

ЧИСЕЛЬНІСТЬ КОМАНДИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У дослідженні розглядаються теоретичні аспекти формування робочих команд та вплив чисельності учасників на їхню результативність. Проаналізовано модель етапів формування команди за Б. Такманом. На основі наукових джерел обґрунтовано, що оптимальна чисельність для більшості управлінських завдань становить 4-7 осіб, а для складних проєктів – до 8-10 учасників.

Ключові слова: команда, чисельність команди, командна робота, комунікація учасників команди, ухвалення рішень, управління командою.

Abstract

The article examines the theoretical aspects of the formation of work teams and the influence of team size on performance effectiveness. The stages of team development based on B. Tuckman's model are analyzed. Drawing on scientific sources, it is argued that the optimal team size for most managerial tasks is 4-7 members, and up to 8-10 for complex projects.

Keywords: team, team size, teamwork, communication between team members, decision-making, team management.

Вступ

В більшості підприємств та установ значна частина завдань виконується в командах. Разом з тим питання про оптимальну чисельність команди залишається дискусійним: дослідники не дійшли єдиної думки щодо того, яка кількість учасників забезпечує найвищу результативність. Кількість учасників впливає на рівень комунікації, розподіл обов'язків, швидкість прийняття рішень та продуктивність праці. Надто мала або, навпаки, занадто велика команда може ускладнювати взаємодію між її членами. Тому визначення оптимальної чисельності команди є важливим для забезпечення ефективної співпраці та високих результатів.

Результати дослідження

На думку дослідників та науковців команда являє собою групу людей, що об'єднані між собою спільною метою, завданнями а також цінностями для досягнення певного результату [1]. Управління групою людей є значно складнішим процесом, ніж індивідуальна діяльність, проте існують завдання, що вимагають об'єднання зусиль кількох фахівців і не можуть бути виконані однією особою. Саме це зумовлює необхідність формування команд. Команда є не просто сукупністю людей, що виконують завдання, це згуртований колектив, що є системою, де кожен має своє завдання та відповідає за конкретний процес. Збереження чіткої ієрархії в робочій групі відіграє важливу роль, оскільки вона запобігає утворенню хаосу в робочому процесі. Як зазначають О. Крикун та Ю. Медяник, чітко визначена структура ролей і відповідальностей є ключовою умовою ефективної командної взаємодії та злагодженого виконання завдань [2]. Але запорукою успішної команди є також процес формування команди. Правильна побудова групи працівників забезпечить початок успішного виконання подальших завдань. Розглянемо основні підходи до формування команди та визначення її оптимальної чисельності.

Для аналізу функціонування команди доцільно розглянути етапи її формування. Спочатку керівник повинен чітко проставити мету та цілі, які планує досягти. Науковці зазначають, що команди в яких поставлені чіткі цілі досягають успіху набагато швидше. Після цього можна сформувати приблизні завдання, що наблизять команду до цілі, а для цього потрібно підібрати правильно персонал. Правильно встановлені ролі кожного учасника також підвищують спільний результат. Найпоширенішою моделлю формування команди є модель Брюса Такмана, яка розроблена в 1965 році та допрацьована в 1977. Вона включає 5 етапів:

1. Формування – команда формується, її члени знайомляться та спілкуються між собою. Тут зосередження команди саме на результативності усієї групи.

2. Буря – вирізняється частими конфліктами через індивідуальність кожного учасника. Члени змагаються між собою, доказуючи хто з них впливовіший.

3. Нормалізація – команда вирішує конфлікти та встановлює чіткі правила, норми. Згуртованість колективу починає зростати, адже процес адаптації вже пройшов і кожен учасник підлаштовується під іншого, створюючи комфортну атмосферу.

4. Виконання – група працює максимально ефективно та цілеспрямовано. Продуктивність на високому рівні, адже кожен знає свої завдання та процеси.

5. Розпад – команда завершує проект, аналізує досягнення та розпускається [3].

Модель Брюса Такмана не є лінійною, тому етапи можуть повторюватись чи мінятися місцями. Проте більшість команд послугується саме цією моделлю. Розуміння цих етапів формує теоретичну основу для аналізу взаємозв'язку між чисельністю команди та її ефективністю.

Розуміння динаміки командного розвитку є необхідною передумовою для визначення оптимальної кількості учасників. Тому науковці звертають увагу на те, як чисельність впливає на якість взаємодії між її членами.

Аніта Вільямс Вуллі – професорка організаційної поведінки університету Карнегі-Меллона. Вона досліджувала чисельність команди та рівень колективного інтелекту. Її дослідження показали, що найбільший рівень інтелекту спостерігається в групах діапазону від 2 до 7 осіб. При більшій кількості учасників втрачається ефективність через сповільнення колективного інтелекту, що супроводжується проблемами з координацією та домінуванням окремих осіб. Також важливим чинником, що визначає кількість учасників, є характер завдань, адже для креативних завдань буде достатньо менших команд (4-6 осіб), а для складних наукових проєктів кількість може зростати до 8-10 [4].

Висновки

Таким чином, аналіз наукових джерел показує, що надто великі команди часто стикаються з труднощами організації роботи та взаємодії між учасниками, тоді як надто малі групи можуть не мати достатньо ресурсів і компетенцій для виконання складних завдань. Більшість дослідників зазначають, що для більшості управлінських і творчих завдань найбільш ефективними є невеликі команди приблизно від 4 до 7 осіб, тоді як для складніших проєктів кількість учасників може збільшуватися до 8-10. Разом з тим, слід зазначити, що визначення оптимальної чисельності не є самоціллю – важливо, щоб кількісний склад команди відповідав її функціональним завданням, забезпечував достатній рівень комунікації та унеможлилював організаційне перевантаження. Отже, під час формування команди важливо враховувати характер завдань, складність проєкту та необхідні компетенції учасників, оскільки саме раціонально визначена чисельність сприяє більш ефективній організації спільної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Поросінін А. Теоретичні основи менеджменту командного розвитку на підприємстві. *Науково практичний журнал «Agrosvit»*. 2024. № 15. С. 63–70. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/agrosvit/article/view/4283/4318>
2. Крикун О., Медяник Ю. Формування ефективної команди в управлінні бізнесом. *Журнал «Grail of Science»*. 2024. № 43. С. 199–205. URL: <https://archives.journal-grail.science/index.php/2710-3056/article/view/268/273>
3. Tuckman B. W. Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*. 1965. Vol. 63, №. 6. P. 384–399.
4. What makes one team smarter than another? *OCEG Project Risk Leader*. URL: <https://www.oceg.org/projectriskleader/what-makes-one-team-smarter-than-another/>

Пасат Ірина Романівна – студентка групи МЗД-25б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Науковий керівник: Косарук Олена Миколаївна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Pasat Iryna – student of group MZD-25b, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Supervisor: Kosaruk Olena – PhD, Associate Professor of the Department of Management, Marketing and Economics, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.