опрацьованість юридичних норм і кризові явища всіх сторін життя, що постійно ускладнюються товариства призводять до серйозних порушень внутрішніх та зовнішніх організаційних зв'язків, механізмів функціонування організації та, у ряді випадків, її повного знищення. Цілком логічно, що в цих умовах з'являється об'єктивна необхідність такої реструктуризації діяльності більшості організацій, яка сприяла б їх стійкому функціонуванню та розвитку. У такій ситуації застосування командного підходу в управлінні організацією виявляється одним із найперспективніших. Тільки добре сформована команда здатна самостійно ставити та ефективно вирішувати великі та міждисциплінарні проблеми за мінімально короткий термін.

Наразі питанням формування та розвитку команди приділяється велика увага з боку різних фахівців з психології, менеджменту, управлінського консультування та організаційного розвитку. З одного боку, це говорить про велику популярність застосування командного підходу в управлінні організацією. У той самий час безліч різнопланових і різнопредметних досліджень призводить до дезінтеграції теоретико-методологічних основ командоутворення. Відсутність єдиного підходу свідчить про те, що на сьогодні існує цілий спектр точок зору щодо визначення самого поняття «команда», меж його співвіднесення з такими поняттями, як «мала група» та «колектив», а також можливих стадій розвитку групи рівня команди. Таким чином, у парадигмі сучасного психологічного знання слабо розроблено єдину концепцію вивчення процесу командоутворення.

В даний час одним із актуальних дослідницьких завдань є побудова психологічної моделі розвитку групи до рівня команди. Оцінюючи поточний стан розробленості цієї проблематики, слід зазначити, що подібної моделі не існує, а існуючі варіанти, що часто не включають всі можливі стадії, важко застосувати до безлічі реально функціонуючих груп. Крім того, недостатньо чітко розуміння того, що є командою і які детермінанти повинні лежати в основі її формування, визначає не високий рівень якості практичних досліджень у цій галузі.

У зв'язку з цим, актуальність даної роботи визначається існуючими потребами як у теоретико-методологічному плані, що виражається, як у теоретичному аналізі, так і в науково-практичному плані командоутворення.

**Ступінь наукової розробленості проблеми.** У роботах вітчизняних дослідників відслідковується тенденція до гуманізації управління процесами міжсуб'єктної взаємодії у командах (Н.Л. Коломінський, Г.В. Ложкін, С.Д. Максименко); значна увага надається вивченню ціннісно-сміслових і рефлексивних складових організаційного та командного розвитку (В.П. Казміренко, Л.А. Найдьонова, М.І. Найдьонов, В.В. Третьяченко); аналізується ціннісний зміст організаційної культури, роль цінностей лідерів у її становленні (Л.М. Карамушка, О.І. Бондарчук).

У той час як перші уявлення про команди склалися в 30-ті роки. ХХ ст., і зараз історія розгляду цього явища налічує більше 90 років (Р. Белбін, Р. Блейк, Дж. Моутон, Дж. Катценбах, Д. Сміт, В. Дайєр, Дж. Гуловсен, Г. Паркер), психологія як найвища форма розвитку групи розглядала і вивчала колектив (А.В. Петровський, Л.І. Уманський, М.Г. Ярошевський та ін.).

Проте слід зазначити, що на сьогодні дослідження українських науковців у цій галузі психології значно поступаються зарубіжним вченим. Таким чином, необхідно визначити концепцію побудови команди, що заповне існуючі прогалини з питань командоутворення у психології. Актуальність проблеми та

ступінь її розробленості зумовили тему бакалаврської роботи «Психологічні чинники формування командоутворення в організації».

**Мета дослідження:** розкрити психологічні аспекти командоутворення.

Для досягнення поставленої мети потрібно послідовне вирішення наступних завдань:

1. Проаналізувати психологічні концепції командоутворення в організації
2. Виявити психологічні фактори, що впливають на процес командоутворення в організації.
3. Розкрити роль лідера у формуванні команди.
4. Визначити психологічні моделі командоутворення в організації.
5. Описати методологію дослідження психологічних чинників формування командоутворення в організації
6. Провести дослідження та проаналізувати результати психологічних чинників формування командоутворення в організації

**Об'єкт дослідження:** командоутворення в організації.

**Предмет дослідження:** психологічні чинники формування командоутворення в організації.

**Емпірична база дослідження:** 206 співробітників 11 підприємств м. Дніпра різної галузевої спрямованості.

**Методи дослідження.** В дослідженні були використані наступні методи: ділові ігри, експертне опитування, факторний аналіз.

**Наукова новизна дослідження:** визначені психологічні чинники формування командоутворення в організації.

**Теоретична значимість дослідження** полягає в тому, що сформульовані в кваліфікаційній роботі положення та висновки доповнюють наукові уявлення соціальної психології про процеси функціонування та розвитку малих груп, групової психодіагностики та психокорекції, основних складових процесу командоутворення. Особливо значущим у теоретичному плані для соціально-психологічного знання є систематизація та аналіз детермінант



командоутворення, розробка соціально-психологічної моделі розвитку групи рівня команди, і навіть виділення основних особливостей, властивих виключно командній взаємодії.

**Практична значущість дослідження** полягає у можливості екстраполювати його результати на широкий спектр проблем, пов'язаних із прикладними дослідженнями у галузі командоутворення. Ця робота може дати імпульс подальшого розвитку та розвитку проблематики командоутворення, як самостійного напрямки прикладної вітчизняної психології. Крім цього, психологічний аналіз командоутворення може використовуватися у різних галузях практичної психології пояснення і систематизації групових процесів.

Розроблений підхід до командоутворення слід розглядати як ефективний метод управлінського консультування, спрямованого на організаційний розвиток, він може використовуватись практикуючими професійними психологами, керівниками різного роду організацій та спеціалістами у галузі кадрового менеджменту для формування ефективних команд та оптимізації управлінської діяльності.

Результати дослідження також можуть бути включені до програм курсів із соціальної психології, психології управління, професійної психології, а також застосовані у процесі викладання спецкурсів, присвячених проблемам сучасного менеджменту та командоутворення.

**Структура бакалаврського дослідження** включає два розділи, 1 таблицю, 3 рисунки.

## ESSAY

The majority of Ukrainian organizations at the current socio-economic stage of society's development are completely unprepared for the global innovative, responsible requirements of the time of changes taking place in the country and abroad. The lack of stability, the war that is going on in the territory of our state, fierce and often unfair competition, weak elaboration of legal norms and crisis phenomena of all aspects of life, which are constantly complicating societies, lead to serious violations of internal and external organizational relations, mechanisms of the organization's functioning and, in some cases, its complete destruction. It is quite logical that in these conditions there is an objective need for such a restructuring of the activities of most organizations, which would contribute to their sustainable functioning and development. In such a situation, the use of a team approach in managing the organization is one of the most promising. Only a well-formed team is able to independently set and effectively solve large and interdisciplinary problems in a minimally short period of time.

At present, various specialists in psychology, management, management consulting and organizational development are paying a lot of attention to the issues of team formation and development. On the one hand, this indicates the great popularity of using a team approach in managing an organization. At the same time, many multi-faceted and multi-subject studies lead to the disintegration of the theoretical and methodological foundations of team building. The lack of a unified approach indicates that today there is a whole range of points of view regarding the definition of the very concept of "team", the boundaries of its correlation with such concepts as "small group" and "collective", as well as possible stages of development of a team-level group. Thus, in the paradigm of modern psychological knowledge, a unified concept of studying the team building process is weakly developed.

Currently, one of the urgent research tasks is the construction of a psychological model of group development to the team level. Evaluating the current state of development of this issue, it should be noted that such a model does not exist, and the existing options, which often do not include all possible stages, are difficult to apply to many really functioning groups. In addition, an insufficiently clear understanding of what a team is and what determinants should underlie its formation determines the low level of quality of practical research in this field.

In this regard, the relevance of this work is determined by the existing needs both in the theoretical and methodological plan, which is expressed both in the theoretical analysis and in the scientific and practical plan of team building.

The degree of scientific development of the problem. In the works of domestic researchers, the tendency to humanize the management of processes of intersubjective interaction in teams is observed (N.L. Kolomynskyi, G.V. Lozhkin, S.D. Maksimenko); significant attention is paid to the study of value-meaningful and reflective components of organizational and team development (V.P. Kazmirenko, L.A. Naidyonova, M.I. Naidyonov, V.V. Tretyachenko); the value content of



organizational culture, the role of leaders' values in its formation is analyzed (L.M. Karamushka, O.I. Bondarchuk).

While the first ideas about teams were formed in the 30s. 20th century, and now the history of examining this phenomenon is more than 90 years old (R. Belbin, R. Blake, J. Mouton, J. Katzenbach, D. Smith, V. Dyer, J. Gulovsen, G. Parker), psychology as the highest form of group development was considered and studied by the collective (A.V. Petrovskyi, L.I. Umanskyi, M.G. Yaroshevskyi, etc.).

However, it should be noted that today the research of Ukrainian scientists in this field of psychology is significantly inferior to foreign scientists. Thus, it is necessary to define the concept of team building, which will fill the existing gaps in the issues of team building in psychology. The relevance of the problem and the degree of its development determined the topic of the bachelor's thesis "Psychological factors of the formation of team building in the organization".

The purpose of the study: to reveal the psychological aspects of team building.

Achieving the set goal requires a consistent solution of the following tasks:

1. To analyze the psychological concepts of team building in the organization
2. Identify psychological factors affecting the process of team building in the organization.
3. Reveal the role of a leader in team formation.
4. Determine the psychological models of team building in the organization.
5. Describe the research methodology of psychological factors of team formation in the organization
6. Conduct research and analyze the results of research into psychological factors of team building in the organization

Object of research: team building in the organization.

Subject of research: psychological factors of team formation in the organization.

The empirical base of the study: 206 employees of 11 enterprises of the city of Dnipro of various branches.

Research methods. The following methods were used in the study: business games, expert survey, factor analysis.

Scientific novelty of the study: determined psychological factors of team formation in the organization.

The theoretical significance of the research lies in the fact that the provisions and conclusions formulated in the qualification work complement the scientific ideas of social psychology about the processes of functioning and development of small groups, group psychodiagnostics and psychocorrection, the main components of the team building process. The systematization and analysis of the determinants of team formation, the development of a social-psychological model of the development of a team-level group, and even the selection of the main features peculiar to team interaction are especially significant from a theoretical point of view for social-psychological knowledge.

The practical significance of the research lies in the possibility of extrapolating its results to a wide range of problems related to applied research in the field of team

building. This work can give impetus to the further development and development of the problem of team building as an independent direction of applied domestic psychology. In addition, psychological analysis of team formation can be used in various branches of practical psychology to explain and systematize group processes.

The developed approach to team building should be considered as an effective method of management consulting aimed at organizational development, it can be used by practicing professional psychologists, managers of various types of organizations and specialists in the field of personnel management to form effective teams and optimize management activities.

The results of the research can also be included in the programs of courses in social psychology, management psychology, professional psychology, as well as applied in the process of teaching special courses devoted to the problems of modern management and team building.

The structure of the bachelor's study includes two sections, 1 table, 3 figures.

## ЗМІСТ

Вступ	13
Розділ 1. Теоретичні підходи до аналізу командутворення в організації	
1.1. Психологічні концепції командутворення в організації	17
1.2. Психологічні фактори, що впливають на процес командутворення в організації	20
1.3. Роль лідера у формуванні команди	29
1.4. Психологічні моделі командотуворення в організації.	35
Висновок по розділу 1	38
Розділ 2. Практичні аспекти дослідження психологічних чинників формування командутворення в організації	
2.1.Методологія дослідження психологічних чинників формування командутворення в організації	45
2.2. Проведення дослідження та результати дослідження психологічних чинників формування командутворення в організації	50
Висновки по розділу 2	58
Висновки	60
Список використаної літератури	67

## ВСТУП

Більшість українських організацій на сучасному соціально-економічному етапі розвитку суспільства виявилися зовсім не готові до глобальних інноваційних, відповідальних вимог часу змін, що відбувається в країні та за кордоном. Відсутність стабільності, війна, яка іде на території нашої держави, жорстка і, часто, недобросовісна конкуренція, слабка опрацьованість юридичних норм і кризові явища всіх сторін життя, що постійно ускладнюються товариства призводять до серйозних порушень внутрішніх та зовнішніх організаційних зв'язків, механізмів функціонування організації та, у ряді випадків, її повного знищення. Цілком логічно, що в цих умовах з'являється об'єктивна необхідність такої реструктуризації діяльності більшості організацій, яка сприяла б їх стійкому функціонуванню та розвитку. У такій ситуації застосування командного підходу в управлінні організацією виявляється одним із найперспективніших. Тільки добре сформована команда здатна самостійно ставити та ефективно вирішувати великі та міждисциплінарні проблеми за мінімально короткий термін.

Наразі питанням формування та розвитку команди приділяється велика увага з боку різних фахівців з психології, менеджменту, управлінського консультування та організаційного розвитку. З одного боку, це говорить про велику популярність застосування командного підходу в управлінні організацією. У той самий час безліч різнопланових і різнопредметних досліджень призводить до дезінтеграції теоретико-методологічних основ командоутворення. Відсутність єдиного підходу свідчить про те, що на сьогодні існує цілий спектр точок зору щодо визначення самого поняття «команда», меж його співвіднесення з такими поняттями, як «мала група» та «колектив», а також можливих стадій розвитку групи рівня команди. Таким чином, у парадигмі сучасного психологічного знання слабо розроблено єдину концепцію вивчення процесу командоутворення.

В даний час одним із актуальних дослідницьких завдань є побудова психологічної моделі розвитку групи до рівня команди. Оцінюючи поточний стан розробленості цієї проблематики, слід зазначити, що подібної моделі не існує, а існуючі варіанти, що часто не включають всі можливі стадії, важко застосувати до безлічі реально функціонуючих груп. Крім того, недостатньо чітко розуміння того, що є командою і які детермінанти повинні лежати в основі її формування, визначає не високий рівень якості практичних досліджень у цій галузі.

У зв'язку з цим, актуальність даної роботи визначається існуючими потребами як у теоретико-методологічному плані, що виражається, як у теоретичному аналізі, так і в науково-практичному плані командоутворення.

**Ступінь наукової розробленості проблеми.** У роботах вітчизняних дослідників відслідковується тенденція до гуманізації управління процесами міжсуб'єктної взаємодії у командах (Н.Л. Коломінський, Г.В. Ложкін, С.Д. Максименко); значна увага надається вивченню ціннісно-сміслових і рефлексивних складових організаційного та командного розвитку (В.П. Казміренко, Л.А. Найдьонова, М.І. Найдьонов, В.В. Третьяченко); аналізується ціннісний зміст організаційної культури, роль цінностей лідерів у її становленні (Л.М. Карамушка, О.І. Бондарчук).

У той час як перші уявлення про команди склалися в 30-ті роки. ХХ ст., і зараз *історія* розгляду цього явища налічує більше 90 років (Р. Белбін, Р. Блейк, Дж. Моутон, Дж. Катценбах, Д. Сміт, В. Дайєр, Дж. Гуловсен, Г. Паркер), психологія як найвища форма розвитку групи розглядала і вивчала колектив (А.В. Петровський, Л.І. Уманський, М.Г. Ярошевський та ін.).

Відповідно у зарубіжній практиці психології існує досить велика кількість добре опрацьованих та сучасних підходів до можливої технології оцінки та розвитку групи до рівня команди: трирівнева технологія командного розвитку (М. Геллерт та К. Новак); рольова концепція командоутворення (Р. Белбін); інтерперсональний підхід (С. Аргіріс, В. Шютс); оцінна модель ефективності

командної роботи (Ч. Маргерісон та Д. МакКенн); програма аналізу командної ефективності (Дж. Катценбах). Серед сучасних дослідників, котрі займаються розробкою технологій командоутворення та оцінкою ефективності діяльності команд можна назвати Т.Ю. Базарова, Ю.М. Жукова, Т.Д. Зінкевич Євстигнеєву, Ю.Д. Красовського, С.К. Сергієнко, Ю.В. Синягіна та інших.

Проте слід зазначити, що на сьогодні дослідження українських науковців у цій галузі психології значно поступаються зарубіжним вченим. Таким чином, необхідно визначити концепцію побудови команди, що заповнить існуючі прогалини з питань командоутворення у психології. Актуальність проблеми та ступінь її розробленості зумовили тему бакалаврської роботи «Психологічні чинники формування командоутворення в організації».

**Мета дослідження:** розкрити психологічні аспекти командоутворення.

Для досягнення поставленої мети потрібно послідовне вирішення наступних завдань:

1. Проаналізувати психологічні концепції командоутворення в організації
2. Виявити психологічні фактори, що впливають на процес командоутворення в організації.
3. Розкрити роль лідера у формуванні команди.
4. Визначити психологічні моделі командоутворення в організації.
5. Описати методологію дослідження психологічних чинників формування командоутворення в організації
6. Провести дослідження та проаналізувати результати дослідження психологічних чинників формування командоутворення в організації

**Об'єкт дослідження:** командоутворення в організації.

**Предмет дослідження:** психологічні чинники формування командоутворення в організації.

**Емпірична база дослідження:** 206 співробітників 11 підприємств м. Дніпра різної галузевої спрямованості.

**Методи дослідження.** В дослідженні були використані наступні методи: ділові ігри, експертне опитування, факторний аналіз.

**Наукова новизна дослідження:** визначені психологічні чинники формування командоутворення в організації.

**Теоретична значимість дослідження** полягає в тому, що сформульовані в кваліфікаційній роботі положення та висновки доповнюють наукові уявлення соціальної психології про процеси функціонування та розвитку малих груп, групової психодіагностики та психокорекції, основних складових процесу командоутворення. Особливо значущим у теоретичному плані для соціально-психологічного знання є систематизація та аналіз детермінант командоутворення, розробка соціально-психологічної моделі розвитку групи рівня команди, і навіть виділення основних особливостей, властивих виключно командній взаємодії.

**Практична значущість дослідження** полягає у можливості екстраполювати його результати на широкий спектр проблем, пов'язаних із прикладними дослідженнями у галузі командоутворення. Ця робота може дати імпульс подальшого розвитку та розвитку проблематики командоутворення, як самостійного напрями прикладної вітчизняної психології. Крім цього, психологічний аналіз командоутворення може використовуватися у різних галузях практичної психології пояснення і систематизації групових процесів.

Розроблений підхід до командоутворення слід розглядати як ефективний метод управлінського консультування, спрямованого на організаційний розвиток, він може використовуватись практикуючими професійними психологами, керівниками різного роду організацій та спеціалістами у галузі кадрового менеджменту для формування ефективних команд та оптимізації управлінської діяльності.

Результати дослідження також можуть бути включені до програм курсів із соціальної психології, психології управління, професійної психології, а



також застосовані у процесі викладання спецкурсів, присвячених проблемам сучасного менеджменту та командоутворення.

**Структура магістерського дослідження** включає два розділи, 1 таблицю, 3 рисунки.

## ВИСНОВКИ

1. Командоутворення – процес створення колективу, який має певну мету, є взаємозалежним і взаємодіючим у рамках заданих правил і процедур. Важливим аспектом командоутворення є формування загальної психологічної атмосфери в команді, яка визначає її ефективність та здатність досягати поставленої мети.

Реалізація даних концепцій сприяє формуванню команди, яка може досягати поставленої мети, швидко адаптуватися до змін і діяти ефективно в умовах конкуренції. Однак, у кожній конкретній організації можуть бути різні підходи та особливості командоутворення, які залежать від специфіки бізнесу та діяльності.

Ще однією концепцією є теорія соціальної ідентичності. Згідно з цією теорією, формування команди пов'язане з процесом формування соціальної ідентичності, тобто почуття належності до певної групи. Чим більше у членів команди спільних цінностей та цілей, тим більша ймовірність успішного командоутворення.

Також варто наголосити на теорії спільного навчання, згідно з якою процес навчання відбувається краще у групі, ніж індивідуально. Ця теорія пов'язані з концепцією взаємонавчання у команді. Взаємонавчання дозволяє учасникам команди обмінюватися знаннями та досвідом, що може підвищити ефективність роботи команди.

Слід також, згадати теорію лідерства. Відповідно до цієї теорії, лідерство - це здатність впливати на інших людей і досягати спільних цілей. Лідер у команді повинен уміти мотивувати співробітників, створювати умови для ефективного роботи та бути готовим вислуховувати думки та пропозиції всіх членів команди.

Іншою психологічною концепцією, що впливає на командоутворення, є теорія соціального впливу. Вона говорить про те, що люди схильні

наслідувати поведінку інших людей, особливо тих, що вважаються авторитетними або мають високий статус. Це може впливати на формування лідерства у команді та визначати відносини між її учасниками.

У цілому, психологічні концепції командоутворення у створенні описують широкий спектр чинників, які впливають на формування та функціонування команди. Розуміння цих концепцій може допомогти у створенні умов для успішної роботи команди та досягнення спільних цілей.

2. Роль особистості в командоутворенні в організації є дуже важливою, оскільки вона впливає на взаємодію в команді, на формування культури співпраці та взаємодії, на досягнення командних цілей та на загальні результати організації. Організації повинні звертати увагу на особистісні характеристики та вміння командних гравців при формуванні команди та її керуванні для досягнення успіху в командній діяльності.

Інший важливий фактор - це взаємодія між учасниками команди. Взаємодія може бути побудована на основі різних принципів, таких як довіра, взаємоповага, співробітництво та інші. Якщо взаємодія між учасниками будується на засадах співпраці та довіри, то це може позитивно впливати на ефективність команди. На жаль, конфлікти та недовіра можуть спричинити розпад команди.

Взаємодія між учасниками команди є важливою складовою процесу командоутворення в організації. Взаємодія може бути сприятливою чи несприятливою для досягнення спільної мети команди. Успішність взаємодії залежить від декількох психологічних.

Першим із них є розуміння ролей і статусів в команді. Кожен учасник команди має свою роль і відповідальність, що визначається його професійними компетенціями та навичками. Окрім того, учасники команди мають різний статус, який визначається його позицією в організації, рівнем зарплати, посадою та іншими факторами. Розуміння ролей і статусів в команді сприяє формуванню позитивних взаємин між учасниками команди.

Другим психологічним фактором є співробітництво. Взаємодія між учасниками команди заснована на спільній меті та співпраці. Успішність команди залежить від того, наскільки взаємодія між учасниками базується на взаємному довірі та розумінні. Ключовим елементом співробітництва є взаємодопомога та взаємопідтримка, які сприяють формуванню позитивної командної динаміки.

Третім фактором є конфлікти. Конфлікти можуть виникати між учасниками команди через різниці в поглядах, інтересах та інших факторах. Важливою складовою управління конфліктами є вміння ефективно спілкуватися та слухати один одного.

Отже, взаємодія між учасниками команди є важливим фактором, що впливає на процес командування та досягнення спільних цілей. Розуміння особливостей кожного учасника, ефективна комунікація та підтримка позитивного комунікативного клімату можуть допомогти створити ефективну та успішну команду.

Корпоративна культура може впливати на ступінь довіри між працівниками та лідером команди. Якщо працівники відчують, що лідер дійсно вірить у спільну мету та підтримує команду, то це може сприяти розвитку довіри та більш ефективній співпраці.

Довіра грає важливу роль в процесі командування в організації. Вона може бути визначена як сукупність очікувань стосовно поведінки і намірів інших людей в групі. Довіра сприяє розвитку ефективного комунікаційного процесу між членами команди, сприяє зменшенню конфліктів та збільшенню співпраці між членами команди.

В контексті командування, мотивація може включати такі фактори, як бажання досягти спільної мети команди, бажання здобувати нові знання та навички, бажання розвивати соціальні відносини з іншими членами команди та ін.

Командоутворення є складним та багатовимірним. Для його ефективного реалізації важливо враховувати психологічні фактори, які впливають на процес формування команди в організації. Взаємодія між учасниками команди, лідерські якості та індивідуальні особливості кожного учасника є важливими компонентами, які впливають на ефективність команди в організації.

3. Один з ключових факторів успішної командної роботи - це стиль управління керівника, який може суттєво вплинути на ефективність команди. Психологічні аспекти відносин між керівником і підлеглими, такі як емоційна підтримка, мотивація та взаємодія, є ключовими у функціонуванні команди. Іншими словами, успішний керівник повинен мати не лише технічні та організаційні здібності, а й вміння керувати людьми, визначати їх потреби і розуміти психологічні аспекти їхньої роботи.

Роль лідера в процесі командоутворення є ключовим фактором, що визначає успішність команди в організації. За психологічним підходом, лідер - це особистість, яка здатна впливати на інших людей, спрямовуючи їх дії та мотивацію. Він має бути здатний створювати сприятливу атмосферу в команді, де кожен член відчуває себе значущим та допомагає досягти спільних цілей. Лідер повинен мати достатні знання та досвід у сфері діяльності команди, щоб бути авторитетним та впливовим. Крім того, він має бути відкритим до нових ідей та інновацій, що сприяє створенню атмосфери творчості та ініціативності серед членів команди.

Одним з головних завдань лідера в процесі командоутворення є визначення мети та завдань команди, що дозволяє членам зосередитися на спільних цілях та використовувати свої зусилля в оптимальному напрямку. Крім того, лідер повинен бути здатним до налагодження ефективного спілкування в команді, що включає як вербальну, так і невербальну комунікацію, управління конфліктами та створення сприятливої атмосфери для відкритої дискусії та обговорення проблем. Для досягнення успіху у

командоутворенні, лідер повинен також володіти навичками мотивації та підтримки членів команди. Він повинен бути здатним до розуміння потреб та метафоричних картинною світу кожного члена команди і забезпечувати підтримку учасників команди в досягненні спільної мети.

Основний принцип створення лідером сприятливого клімату взаємодії в командоутворенні в організації описується в психологічному підході до ролі лідера. За цим підходом, лідер повинен зосередитися на забезпеченні комунікації та взаємодії між членами команди, сприяти їхній взаємодії та спільній роботі. Для цього лідер повинен мати глибоке розуміння потреб індивідів у команді, управляти конфліктами та сприяти створенню позитивного клімату в команді. Також важливо, щоб лідер мав професійні та міжособистісні навички, що дозволять йому ефективно взаємодіяти з членами команди.

4. Психологічною моделлю командоутворення є модель Е. Шиндлера, яка базується на розрізненні міжособистісних взаємодій та здатності кожної людини до розв'язання певних видів задач. За цією моделлю, кожна людина може бути класифікована за типом «виконавець», «інтелектуал», «керівник», «консультант», «координатор», «збиратель», «контролер» та «комунікатор»

Для визначення типів учасників команди за цією моделлю також використовують спеціальні тести та анкетування. Опрацьовані результати дозволяють відповідно розподілити обов'язки між членами команди, визначити роль кожного з них, обрати стратегії комунікації, що найкраще підходять для досягнення спільних цілей та успішної роботи команди. Однією з таких моделей є модель "Білбергської команди", яка базується на дослідженні професійної команди НАТО, що використовувалась для формування та розвитку команд в Управлінні та підтримці Міжнародних миротворчих операцій.

Ще одна модель, яка базується на психологічному підході, - це модель теорії змінності Р. Маргерісона-Моулда. За цією моделлю, кожен член

команди має визначені певні особистісні характеристики, які впливають на його/її роль у команді. Наприклад, "промисловий реформатор" - це людина, яка намагається поліпшити процеси виробництва і впроваджувати нові ідеї, "інвестигатор" - це людина, яка займається розслідуванням та дослідженням подій або проблем з метою знайти рішення або відповіді на питання. "Соціальний підприємець" - це людина, яка створює бізнес з метою розв'язання соціальних проблем та покращення якості життя людей.

5. В дослідженні були використані наступні методи: ділові ігри, експертне опитування, факторний аналіз.

Метод ділових ігор був використаний для виявлення характеристик, які впливають на формування команд. Ділові ігри є методом, що зазвичай використовуються в навчанні менеджменту та бізнесу. Основна ідея полягає в тому, що учасники грають ролі керівників різних компаній або команд, та беруть участь у симуляції ситуацій, що можуть виникнути в реальному житті бізнесу.

Експертне опитування було використано для оцінки значимості критеріїв для ефективного формування робочих команд. Експертне опитування - це метод збору даних, що використовується в багатьох галузях, зокрема в психології, для отримання відгуків від кваліфікованих фахівців з метою вирішення питань, пов'язаних з їхнім досвідом та експертизою.

За допомогою факторного аналізу були виділені факторні групи командоутворення. Факторний аналіз - це метод дослідження, який використовується для визначення залежності між набором змінних і знаходження головних факторів, що пояснюють ці змінні. Цей метод може бути корисним для вивчення складних явищ, таких як міжособистісні взаємини, психічні розлади або економічні показники.

Факторний аналіз - це метод статистичного аналізу даних, що дозволяє виокремити найбільш суттєві фактори, які впливають на змінні в



досліджуваній системі. Цей метод має ряд переваг і недоліків з психологічної точки зору.

б. Процес командоутворення являє собою складний предмет дослідження і знаходиться на стику таких наукових дисциплін, як психологія, соціологія, управління, економіка. Актуальною проблемою сучасної психології є відсутність загальної концепції щодо визначення основного переліку соціально-психологічних факторів, що впливають на формування та особливості побудови команд різного типу.

Загалом у серії ділових ігор, присвячених виявленню соціально-психологічних характеристик, взяло участь 206 співробітників 11 підприємств

м. Дніпра різної галузевої спрямованості. В результаті досліджень було виявлено 60 характеристик, що впливають на формування команд. Далі експертам (керівникам та лідерам робочих команд) було запропоновано оцінити за 10-бальною шкалою значимість цих критеріїв для ефективного формування робочих команд, за підсумками оцінки було обрано 27 параметрів.

Провівши факторний аналіз і вивчивши повернену матрицю компонентів у програмі SPSS, ми виділили сім факторних груп і спільно з експертами назвали фактори таким чином: «Норми», «Цілі», «Згуртованість», «Управління», «Особистість», «Спрямованість на співпрацю в конфліктах», «Галузь», «Склад».

Особливість одержаних результатів дослідження у тому, що у психології раніше розглядалися розбіжності у підходах формування робочих команд з погляду їх типології за принципом формування (зокрема безпосередньо за галузевої приналежності).

Висновки дослідження показують, що ефективніше формувати команди не стихійним способом, а цілеспрямованим, з урахуванням профільних відмінностей та згідно з еталонним профілем. В результаті проведеного дослідження, на наш погляд, було показано, що технологія формування робочих команд має будуватися індивідуально для кожного об'єкта, виходячи з

його типу та пріоритетних детермінант командоутворення. Отримані результати можна використовувати керівництвом організацій, у яких проводилися дослідження управління персоналом і формування робочих команд.