

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОМАНДОТВОРЕННЯ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Потапенко Євеліна

Актуальність дослідження психологічних особливостей ефективного командотворення у професійному середовищі зумовлена глибинними трансформаціями організаційної діяльності в умовах цифровізації, зростання конкуренції, ускладнення управлінських процесів та підвищення ролі людського капіталу. Сучасні організації дедалі частіше функціонують на засадах командної взаємодії, що розглядається як стратегічний ресурс забезпечення ефективності та стійкості.

У сучасній науковій традиції поняття «команда» набуло статусу міждисциплінарної категорії, що функціонує на перетині соціальної психології, організаційної психології та менеджменту персоналу. З позицій психології команду доцільно розглядати не як формальне об'єднання осіб, а як інтегративну систему, в межах якої формується спільна мета, відбувається рольова диференціація та встановлюються механізми взаємної відповідальності.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні психологічних особливостей ефективного командотворення у професійному середовищі.

Як зазначають О. Романовський, В. Шаполова, О. Квасник та Т. Гура, психологія тимблдингу ґрунтується на визнанні команди як цілісного соціально-психологічного утворення, що функціонує завдяки взаємозалежності учасників, узгодженості їхніх дій та спільному прийняттю рішень [4, с. 12]. Автори підкреслюють, що командна взаємодія передбачає наявність не лише формальної структури, а й розвиненої системи міжособистісних зв'язків, що забезпечують синергічний ефект [4, с. 18].

На думку М. Заушнікової, Т. Ткачук та А. Коваль, психологічні чинники ефективного командотворення включають комплекс особистісних і соціально-психологічних характеристик, які забезпечують узгодженість діяльності та досягнення

спільної мети. Автори підкреслюють, що ефективність команди залежить від здатності її членів до саморегуляції, відповідальності та адаптації до змінних умов [2, с. 43]. У цьому контексті індивідуальний рівень охоплює такі характеристики, як стійкість до стресу, самоконтроль, професійна мотивація та готовність до співпраці. Водночас індивідуальні якості набувають значущості лише в межах міжособистісної взаємодії. О. Костюченко наголошує, що соціально-психологічні фактори ефективного управління командою включають довіру, взаємну підтримку, конструктивну комунікацію та здатність до розв'язання конфліктів [3, с. 44].

Авторка зазначає, що саме міжособистісний рівень забезпечує інтеграцію індивідуальних зусиль у спільний результат, оскільки без сформованої довіри навіть висококваліфіковані фахівці не досягають синергічного ефекту [22, с. 46]. Саме тому, взаємна підтримка та довіра виступають регуляторами командної взаємодії.

Груповий рівень детермінант пов'язаний із формуванням норм, цінностей і соціально-психологічного клімату. М. Заушнікова та співавтори вказують, що ефективність команди зростає за умови чітко визначених правил взаємодії та спільного розуміння цілей діяльності [2, с. 44]. Наявність узгоджених норм сприяє зниженню невизначеності, запобігає деструктивним конфліктам і забезпечує передбачуваність поведінки учасників. У цьому аспекті групові механізми виконують функцію стабілізації та координації.

Організаційний рівень психологічних детермінант охоплює управлінські практики, стиль керівництва та особливості організаційної культури. О. Варганова, аналізуючи поведінкові особливості управління командами, підкреслює, що ефективність значною мірою залежить від здатності керівника формувати сприятливе середовище взаємодії, делегувати повноваження та підтримувати ініціативність членів команди [1, с. 538].

Авторка наголошує, що управлінська поведінка виступає каталізатором або, навпаки, обмежувачем командного потенціалу [1, с. 541]. Саме тому, ефективність

команди не є виключно внутрішнім продуктом її взаємодії, а значною мірою обумовлюється організаційними умовами.

Порівняльний аналіз позицій зазначених авторів дозволяє зробити висновок, що психологічні детермінанти командної ефективності мають ієрархічно впорядковану структуру. Індивідуальний рівень забезпечує базову готовність до взаємодії; міжособистісний – інтеграцію та координацію; груповий – нормативну стабільність; організаційний – стратегічне спрямування та підтримку. Водночас ці рівні не існують ізольовано, а перебувають у постійній взаємодії.

Таким чином, важливо підкреслити, що ефективність команди не є фіксованим станом або кінцевим результатом її діяльності. Вона має характер динамічної властивості, яка підтримується через регулятивні механізми, як-от зворотний зв'язок, корекцію ролей, управлінські рішення та адаптацію до змін середовища. Вищевикладене дає підстави стверджувати, що психологічні чинники ефективності виконують не лише функцію передумов, а й роль постійних регуляторів командної діяльності.

Список використаних джерел

1. Вартанова О. В. Поведінкові особливості управління командами. *Успіхи і досягнення в науці*. 2025. № 5 (15). С. 533–544.
2. Заушнікова М. Ю., Ткачук Т. А., Коваль А. А. Психологічні чинники ефективного командоутворення. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Сер. Психологія*. 2025. Т. 36 (75). № 1. С. 41–45.
3. Костюченко О. В. Визначальні соціально-психологічні фактори ефективного управління командою. *Психолого-педагогічні проблеми становлення сучасного фахівця*. 2018. С. 42–48.
4. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник. Харків: «Друкарня Мадрид», 2017. 92 с.