

## **ГРУПА ТА КОМАНДА: ПОРІВНЯЛЬНИЙ ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ**

**Актуальність дослідження.** У сучасному світі організацій і соціальних структур поняття "група" та "команда" часто використовуються як синоніми, проте їх відмінності суттєві та впливають на ефективність і динаміку взаємодії. Складність розрізнення груп і команд полягає в тому, що багато, так званих команд, насправді, є робочими групами, оскільки акцент робиться на індивідуальних зусиллях, а оцінка ефективності відбувається за індивідуальними показниками.

**Мета дослідження** – чітко відокремити ключові відмінності між поняттями «група» і «команда»; визначити структурні та функціональні особливості команди як окремого типу групи. Визначення цих відмінностей допоможе лідерам і менеджерам краще розуміти, як формувати та керувати ефективними колективами, здатними досягати поставленої мети, а психологам, що вивчають соціально-психологічні феномени, надасть чіткі критерії для пояснення ефективності й успішності взаємодії в різних угрупованнях.

**Методи дослідження** – теоретичний порівняльний аналіз джерел з проблеми дослідження.

**Основні результати.** Такі дослідники як М. Шериф і К. Шериф визначають групу таким чином: «Група – це соціальна одиниця, яка складається з певної кількості індивідів, що перебувають у рольових і статусних відносинах один з одним, стабілізованих певною мірою на певний час і, які володіють набором власних цінностей або норм, що регулюють їхню поведінку, принаймні, в питаннях, що мають значення для групи» [4].

Команда – це група людей, які мають та проявляють взаємодоповнювальні навички, працюють разом для досягнення певної чітко визначеної мети [5].

Додамо, також, що члени команди мають, як правило, відносно високу відданість спільній меті, за яку вони несуть взаємну відповідальність [3].

Окрім того команда відрізняється від групи за показниками відношення до лідерства, підзвітності та відповідальності [1].

Р. Гуццо та М. Діксон [2, с. 329] висловили думку, що групи притаманні всім соціальним системам, тоді як команди виникають в соціальних системах, де пріоритетною є спільна мета, наприклад, організаційна структура.

Команда та група як соціальні системи, мають багато подібностей, що дозволяє розглядати команду як тип групи. Їх спільними характеристиками є:

- наявність кількох учасників, які вступають в соціальні взаємодії;
- розподіл ролей між членами, що проявляється у більш-менш розгалуженій груповій структурі, різному рівні відповідальності за досягнутий результат;
- спільне ухвалення рішень, яке передбачає включеність у спільну активність всіх членів угруповань;
- взаємодія між учасниками, яка проявляється в обміні інформацією, ресурсами та ідеями, що сприяє досягненню спільних або взаємоузгоджених цілей;
- досягнення спільних цілей, яке виражається у прийнятті всіма учасниками загально-групової цілі, узгодження її з власними індивідуальними прагненнями.

Таким чином, команда є типом групи, що відрізняється вищим рівнем організації, структурованості та узгодженості дій її учасників.

У таблиці 1 представлені основні відмінності між групою та командою, які були визначені за результатами проведеного теоретичного аналізу літературних джерел, присвячених проблемі дослідження.

**Таблиця 1 – Відмінності між групою та командою**

| <b>Характеристика структурних та якісних відмінностей</b> | <b>Група</b>                                                                                                                                                  | <b>Команда</b>                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ціль                                                      | Загально-групова ціль не завжди чітко визначена, а отже можуть бути розходження у рівні її прийняття учасниками, узгодження її з індивідуальними прагненнями. | Висока узгодженість загально-групової цілі з індивідуальними прагненнями учасників.                                  |
| Стиль функціонування як цілісності                        | Індивіди функціонують відносно незалежно                                                                                                                      | Спільне функціонування, регульоване лідером                                                                          |
| Тривалість                                                | Може бути короткостроковою або довгостроковою                                                                                                                 | Зазвичай обмежена строком виконання задачі                                                                           |
| Групова динаміка                                          | Варіативна залежно від структури                                                                                                                              | Проходить всі фази групової динаміки: «орієнтація-шторм-нормування-продуктивне виконання-розформування»              |
| Норми                                                     | Можуть бути неформальними та неофіційними                                                                                                                     | Зазвичай формальні та задокументовані.                                                                               |
| Цінності                                                  | Можуть бути неявними та нечітко сформульованими, можуть не узгоджуватися між учасниками                                                                       | Загальні цінності чітко визначені та формально прописані, можуть бути частиною місії та бачення команди              |
| Ролі                                                      | Можуть бути не чітко визначеними, динамічними, взаємозамінними                                                                                                | Фіксовані, більш диференційовані, пов'язані з розподілом функцій, узгоджені з психологічними властивостями учасників |
| Рівень відповідальності                                   | Індивідуальний                                                                                                                                                | Спільний                                                                                                             |
| Підзвітність                                              | Члени звітують лідеру / керівнику лише за власні дії, виконані ними завдання                                                                                  | Загальна звітність команди перед вищим керівництвом, взаємна підзвітність                                            |
| Лідерство                                                 | Чітко визначений лідер                                                                                                                                        | Окремі члени можуть виконувати різні лідерські ролі                                                                  |

**Висновки.** Проведений теоретичний аналіз щодо чіткого розмежування дефініцій таких конструктів як «група» і «команда» дозволив визначити спільні

(наявність кількох учасників, розподіл ролей, спільне ухвалення рішень, взаємодія між учасниками, досягнення спільних цілей та ін.) та відмінні (вищий рівень організації, структурованості та узгодженості дій учасників; узгодженість спільної цілі з індивідуальними прагненнями; обмежена тривалість існування; чітко визначені та формально прописані цілі та ін.) властивості команди як окремого типу групи. Отримані результати дозволять нам на подальших етапах дослідження описувати групову роботу учасників настільних рольових ігор на двох незалежних рівнях, а саме: 1) на рівні соціальної групи; 2) на рівні командної роботи.

### **Список використаних джерел**

1. Demirci U. Are Groups and Teams the Same Thing? An Evaluation From the Point of Organizational Performance. *Journal of International Social Research*. 2018. Vol. 11(58). P. 636-640. DOI: 10.17719/jisr.2018.2578.
2. Guzzo R.A., Dickson M.W. Teams in Organization: Recent Research on Performance and Effectiveness. *Annual Review of Psychology*. 1996. Vol. 47. P. 307-338. DOI: [10.1146/annurev.psych.47.1.307](https://doi.org/10.1146/annurev.psych.47.1.307)
3. Katzenbach J., Smith, D. The Wisdom of Teams. Boston, M: Harvard Business School Press, 2015. 320 p.
4. Sherif M., Sherif C. Social Psychology. New York:Harper & Raw, 1969. 616 p.
5. Thompson L. L. Making the Team: A Guide for Managers. New York: Pearson, 2008. 480 p.

**Науковий керівник** – доктор психол. наук, професор, професор кафедри педагогіки та психології **Ставицька С. О.**