

SCI-CONF.COM.UA

**INNOVATIVE DEVELOPMENT
OF SCIENCE, TECHNOLOGY
AND EDUCATION**



**PROCEEDINGS OF VIII INTERNATIONAL
SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE
MAY 9-11, 2024**

**VANCOUVER
2024**

INNOVATIVE DEVELOPMENT OF SCIENCE, TECHNOLOGY AND EDUCATION

Proceedings of VIII International Scientific and Practical Conference
Vancouver, Canada
9-11 May 2024

Vancouver, Canada

2024

ХАРАКТЕРИСТИКА ЕТАПІВ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ КОЛЕКТИВУ

Безпалько Олена Вікторівна,

к.е.н., доцент,

Грищенко Андрій Володимирович,

аспірант

Національний університет харчових технологій,
м. Київ, Україна

Анотація: досліджено концепцію «життєвого циклу» в контексті трудового колективу, що визначається як послідовність етапів, через які пройшов колектив працівників у процесі спільної роботи; визначено, що об'єднання людей в команду вимагає зусиль, налагодженої комунікації, чітко визначених цілей та вміння ефективно співпрацювати; підкреслено важливість розуміння етапів формування колективу, оскільки це допомагає вирішувати проблеми та просувати колектив вперед, перетворюючи групу окремих осіб на єдине ціле, спрямоване на досягнення спільної мети.

Ключові слова: життєвий цикл, трудовий колектив, працівники, формування колективу.

Поняття «життєвий цикл» застосовують до різних об'єктів, таких як товари, продукти, проєкти, програмне забезпечення, живі організми, тощо. Дане поняття доречно використовувати і до трудового колективу.

Життєвий цикл колективу можна визначити як послідовність етапів, через які проходить група працівників, що спільно працюють над вирішенням певних завдань та над досягненням спільних цілей.

В науковій літературі виділяють 5 етапів життєвого циклу (рис. 1), через які проходить колектив під час свого формування та розвитку.



Рис. 1. Етапи життєвого циклу колективу

Джерело: складено авторами на основі [1].

Розглянемо наведені на рис. 1 етапи життєвого циклу колективу більш детально [1]. Перший етап у формуванні колективу полягає у встановленні зв'язків між його членами та визначенні спільних цілей та напрямку для досягнення успіху. На цьому етапі важливо, щоб працівники познайомилися один з одним, зрозуміли свої ролі та відповідальності та змогли встановити ефективну комунікацію. У зв'язку з тим, що колектив ще не утворився, можуть виникати труднощі, і продуктивність може бути низькою. Для прискорення цього процесу керівник може сприяти вирішенню конфліктів, підтримувати співробітників та створювати сприятливу атмосферу для співпраці.

Для сприяння згуртованості команди на даному етапі необхідно:

- розробити чіткі та вимірні цілі, які об'єднують колектив в команду, а також це створить відчуття спільної мети;
- заохочувати до відкритого та чесного спілкування між усіма учасниками колективу, створити канали зв'язку, які дозволять легко ділитись своїми ідеями та думками: робочий чат і чат для ідей на платформі для корпоративного спілкування, чат в месенджерах для позаробочого спілкування та обміну повідомленнями;
- створити атмосферу поваги та довіри, за якої кожний учасник колективу буде відчувати себе цінним та почутим;

- визнавати та нагороджувати за досягнення;
- забезпечити регулярний зворотний зв'язок для працівників, як позитивний, так і негативний;

- організувати позаробочі заходи або командні ігри, щоб допомогти членам колективу познайомитись, знайти спільні інтереси та налагодити зв'язок.

Другий етап в життєвому циклі колективу – етап шторму. Етап є найскладнішим, колектив стикається з складними викликами, оскільки виникають конфлікти, розбіжності, а також суперництво за лідерство. Різні стилі роботи, особистість та цінності можуть викликати суперечки та сварки. Це може призвести до зниження мотивації та якості роботи. Однак, етап шторму може стати шансом для зростання команди, де вони навчаються вирішувати конфлікти, шукати компроміси та поважати одне одного.

На цьому етапі керівник повинен уважно слухати всіх членів команди, особливо тих, хто в конфлікті. Важливо зрозуміти їхні погляди та почуття. Також потрібно спрямувати зусилля на пошук конструктивних шляхів вирішення конфлікту та досягнення спільних цілей. Учасники команди повинні мати можливість вільно обмінюватися думками та почуттями без страху. Після вирішення конфлікту важливо проаналізувати ситуацію, щоб уникнути подібних проблем у майбутньому.

На цьому етапі керівник має уважно дослухатись до кожного учасника колективу, особливо до думок конфліктуючих сторін. Необхідно визначити погляди та почуття інших учасників щодо ситуації. Окрім цього необхідно спрямовувати сили та енергію на пошук конструктивних шляхів вирішення конфлікту та досягнення спільних цілей. Всі учасники колективу мають бути забезпечені можливістю вільно обмінюватись думками та своїми відчуттями безпеки. Після вирішення конфлікту необхідно проаналізувати конфлікту ситуацію, щоб спробувати уникнути її або мінімізувати її вплив в майбутньому.

Отже, на цьому етапі можна визначити такі ролі керівника, як:

- медіатор, оскільки керівник виступає в ролі посередника, він допомагає учасникам колективу вирішувати конфліктні ситуації конструктивно та

знаходити компроміси;

- мотиватор, керівник має підтримувати мотивацію членів колективу, нагадувати їм про спільні цілі та наголошувати на важливості співпраці;

- наставник, керівник має надавати настанови та підтримувати учасників колективу, які відчують складність в комунікації та роботі або емоційне виснаження;

- стратег, керівнику важливо розробити план дій для вирішення конфліктів та для покращення командної роботи.

Третій етап – нормування, визначається формуванням норм поведінки учасників колективу, їхнім згуртуванням та початком ефективної співпраці. Це важливий етап для успішного розвитку команди, але варто зазначити, що він не є статичним: норми та правила можуть змінюватися з часом, а команда може стикатися з новими викликами, які потребують адаптації.

Під час цього етапу учасники колективу встановлюють свої ролі та взаємини в межах команди (розподіл обов'язків, визначення лідерів, встановлення способів комунікації та взаємодії). Учасники колективу також зазначають рівень довіри між собою, що сприятиме створенню відкритого середовища для спілкування та співпраці. Також на цьому етапі кожен учасник колективу починає розуміти свою приналежність до команди та досягнення спільної мети.

Наступний етап - етап виконання, який характеризується тим, що колектив працює досконало і досягає високих результатів. Цей етап свідчить про успішний розвиток команди. Учасники чітко розуміють свої ролі та відповідальність, вони ефективно взаємодіють, обмінюються інформацією та підтримують один одного. Колектив досягає поставлених цілей, а його робота є результативною та ефективною.

Для досягнення кращого результату керівникові необхідно стимулювати колектив шляхом матеріального та нематеріального стимулювання, враховувати фізичне та психологічне здоров'я кожного учасника колективу, підтримувати традиції та спільні цінності. Важливо також надати можливість для навчання та

професійного зростання працівників, щоб підтримати їх розвиток та внесок у командну роботу.

Характерним для цього етапу є висока продуктивність, оскільки колектив працює злагоджено та досягає високих результатів виконуючи поставлені цілі, ефективна комунікація, взаємодопомога та підтримка, відданість обраній справі та лідерство.

Етап завершення – це останній природний етап у життєвому циклі колективу, який знаменує собою його розпад та припинення роботи. Цей етап може настати з різних причин, які можна поділити на внутрішні та зовнішні.

До внутрішніх причин можна віднести те, що колектив досягнув поставлених цілей, виконав проєкт або втратив ключових членів колективу. Серед зовнішніх причин можна визначити втрату фінансування проєкту, зміну керівництва, зміну ринкових умов та реорганізацію або закриття компанії. Незважаючи на те, що це може бути складним часом для членів групи, важливо підійти до нього з позитивним настроєм і використовувати його як можливість для нового початку. Короткий опис наведених етапів подано в табличному вигляді (табл. 1).

Таблиця 1

Характерні ознаки етапів життєвого циклу колективу

	Формування	Шторм	Нормування	Виконання	Завершення
Процес	Індивідуальний підхід	Комплексний підхід	Злиття в одне ціле	Єдиний	Єдиний
Цілі	Не визначено	Декілька	Визначено	Визначено	Досягнуто
Ролі	Не визначено	Не визначено	Визначено	Визначено	Визначено
Лідер	Відсутній	Декілька	Один	Один	Один
Продуктивність	Низька	Скорочується	Зростає	Пік	Спад

Джерело: складено авторами на основі [1; 3].

Отже, концепція «життєвого циклу» становить універсальний каркас для розуміння розвитку та еволюції різних об'єктів та систем, оскільки ця послідовність етапів відображає не лише зміни в стані об'єкта чи системи, а й включає у себе процеси зростання, розвитку, трансформації та повернення до

початкового стану. Не всі колективи проходять усі етапи послідовно. Деякі з них можуть пропустити певні етапи, застрягти на одному з них на тривалий час, або повертатися до попередніх етапів у міру розвитку.

В рамках трудового колективу, розуміння життєвого циклу відкриває можливості для ефективного керування розвитком команди, а також допомагає передбачати та вирішувати можливі проблеми, що виникають на кожному етапі спільної діяльності. Крім того, розуміння етапів життєвого циклу колективу дає можливість підвищити продуктивність праці, покращити комунікацію між учасниками колективу, як підвищити їх мотивацію на тому чи іншому етапі, попередити конфлікти, знизити плинність кадрів, тощо. Важливо розуміти, що знання про етапи життєвого циклу колективу є необхідною умовою для ефективного управління колективом. Керівник зможе краще розуміти свою команду та підбирати для них відповідні методи роботи, інструменти для мотивації, а також створити сприятливу атмосферу для розвитку колективу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Team Development Cycle – from Forming to Performing. *Teamhood*. URL: <http://surl.li/sjnjt> (дата звернення: 25.04.2024).
2. Балбазан В. С. Особливості концепцій життєвого циклу організації. *Управління розвитком*. № 1. 2014. С. 83-86. URL: <http://surl.li/sjjcd> (дата звернення: 25.04.2024).
3. Життєвий цикл співробітника. *PeopleForce*. URL: <http://surl.li/sjnkn> (дата звернення: 25.04.2024).