

ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ КОМАНД ТА ЙОГО ПРОЯВ У ЦИФРОВОМУ ПРОСТОРІ

Актуальність дослідження концепцій життєвого циклу команди обумовлена зростаючою роллю ефективної командної роботи в сучасному бізнес-середовищі. Умови високої конкуренції, швидких змін та необхідності адаптації до нестабільних ринкових факторів вимагають глибокого розуміння етапів формування, розвитку та трансформації команд. Вивчення життєвого циклу команди дозволяє керівникам та HR-фахівцям розробляти ефективні стратегії управління персоналом, підвищувати продуктивність, зменшувати конфлікти та сприяти гармонійному розвитку корпоративної культури.

Вивченням сутності концепції життєвого циклу команди займається низка економістів та психологів. Цікавить визивають роботи закордонних дослідників Б. Такмана, М.Вудкока і Д.Френсіса, а також вітчизняних дослідників Л. Уманського, І. Волкова тощо.

Проаналізувавши сучасні підходи до трактування концепції життєвого циклу команди, останню вважаємо за теоретичне модель, яка описує послідовні етапи розвитку команди від її формування до розпаду або трансформації. Вона допомагає зрозуміти динаміку змін у структурі, взаємодії та ефективності команди на різних стадіях її існування. Найпоширенішою є модель Брюса Такмана, яка включає п'ять ключових етапів: формування (forming), конфлікт (storming), нормування (norming), продуктивність (performing) і завершення (adjourning) [1].

Продовжуючи дослідження концепції життєвого циклу команди, важливо розглянути різні моделі, які описують етапи розвитку команд. Окрім класичної моделі Б. Такмана, існують інші підходи, що виділяють специфічні стадії в житті команди.

Одна з таких моделей включає п'ять основних стадій: формування, спрацьовування, функціонування, реорганізація та розформування. На етапі формування відбувається об'єднання учасників та встановлення початкових відносин. Спрацьовування характеризується притиркою членів команди та вирішенням внутрішніх конфліктів. Під час функціонування команда досягає високої продуктивності та ефективності. Реорганізація може включати зміни в складі або структурі команди для адаптації до нових умов. Нарешті, на стадії розформування команда завершує свою діяльність після досягнення поставлених цілей. Інший підхід виділяє чотири етапи: формування ("притирка"), конфлікт ("ближній бій"), консенсус та зрілість [2]. Ця модель акцентує увагу на процесах внутрішньої взаємодії та розвитку командної динаміки.

У цифровому просторі життєвий цикл команди зазнає певних трансформацій, обумовлених використанням сучасних технологій та інструментів для співпраці. Цифрові інструменти, такі як Microsoft Teams, Google Workspace та Zoom, дозволяють членам команди працювати разом навіть у віддалених регіонах або в різний час. Замість традиційних зустрічей за столом, вони можуть використовувати віртуальні платформи для спільної роботи, де кожен може долучитися до процесу розв'язання завдань, надавати свої коментарі та редагувати документи в режимі реального часу. Ці технології не лише спрощують процес спільної роботи, але й збільшують продуктивність та ефективність. Крім того, цифровізація впливає на швидкість проходження командою різних стадій життєвого циклу. Завдяки швидкому доступу до інформації та можливості миттєвої комунікації, етапи формування та нормування можуть проходити швидше. Однак, відсутність фізичної присутності може ускладнювати вирішення конфліктів та досягнення консенсусу, що вимагає від керівників команд впровадження нових підходів до управління та підтримки командної динаміки.

Список літератури

1. Tuckman B. W. Developmental sequence in small groups. *Psychological bulletin*. 1965. Vol. 63, Issue 6. P. 384.
2. Погарцев Є. А. Ковшик В.І. Управління командами в ІТ на різних стадіях життєвого циклу команд. *Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум–2023"* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 6-8 грудня 2023 р. Харків : Томенко Ю. І., 2023. С. 107-109.