

*Синиця Б. А.,
здобувач вищої освіти,
науковий керівник **Пріб К. А.**,
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва
Національний університет «Києво-Могиланська академія»*

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ У КОМАНДІ

У сучасних умовах розвитку організацій особливої актуальності набуває проблема об'єктивного оцінювання ефективності командної роботи. Вона полягає у відсутності універсальних аналітичних інструментів і методологій, які дозволяють точно вимірювати синергію та визначати реальний внесок кожного учасника у спільний результат. Це ускладнює прийняття управлінських рішень і знижує загальну продуктивність організацій.

Теоретичну основу дослідження ефективності команд сформували праці провідних науковців у сфері менеджменту та організаційної психології. Зокрема, Брюс Такман [1] обґрунтував модель етапів розвитку групи, відповідно до якої команда проходить стадії формування, конфлікту, нормування та ефективного функціонування, що потребує різних підходів до управління. Мередіт Белбін [2] довів важливість балансу командних ролей, підкреслюючи, що ефективність залежить не лише від професійних навичок, але й від психологічної взаємодії учасників. Водночас Патрік Ленсіоні [3] виділив ключові бар'єри командної взаємодії, серед яких відсутність довіри, страх конфлікту, брак відповідальності та орієнтації на результат. Доповнюючи ці підходи, М. Армстронг [4] розглядає управління людськими ресурсами як систему, що забезпечує ефективну взаємодію персоналу через мотивацію, розвиток і оцінювання результативності, тоді як С. Роббінс і Т. Джадж [5] акцентують увагу на поведінкових аспектах організацій, зокрема впливі групової динаміки, лідерства та комунікацій на ефективність командної роботи. Необхідність дослідження ефективності командної роботи зумовлена потребою оптимізації управлінських процесів і підвищення продуктивності організацій. У сучасному середовищі, особливо за умов віддаленої або гібридної роботи, інтуїтивні методи управління втрачають свою ефективність. Використання аналітичних підходів на основі даних дозволяє мінімізувати суб'єктивність, вчасно виявляти проблеми у взаємодії, знижувати ризики плинності кадрів та формувати прозору систему мотивації.

Аналіз ефективності роботи у команді слід розглядати як комплексний процес оцінювання результативності спільної діяльності, спрямованої на досягнення визначених цілей. Для цього застосовується поєднання кількісних і якісних методів. До основних інструментів належать анкетування, зокрема для

визначення ролей у команді, метод оцінювання «360 градусів», аналіз ключових показників ефективності, а також дослідження групової динаміки. Важливе місце займає соціометрія, яка дозволяє виявити неформальні зв'язки між учасниками, рівень довіри та структуру взаємодії. Доповнює її аналіз першопричин, спрямований на визначення глибинних факторів проблем за допомогою логічних методів дослідження.

Ефективність командної роботи оцінюється за низкою показників, серед яких швидкість виконання завдань, якість результатів, рівень задоволеності клієнтів, досягнення поставлених цілей та психологічний клімат у колективі. Додатково враховуються рівень залученості працівників, частота конфліктів і плинність кадрів, що дозволяє отримати більш повну картину функціонування команди.

Інформаційною базою для аналізу виступають дані з систем управління завданнями, результати опитувань, фінансові показники, а також матеріали внутрішніх комунікацій і зустрічей. Важливо забезпечити достовірність і актуальність цих даних, оскільки від цього залежить об'єктивність висновків.

Процес аналізу передбачає послідовні етапи, що включають збір і підготовку даних, їх структурування, порівняння з плановими показниками, виявлення проблемних зон та формування рекомендацій. Завершальним етапом є впровадження змін і подальший моніторинг результатів, що забезпечує безперервне вдосконалення командної діяльності.

Отже, аналіз ефективності роботи у команді є необхідним інструментом сучасного управління, що дозволяє підвищити продуктивність, покращити взаємодію між учасниками та забезпечити досягнення стратегічних цілей організації. Використання комплексного підходу, який поєднує різні методи оцінювання та базується на достовірних даних, сприяє формуванню ефективних команд, здатних адаптуватися до змін та забезпечувати стабільний розвиток у довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел:

1. Такман Б. В. *Послідовність розвитку малих груп. Psychological Bulletin. 1965. № 6. С. 384–399.*
2. Белбін Р. М. *Управлінські команди: чому вони досягають успіху або зазнають невдачі. Київ : Основи, 2003. 256 с.*
3. Ленсіоні П. *П'ять вад команди. Київ : Наш Формат, 2017. 224 с.*
4. Армстронг М. *Практика управління людськими ресурсами. Київ : КНЕУ, 2020. 816 с.*
5. Роббінс С. П., Джадж Т. А. *Організаційна поведінка. Київ : Видавництво «КНЕУ», 2019. 672 с.*