

УДК 005.96:004.738.5:061.2

*Лялюк Д.В.,
здобувач вищої освіти,
Науковий керівник: Бутар І.В.,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри маркетингу та управління бізнесом,
Національний університет «Києво-Могилянська академія»*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ ВОЛОНТЕРІВ В ОНЛАЙН-СЕРЕДОВИЩІ

Останні кілька років відбувається значний прогрес в галузі технологій. Онлайн простір тісно інтегрувався у всі аспекти людського життя, ставши його постійною частиною. В тому числі це стосується волонтерських рухів, де майже більшість діяльності відбувається онлайн.

Глобальна діджиталізація, безперечно, має низку переваг, та водночас також створює абсолютно нові виклики перед менеджерами, які управляють волонтерськими командами в умовах активного технологічного прогресу.

Менеджерам важливо не лише розглядати загальні принципи управління командами, які залишаються актуальними незалежно від контексту та формату роботи, але й врахувати що ідентифікація виникнення абсолютно нових парадигм є важливим етапом адаптації до нових реалій.

Додаткової уваги потребує специфіка управління командами з волонтерів. До загальної проблематики роботи з таким типом команд в онлайн-середовищі додається особливості волонтерських засад, ресурсів, а також поколіннєві відмінності

Згідно з найбільш актуальною літературою, вдалося виділити ключові виклики, які виникають у менеджерів під час управління волонтерськими командами в сучасних умовах.

Перш за все, для таких команд є актуальними загальні тенденції онлайн-організації роботи, аналогічні до тих, що спостерігаються в корпоративній культурі. Проте в умовах волонтерської специфіки деякі з цих чинників можуть відігравати вирішальну роль.

У контексті даного аналізу важливо підкреслити, що волонтерами громадських організацій часто є молодь, представники покоління Z. Ці люди мають особливості, що відрізняють їх від попередніх поколінь у питаннях підходів до роботи, комунікації та взаємодії загалом.

Одним з найяскравіших прикладів є надання переваги асинхронному спілкуванню (чат, пошта, месенджери), що є загальною тенденцією 21 століття. Однак у специфіці волонтерства, відсутності чітко регламентованих годин

залучення, це може призводити до затримок у роботі та зниження ефективності командної взаємодії. Через що менеджерам варто закладати додатковий час на реалізацію проєктів.

Це зокрема має і зв'язок з відносно новим явищем, до якого мають бути готовими менеджери, під назвою цифрове вигорання. Адже саме воно є причиною значного зниження продуктивності та затримок у відповідях[9].

Тут же маємо виокремити фактори, що стосуються операційної діяльності. Наприклад, у своїй публікації “Challenges and barriers in virtual teams: a literature review” Сара Моррісон-Сміт і Йаїме Руїз виділяють дві ключові категорії викликів: Distance factors та Contributing factors. Вони включають значну кількість підфакторів, майже кожен з яких є релевантним і для волонтерських команд [6].

Особливої уваги заслуговує фактор технологічних обмежень з групи Contributing factors. Волонтерські ініціативи часто мають обмежені ресурси, а тому не завжди можуть дозволити собі платні робочі інструменти. Це, у свою чергу, впливає на якість і надійність комунікації, що може спричиняти фрустрацію та зниження ефективності взаємодії в команді.

До того ж гостро постає питання мотиваційних особливостей волонтерських команд. Тож якщо в корпоративному світі ключовою складовою мотивації є грошова винагорода, то для волонтера мотивація найчастіше будується на ідеологічних переконаннях, бажанні бути корисним, здобутті досвіду, соціальному визнанні та неформальному спілкуванні.

Ребеккаа Баккен у своїй роботі виділяє три основні виклики для віддалених команд: Communication, Trust, Productivity. У волонтерських командах питання комунікації є ще більш вразливим через особливості залучення волонтерів, відсутність формальної відповідальності, а також нових звичок притаманних поколінню

Відсутність неформального спілкування може часто призводити до демотивації учасників ініціатив чи організацій, адже саме нетворкінг є часто одним з ключових стимулів долучення до команди.

Підсумовуючи, варто зазначити що перелічені чинники можуть виникати не лише у волонтерських, а й у будь-яких інших організаціях. Ознайомлення з ними є важливою складовою налагодження ефективної командної взаємодії, стабілізації процесів та адаптації до цифрових реалій. Розуміння цих викликів дозволяє не лише запобігти кризам в управлінні, але й трансформувати їх у точки зростання — формувати сталі моделі управління, підвищувати залученість волонтерів і зміцнювати командну культуру.

Тому для менеджерів, які працюють з волонтерами, вкрай необхідно відслідковувати появу вищезгаданих факторів і вчасно на них реагувати.

Список використаних джерел:

1. Грінченко Т. В. Психологічні особливості волонтерської діяльності в умовах війни / Т. В. Грінченко // Освітній дискурс. – 2022. – № 3–4. – С. 69–76. URL: <http://dees.iei.od.ua/index.php/journal/article/view/222/208>
2. Лях Т. В. Психологічні чинники активізації волонтерського руху молоді / Т. В. Лях // Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції «Молодь в умовах нової соціальної реальності». – Київ: КУБГ, 2016. – С. 123–127. URL: <https://surl.li/gmnees>
3. Шевченко А. В. Мотиваційні аспекти залучення молоді до волонтерської діяльності в Україні // Економіка та держава. – 2022. – № 1. – С. 52–56. URL: <https://surl.lu/fcnwdu>
4. Пушкар З. С. Лідерство у волонтерських організаціях: сучасні тенденції та виклики / З. С. Пушкар // Наукові записки ТНТУ ім. Івана Пулюя. – 2022. – № 4. – С. 141–145. – URL: <https://surl.li/pkkojd>
5. Котис Н. Психологічні особливості волонтерської діяльності покоління Z / Н. Котис // Наукові записки ТНТУ ім. Івана Пулюя. – 2023. – № 2. – С. 108–112. URL: <https://surl.li/zosmvi>
6. Lippert S. K., Dulewicz L. Challenges and barriers in virtual teams: A literature review // SN Applied Sciences. – 2020. – Vol. 2, № 8. – P. 1–15.
7. Harvard Division of Continuing Education. Challenges to Managing Virtual Teams and How to Overcome Them // Harvard Professional. – 2022. – URL: <https://surl.lu/mmbnia>
8. Schroth H. Are you ready for Gen Z in the workplace? // California Management Review. – 2019. – Vol. 61, № 3. – P. 5–18.
9. Digital Burnout: What It Is and How to Recover // HelloEzra. – URL: <https://www.helloezra.com/digital-burnout>

УДК 658.8:004.738.5

Масалаб О.В.,
здобувач вищої освіти,
Ткачова Н.П.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри маркетингу,
НТУ «Харківський політехнічний інститут»

МАРКЕТИНГ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ

У сучасному світі соціальні мережі стали невід'ємною частиною повсякденного життя мільйонів людей [1-8]. З розвитком цифрових технологій вони перетворилися не лише на платформу для спілкування, але й на потужний