

Застосування моделей особистості для формування кіберспортивних команд

Олег Мушинський,

*аспірант кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: mushynskyioIu@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0003-4377-8341*

Микита Феценко,

*студент кафедри інформаційного менеджменту,
математики та статистики,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна
e-mail: feshchenkom@krok.edu.ua*

Катерина Тимофєєва,

*студент кафедри інформаційного менеджменту,
математики та статистики,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: tymofeievak@krok.edu.ua*

Командна робота все частіше впроваджується у всі сфери соціально-економічної діяльності – від бізнесу до соціальних явищ [1]. Одним із нових напрямів застосування командної роботи є кіберспорт, який поєднує аспекти управління командами, притаманні як спорту, так і сучасному менеджменту.

Однією з ключових умов організації та проведення змагань із кіберспорту є формування команд. Цей етап включає проведення пробних іспитів та аналіз їхнього досвіду та технічних навичок. Однак під час командоутворення кіберспортивної команди часто недооцінюється важливість базових цінностей і м'яких навичок (soft skills) кожного окремого гравця [2]. Це може призвести до виникнення внутрішніх конфліктів, низького рівня довіри та зниження ефективності командної взаємодії під час змагань.

Особливо гостро ця проблема проявляється у сфері кіберспорту через недостатній рівень впровадження сучасних практик управління взаємодією між гравцями. Нерівномірний розвиток комунікативних навичок, неврахування особистісних особливостей та конфлікти, що виникають на цьому ґрунті, можуть негативно впливати на загальну продуктивність і результати команди.

На основі цього ми пропонуємо підходити до формування команд із використанням різних моделей особистості. Аналіз моделей, застосовуваних у менеджменті та психології, дозволив виділити чотири основні характеристики, які слід враховувати при формуванні ефективних команд:

- рольова – визначає функціональну роль учасників команди, до неї відноситься модель Белбіна, модель PAEI Адизеса, DISC;
- емоційна – описує емоційні реакції та мотивацію особистостей, одним із прикладів є модель Хелен Фішер, яка базується на нейрохімічних процесах, що визначають емоційні реакції та мотиваційні патерни учасників;
- поведінкова – оцінює поведінку та стилі роботи особистостей, окрім, за-

гально відомої Типології Майєрс-Брігґс (МВТІ), яка класифікує особистості за 16 типами, до поведінкових можна віднести модель DISC та інструмент Business Chemistry;

- ціннісна – відображає глибокі переконання та мотиваційні фактори, охоплює наступні моделі: Спіральна динаміка, Велика п'ятірка, Карта культур Інглхарта-венцеля та Теорія базових цінностей Шварца;

Такий перелік згідно принципу тріадності-квартильності є змістовно розкритим. Тому ми вважаємо доцільно використати його для класифікації методів оцінки талантів при формуванні команд. Така класифікація відповідає типології соціальних дій Макса Вебера: цілеспрямована, ціннісна, афективна та традиційна, ґрунтується на семантичній формулі: ріцію (рольовий), емоцію (емоційний), інтуїцію (поведінковий) та транцію (ціннісний).

Виходячи з цього, для оцінки гравців доцільно застосовувати різні типи моделей одночасно. Такий підхід не лише розширює можливості аналізу, але й забезпечує більш глибоке розуміння особистісних характеристик членів команди. Використання різних типів моделей одночасно при оцінці гравців команди не суперечить з вже існуючими концепціями групової динаміки. Зокрема, В. В. Оліярник та О. О. Романовський пропонують об'єднання моделі РАЕІ Адізеса з типологією Маєрс-Брігґс для підвищення ефективності формування команд [3].

Такий підхід до оцінювання особистостей може застосовуватись як на етапі формування команд, так і вже для готової команди для вирішення конфліктів та покращення комунікацій між учасниками та менеджерами.

Першим етапом формування кіберспортивної команди є визначення ролей її учасників та здійснення рольового підбору. Одним із найбільш поширених підходів, який довів свою ефективність у різних сферах діяльності, є модель командних ролей Белбіна. Ця модель успішно застосовується в різних областях людської діяльності, наприклад для формування наукових шкіл [4]. Використання моделі Белбіна у кіберспорті є доцільним, оскільки ця галузь вимагає високого рівня командної взаємодії, оптимального розподілу обов'язків і максимальної реалізації потенціалу кожного гравця.

В рамках формування кіберспортивного клубу «KROK Game Squad», було опитано 7 респондентів, яких об'єднувала спільна діяльність навчання. Кожному респонденту було дано 7 розділів по 10 тверджень. У кожному розділі потрібно розподілити 10 балів між твердженнями згідно з уявленням респондентів про їх відповідність власній поведінці респондента, з у мовою, що бали можна розподіляти у розділі не більше, ніж чотирьом твердженням при цьому одному твердженню можна присвоїти мінімум 2 бали. Після проходження опитування респондент отримав у відсотковому співвідношенні придатність його до певної ролі за моделлю Белбіна. Це дозволило виділити 2-3 ролі, які якісно може виконувати гравець та 2-4 ролі, за які йому не варто братись. Такий розподіл можна представити, як три категорії ролей: «Власник», «Координатори» та «Гравці».

Таким чином, застосування рольового підходу до формування

кіберспортивної команди дозволило узгодити роботи всіх учасників команди на основі їх спільної діяльності.

Ключові слова: кіберспорт; команда; моделі особистості.

Список використаних джерел

1. Мушинський О. Особливості управління проектними командами в гібридному середовищі. *Економіка та суспільство*. 2024. 60. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3547>
2. Феценко М.І., Ігнатова Л.Б. КІБЕРСПОРТ ТА ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС // «КРОК» Конференції, Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку - 2023 – URL: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2023/paper/view/1989/0>
3. Оліярник, В. В., & Романовський, О. О. (2023). Технологічні особливості командної роботи в управлінні проектами. *Ефективність державного управління*, 3 (76/77), 23–27 – URL: <https://doi.org/10.36930/507603>
4. Khikmetov, A., Alpysbayev, K., & Kolesnikova, K. (2024). Transformation of the team role model of scientific schools into a Markov chain. *Procedia Computer Science*, 231, 379–384. – URL: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.12.221>