

## Сутність, характеристика та співставлення типів команд

**Ігор Філімонов,**

*аспірант кафедри управлінських технологій  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,*

*e-mail: flimonovio@krok.edu.ua,*

*ORCID: 0009-0004-2768-5473*

*Науковий керівник:*

**Ольга Орлова-Курилова,**

*д.е.н, доцент, професор кафедри інформаційного менеджменту,*

*математики та статистики,*

*ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,*

*e-mail: orlovakov@krok.edu.ua,*

*ORCID: 0000-0001-8382-8070*

Останніми роками команди розглядаються як ключовий інструментом для організації роботи, виконанні завдань та ведення проєктів. Їхня популярність стрімко зростає завдяки розвитку інформаційних технологій і підвищеній увазі до систем комплексного управління якістю та процесів організаційного навчання. Ці тенденції сприяли зміщенню фокусу з індивідуальної поведінки менеджерів і працівників на діяльність багатофункціональних управлінських команд і робочих груп, які займаються вирішенням складних завдань і проблем.

В нашому дослідженні поставимо за мету розглянути сутність команди, як управлінського формування, навести порівняльні характеристики типів команд.

Поняття «команда» увійшло до управлінської практики ще у 1950-х роках. Відомий дослідник у сфері якості Джозеф Джуран уперше застосував свій «командний підхід» до вирішення проблем у Японії у 1950-х роках, а пізніше, у 1980-х, запровадив його в Сполучених Штатах Америки [1, с.134].

У науковій роботі Мухи Р.А. визначення терміну «команда» розглядається через зовнішні прояви та через структурні визначення. Так, за першим підходом, команда визначається як група індивідів, які розподіляють між собою робочі операції і відповідальність за отримання конкретних результатів, що мають спільні цілі, взаємодоповнюючі навички та вміння, високий рівень взаємозалежності і розділяють відповідальність за досягнення кінцевих результатів. Відповідно до другого типу ознак, команда визначається як колектив односторонців, згуртованих навколо свого лідера, який одночасно є і вищою посадовою особою в даній організації [2, с.3].

Борщ В.І. зазначає, що команда складається з фахівців із різних сфер організаційної діяльності, які спільно працюють над досягненням спільної мети. Сутність команди полягає у суспільному для всіх її членів зобов'язанні. Такого роду зобов'язання потребує наявності певного призначення, в яке вірять усі члени команди, тобто її місії [3, с.5].

Враховуючи огляд поняття, команду можна охарактеризувати як групу професіоналів, об'єднаних спільними цілями, цінностями та єдиними підходами до виконання завдань. Вони володіють взаємодоповнювальними навичками та

колективно несуть відповідальність за досягнення результатів. Ефективність і стабільність організації залежать не від індивідуальних зусиль кожного співробітника, а від злагодженої спільної роботи команди.

Ключовими характеристиками команди є наявність спільної мети, колективної відповідальності та взаємозалежності учасників у досягненні результатів. Команда має стабільний склад, чітко розподілені ролі та узгоджені цінності, що забезпечують ефективну взаємодію. Її діяльність відбувається в широкому соціальному контексті, з відкритою комунікацією та обміном інформацією. Важливими аспектами є делегування повноважень, взаємна довіра та гнучкість до змін, що дозволяє команді адаптуватися до нових умов.

У своїй роботі Філатов А.С. наводить характерні відмінності між групою і командою. Група відрізняється від команди тим, що має формального керівника, індивідуальну відповідальність і працює переважно всередині організації, орієнтуючись на індивідуальні результати роботи. Її вплив на бізнес є непрямим, а ефективність оцінюється за фінансовими показниками. У команді функції керівництва розподіляються між учасниками або періодично змінюється керівник. Учасники несуть відповідальність один перед одним, а оцінка ефективності базується на колективних результатах. Команда розподіляє загальну роботу, може виходити за межі організації і орієнтується на досягнення групових результатів [4, с.76].

В науковій літературі, на нашу думку, досить мало уваги приділено класифікації та типології команд, а дослідники в основному розглядають формування команд, управління ними та підвищення рівня ефективності роботи. Однак для більш глибокого розуміння командної роботи доречно розглянути визначення типів команд:

- глобальні команди працюють в умовах міжнародного бізнес-середовища, крос-культурні, географічно розподілені, мають доступ до світового ринку талантів та ресурсів, однак різний світогляд, цінності, що може призводити до конфліктів;
- проєктні команди – команди, створені для проєкту, часто короткострокові з гнучкою структурою, через короткий термін роботи є труднощі трансферу знань, мотивації;
- мультикоманди – учасники можуть бути задіяні в декількох командах одночасно для ефективної роботи в різних проєктах, маючи високий рівень професіоналізму, але при цьому утруднену координацію та розподіл відповідальності;
- самокеровані команди мають високий ступінь автономії управління та прийняття рішень без вищого керівництва, вимогливі до рівня кваліфікації, дисципліни;
- гнучкі команди працюють за принципами Agile-методологій, високоадаптивні, постійно тримають зв'язок зі стейкхолдерами, потребують чіткого розподілу ролей і відповідальності, забезпечення постійної комунікації;
- віртуальні команди складається з членів, що працюють віддалено із використанням інструментарію інформаційних технологій та цифрових комунікацій,

мають широкий доступ до ринку ресурсів, економію матеріальних витрат, однак, проблеми ефективних комунікацій, підтримки мотивації та контролю продуктивності [5, с.57].

Важливо зазначити, що типологія команд не є вичерпною і може доповнюватись та змінюватись відповідно до поставлених завдань дослідження та цілей організації.

В результаті дослідження доведено наступне: команди є ключовим інструментом організаційної діяльності, ефективність яких залежить від взаємодії, спільних цілей, колективної відповідальності та адаптивності до змін. Типологія команд, зокрема глобальні, проєктні, мультикоманди, самокеровані, гнучкі та віртуальні, підкреслює різноманітність їх застосування, водночас вимагаючи врахування переваг і недоліків кожного типу для досягнення організаційних цілей.

Розгляду особливостей формування, управління різних типів команд плануємо присвятити наше подальше дослідження.

**Ключові слова:** команда, сутність, типологія команд.

### Список використаних джерел

1. Скрипка А. К. Значення лідерського потенціалу в моделях оцінки ефективності діяльності команди. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. 2019. Т. 12, № 222. С. 132–141. URL: [https://eco-science.net/archive/2019/APE-12-2019/12.19\\_topic\\_Skrypka%20A.K..pdf](https://eco-science.net/archive/2019/APE-12-2019/12.19_topic_Skrypka%20A.K..pdf)
2. Муха Р. А. Команда, її сутність та особливості розвитку. *Ефективна економіка*. 2015. № 8. С. 1–10. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&mp;z=4253>
3. Борщ В. І. Оцінка ефективності управлінської команди в бізнес-організації. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 36 с. URL: <https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/cc90cd94-523c-428b-abc3-bee578196b9a/content>
4. Філатов А. С. Особливості формування крос-функціональних команд для управління інноваційними проєктами. *Управління проєктами та розвиток виробництва*. 2010. Т. 3, № 35. С. 72–82. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILE=&2\\_S21STR=uprv\\_2010\\_3\\_14](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=uprv_2010_3_14)
5. Бей Г. В., Синиченко А. В. Складники підвищення ефективності управління віртуальними командами в контексті сучасних викликів та загроз. *Економіка і організація управління*. 2024. Т. 2, № 54. С. 54–67. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/16132>.