

ПЕРЕДУМОВИ ВИЗНАЧЕННЯ РОЛЕЙ У КОМАНДНІЙ РОБОТІ

Актуальність дослідження зумовлена зростаючою потребою в ефективній командній роботі в сучасних організаціях, де успіх залежить від узгоджених дій, оптимального використання навичок та ресурсів учасників. Чіткий розподіл ролей сприяє підвищенню продуктивності, зниженню конфліктів і формуванню відповідальності за спільний результат. В умовах динамічного бізнес-середовища та поширення гнучких методів управління, таких як Agile і Scrum, розуміння передумов визначення командних ролей стає важливим фактором для досягнення стратегічних і тактичних цілей організації..

Вивчення розподілу ролей у команді є важливим аспектом організаційної поведінки та менеджменту. Хоча конкретних дослідників, які виключно займаються цим питанням, у результатах пошуку немає, можна виділити кілька вчених, чії праці суттєво впливають на цю область: Реймонд Мередит Белбін, Томас Марджерісон і Мак-Кенна, Борис Паригін, Кобушко Я. В. та інші.

Передумови визначення ролей у командній роботі включають кілька ключових факторів, які впливають на ефективність командної діяльності. Останні по-перше, представлені цілями та завданням команди, по-друге, компетентностями та навичками членів команди та її структурою, по-третє мотивацією та особистими інтересами членів команди. Також до ключових факторів при визначенні ролей у команді доцільно віднести: комунікацію та власні інтереси учасників, їх спроможність адаптувати до змін зовнішнього та внутрішнього середовища.

Найвідомішим підходом до розподілу ролей у команді визначається є модель командних ролей Реймонда Мередита Белбіна. Модель Белбіна є однією з найвідоміших концепцій командної роботи, яка допомагає визначити сильні сторони та поведінкові особливості членів команди. Вона базується на багаторічних дослідженнях у Кембриджському університеті, спрямованих на виявлення ефективних моделей командної взаємодії.

Основні положення моделі визначені наступними напрямками: успішна команда складається з людей, які виконують різні, але взаємодоповнюючі ролі; ефективність команди залежить не лише від професійних навичок, а й від особистісних характеристик членів команди; оптимальна команда включає комбінацію різних ролей, що дозволяє знизити конфлікти та забезпечити продуктивну співпрацю [1].

Модель Белбіна широко використовується в сучасному бізнесі та управлінні командами для: формування ефективних команд (підбір учасників із різними ролями, що збалансовує командну роботу); розв'язання конфліктів (аналіз причин непорозуміння через невідповідність ролей або їх дублювання); кар'єрного розвитку (визначення сильних сторін співробітників і їхнього оптимального місця в команді); підвищення продуктивності (врахування командних ролей дозволяє розподіляти завдання відповідно до здібностей учасників) [2].

Використання цифрових технологій для визначення ролей у команді дозволяє підвищити точність і об'єктивність аналізу компетенцій, поведінкових особливостей та командної динаміки. Сучасні платформи на основі штучного інтелекту, такі як HR-аналітика, психометричні тести, системи відстеження продуктивності та платформи для командної взаємодії (наприклад, Trello, Asana, Microsoft Teams), допомагають автоматизовано оцінювати сильні сторони членів команди та їхню взаємодію. Це сприяє ефективнішому розподілу ролей, виявленню зон для розвитку та покращенню координації, що особливо важливо для дистанційних і гібридних команд.

Список літератури

1. Хитра О. В., Атаманюк Р. І. Компетентісно-рольовий підхід до формування робочих команд. *Регіональна економіка та управління*. 2016. № 5 (12). С. 86-94.
2. Петюх В. М., Ільницька О. І. Управління командами : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2012. 512 с.