

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ В ПРОФСПІЛКОВІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ СТУДЕНТІВ

А. А. Щербик

Херсонський державний університет, студентка

Науковий керівник: кандидат психологічних наук Н.О. Олейник

Різноманітні проблеми управління розвитком організацій, їх ефективної діяльності в сучасних умовах є актуальним завданням психології. Необхідність формування команди завжди виникає при розвитку профспілкової організації. Сьогодні акцент переноситься з окремих кадрів на організацію робочих груп та команд, це ставить ряд завдань, пов'язаних з командоутворенням.

Це питання розглядали такі вчені як: М. Белбін, Д. Веттен, Л. Карамушка, В. Концева, Г. Ложкін, С. Максименко, С. Салига, О. Солодуха, В. Юкіш та ін. Однак, проблеми формування профспілкової команди, залишаються малодослідженими.

Ефект командної дії, як позитивно налаштованої системи, яка допомагає досягати поставлені цілі швидше та ефективніше пояснюється за допомогою поняття синергія.

Синергія (від грецьк. – співучасть, сприяння, допомога, співництво) – комбінований вплив факторів, що характеризується тим, що їх об'єднана дія істотно перевершує ефект кожного окремо взятого компонента та їх простої суми. Ефект синергії виходить в результаті ефективної взаємодії між учасниками групи на основі загальних прагнень і цінностей, а також взаємодоповнювальних умінь і приводить до того, що сумарне зусилля команди набагато перевищує суму зусиль її окремих учасників ($1 + 1 = 11$) [2].

Утворення команди, як новий метод у розвитку організації, виник в кінці 80х – на початку 90х років в США та Західній Європі та швидко завоював популярність не тільки в сучасній Україні, але й по всьому світу[4].

Підсумовуючи, термін «команда» можна пояснити як – групу креативних людей об'єднаних навколо одного лідера, які займаються спільною справою із

задоволенням, поєднують свою особисту мету із груповою, та взаємодіючи один з одним, досягають її, отримуючи при цьому новий результат.

Формування команди у профспілковій організації є досить непростим процесом, який вимагає високої управлінської компетенції, та для якого необхідні кваліфіковані люди, студенти з бажанням працювати разом.

Важливим є той факт, що процес формування та становлення команди як зрілої структури займає певний період часу. Для створення основи ефективного розвитку команди встановлюється відповідна позитивна атмосфера в колективі, обираються способи заохочення співробітництва і співпраці, які в свою чергу створюють взаємозалежність і довіру між її членами [3].

Загалом розвиток команди включає п'ять етапів, кожен з яких має свої особливості та проблематику.

Перший етап побудови команди – це **формування**. Це стадія зустрічі людей, збору їх у групу, знайомства та визначення власного статуту або місії, а також уточнення цілі діяльності. Характерним є те, що члени команди можуть бути стурбовані і перебувати в стані спостереження та очікування, через те, що мета ще не визначена. На цьому етапі учасники будуть притримуватися формального стилю поведінки.

Далі – етап **штурму**, який передбачає початок роботи команди. Розбіжності про місію, бачення декількох способів та різні підходи до вирішення питань можуть створювати конфлікти. Цей етап може характеризуватися напруженими відносинами через те, що члени команди починають помічати не тільки їхні схожі риси, а й відмінності, й інколи це призводить до того, що деякі члени залишають команду.

На етапі штурму дуже важлива комунікація. Напруженість членів команди буде збільшуватись, а публічне визнання стає важливим елементом взаємодії. Як результат, члени команди починають показувати свої приховані сторони. Дехто, наприклад, починає втрачати терпіння, намагаючись досягти взаєморозуміння, що в свою чергу призводить до образ та розчарувань. Під час цієї стадії ключовою проблемою стає контроль.

Далі слідує етап **нормування**, де команда свідомо чи несвідомо складає робочі стосунки, що сприяють досягненню цілей команди. Цей етап характерний усвідомленням спільних рис та стилів взаємодії, спільної мети. Як правило команда більше комунікує, проводить час у приємній робочій атмосфері. Для заохочення та зміцнення зв'язків у команді в робочий час запроваджуються тренінги та навчання. Таким чином, на цій стадії унормовуються конфлікти, що сприяє росту активності членів команди. Виникає почуття «ми», що притупляє і виштовхує з першого місця почуття «я».

Четвертий – це етап **виконання** – компетентні та підготовлені учасники команди, мають можливість самостійно приймати рішення, спрямовуючи всі сили не лише на спільну роботу, а й на розвиток команди. У цей час команда вже є зрілою та всі необхідні зв'язки встановлені. На цьому етапі зростання повинно заохочуватися, а це робиться за допомогою надання нових завдань та повноважень.

Заключний етап – це етап **перетворення або розпуску** – завдання виконано, цілі досягнуті, а члени команди готові до виходу із неї. Для них настав час досягати інших цілей або реалізовувати проєкти використовуючи досвід отриманий під час участі в цій команді.

Слід зазначити, однак, що не кожна команда проходить ці етапи в зазначеному порядку. Знову ж таки, різні види діяльності, такі як додавання нових членів команди, можуть повернути команду на попередні етапи, а досвід членів, підтримка команди, знання та навички членів команди – це фактори, що визначають тривалість часу, необхідного для їх просування від одного етапу до іншого [2].

Командоутворення, або тимбілдінг (від англ. Teambuilding -побудова команди) - це термін пов'язаний з різними видами діяльності; методи та методики, що використовуються для зміцнення соціальних відносин та визначення ролей у командах, часто включаючи спільні завдання [1].

Командоутворення - одна з основ організаційного розвитку, яка може застосовуватися до будь-яких груп, як, наприклад, спортивні команди, шкільні класи, профспілкові комітети і навіть льотні екіпажі та ін.

У психології під поняттям «командоутворення» розуміється процес навмисного формування специфічного та спеціального способу взаємодії людей в організованій групі, яка дозволяє ефективно реалізувати їх інтелектуальний, творчий і енергетичний потенціал згідно стратегічним цілям організації.

Отже, профспілкова організація студентів, так само, як і будь-яка інша організація аби якісно функціонувати та виконувати свою роботу потребує ефективної, дружньої команди, тобто студентів, які є рушійною силою цієї організації, які формують профспілковий комітет і є єдиною, цільною командою. Аби стати такою командою вони повинні мати єдині мету, цілі, цінності й лідера, який зможе ненав'язливо перетворити купу людей у згуртовану команду.

Література:

1. Психологія тимбілдингу: навч. посіб. / [О. Г.Романовський, В. В.Шаполова, О. В.Квасник, Т. В.Гура]; за заг. ред. Романовського О. Г., Калашникової С.В. Харків : «Друкарня Мадрид», 2017. 92 с.
2. Tinuke M. Towards Effective Team Building in the Workplace. *International Journal of Education and Research*, Vol. 1, 2013.
3. Tuckman B. Developmental Sequence in Small Groups. *Psychological Bulletin*, 1965. pp. 384–399.
4. Himanshu Rajak, Team Development. Meaning, Stages and Forming an Effective Team [Електронний ресурс] Режим доступу : <https://hmhub.me/team-development-and-team-functioning> (дата звернення: 20.08.2021)