

Ющишина Л.О.,
к-т екон. наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
Волинський національний університет
імені Лесі Українки, м. Луцьк

ІМПЛІЦИТНІ ТЕОРІЇ КОМАНДНОЇ ІНТЕРАКЦІЇ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ВОЄННОГО СТАНУ

Засади організації соціуму ґрунтуються на спілкуванні. Це особливий процес вирішення повсякденних та ділових проблем, а також певний тип взаємодії між людьми, який називається інтеракцією (з англ. «interaction» – «взаємодія»). Цей термін введений американським соціологом і філософом Дж. Г. Мідом у 1960 р., і, за його концепцією, поведінка людей розглядається не як індивідуальна діяльність, а як взаємодія між людьми в соціальному контексті. Дж. Г. Мід стверджував, що людська поведінка формується і визначається через соціальні взаємодії та комунікацію з іншими людьми та підкреслював важливість вивчення групової активності та взаємодії, а не лише окремих осіб [4].

Проте в контексті командної роботи, кожному члену команди притаманні власні уявлення про те, яким має бути ідеальна комунікація, які ролі і функції повинні виконуватися, якими повинні бути повідомлення тощо. Ці уявлення формуються на основі особистого досвіду, культурного контексту і специфічних факторів, що впливають на кожного індивіда.

Імпліцитні теорії командної інтеракції – це поняття, яке використовується для опису психологічних уявлень і очікувань, які виникають між членами команди під час взаємодії. У найтіснішому сенсі «імпліцитна теорія» – це набір глибинних переконань, які контролюють поведінку людини (від лат. «*implicitus*» – внутрішній, невиражений, незаперечний, безумовний [6] та грецького «*θεωρία*» як «сукупність поглядів, суджень кого-небудь, з яких випливають певні правила поведінки» [2, с. 1239]). Ці уявлення можуть бути непрямими і неявними, але вони впливають на спосіб сприйняття, розуміння і взаємодії між колегами.

Імпліцитні уявлення мають величезний вплив на взаємини людей між собою, на розуміння і оцінку ними один одного [1, с. 35], а також на ефективність командної роботи. Якщо уявлення й очікування членів команди не узгоджені, це призводить до непорозумінь, конфліктів і незгоди. А якщо це відбувається в умовах воєнного стану, то ефекти впливу на роботу в організації є досить вагомими. Наведемо деякі з основних впливів воєнного стану:

1) зростання загрози безпеці для співробітників та організації загалом вимагає прийняття додаткових заходів безпеки, наприклад, посилення контролю доступу до будівель, встановлення систем відеоспостереження та забороненої зони;

2) обмеження щодо пересування людей, включаючи обмеження годин на роботу та поїздок в окремі області або зони бойових дій, впливає на планування та виконання робіт в організації;

3) зміни в економічному кліматі: воєнний стан має негативний вплив на економіку країни, зокрема на сектори, що залежать від зовнішньої торгівлі або інвестицій і, як наслідок, є причиною зменшення прибутків організацій та зниження рівня зайнятості;

4) обмеження у зв'язку та комунікації, наприклад, блокада Інтернету чи обмеження доступу до засобів зв'язку унеможливають ефективну комунікацію з клієнтами, постачальниками та іншими стейкхолдерами;

5) стрес та тривога серед працівників, особливо якщо вони або їх близькі стикаються з безпосереднім небезпечним середовищем або втратою родичів, що суттєво позначається на продуктивності та ефективності праці.

Ці впливи можуть бути різного ступеня, залежно від конкретної ситуації і того, як члени команди сприймають свої ролі, поведінку, комунікацію та інші аспекти групової динаміки.

Концептуальні моделі, що виражають сутність імпліцитних теорій командної інтеракції, є внутрішніми уявленнями учасників групової діяльності про те, як взаємодіяти один з одним у командному середовищі. Продуктивна командна взаємодія в організації під час воєнного стану є вирішальною для успішної діяльності. На нашу думку, основними принципами ефективною командної взаємодії в таких умовах мають стати:

- ефективне управління. Накази та розпорядження повинні бути чіткими, зрозумілими та конкретними, а керівники наділені управлінськими компетентностями і здатністю активно керувати ситуацією та використовувати особисту владу;

- чітка координація дій, що вимагає згрупування всіх членів команди відповідно до їх функціонального призначення, знання своїх обов'язків та ролі й можливості взаємодіяти та координувати дії для досягнення спільних цілей;

- ефективний зв'язок – ключовий фактор в командній взаємодії під час воєнного стану. Членам команди необхідно встановлювати і підтримувати стійкі канали зв'язку з метою оперативного обміну інформацією та вказівками;

- довіра. Члени команди мають відчувати довіру один до одного та до свого керівника. Це допомагає зберегти згуртованість, дисципліну та ефективність у виконанні поставлених завдань;

- гнучкість та адаптація. Динамічність умов воєнного стану окреслює необхідність постійної готовності адаптуватися до нових ситуацій та швидко приймати рішення. Гнучкість у плануванні та виконанні завдань є важливою для успішної діяльності в непередбачуваних умовах.

Отже, командна взаємодія в організації під час воєнного стану має бути сильною й ефективною, заснованою на чіткому управлінні, координації, зв'язку, довірі та здатності адаптуватися.

Простір командної взаємодії, який феноменологічно існує в структурі життєвого світу людини, є унікальним. Йдеться про унікальність його цінності й ролі. Кожен член команди у своїх екзистенційних, ідіосинкратичних і ціннісних

структурах є одночасно і творцем, і мешканцем унікального життєвого світу. Взаємодіючи з колегами, кожен з нас демонструє власні цінності роботи та стосунків. Незалежно від наших рольових компетенцій, ми ділимося в команді тим, що є важливим для нас. Таким чином, ми можемо змінюватися самі та змінювати інших [5].

На думку Горбунової В. В.: «основним джерелом виникнення та розвитку імпліцитних теорій вважається досвід, за наявності якого людина доходить певних висновків в результаті рефлексії власних вчинків, спостережень за іншими людьми та наївного експериментування» [3, с.201].

Імпліцитні теорії командної інтеракції можуть включати такі поняття, як очікування щодо ролей інших учасників, норми поведінки, передбачувані реакції та взаємні відносини між членами команди. Наприклад, учасник команди може мати імпліцитну теорію про те, що керівник має бути суворим і контролювати кожную деталь проєкту, тоді як інший учасник може вважати, що керівник повинен сприяти самостійності і творчості команди. Події, що відбуваються в команді, поведінка, методи і стратегії досягнення цілей, ставлення до себе і один до одного – все це по-різному сприймається різними людьми, іноді супроводжуючись кардинально протилежним розумінням, ставленням та оцінками.

Практичне застосування у вирішенні реальних проблем мають інкрементальні теорії. Збирання та аналіз даних в реальному часі може допомогти швидко оцінити ситуацію, зробити інформовані рішення та розв'язати проблеми ефективніше. Інкрементальні теорії відносяться до розвитку наявних теорій шляхом поступового додавання нових даних, особливостей або інтерпретацій. На думку Аршави І.Ф., Салюк М.А.: «ті, хто схильні додержуватись інкрементальних імпліцитних теорій, мають більш високі показники самоефективності, життєстійкості та психологічного благополуччя» [1, с.35].

Одна з таких імпліцитних теорій – теорія вподобання членів команди до лідера. Вона вказує на те, що члени команди сприймають лідера, який продемонстрував свою компетентність, здатність до прийняття рішень та лідерство, як ефективного. Ця теорія показує, що під час воєнного стану, команди надають перевагу такому лідеру, який здатний досягати успіху в стресових ситуаціях. Інша імпліцитна теорія – теорія довіри між членами команди. Вона стверджує, що команди стабільніші та ефективніші, коли серед їх учасників панує взаємовиручка та довіра. Воєнний стан значною мірою потребує взаємодії та співпраці між різними членами команди, тому довіра має велике значення для успішного виконання завдань.

Таким чином, імпліцитні теорії є окремим елементом цілісної теорії людського світу, специфічним елементом, що лежить в основі регуляції поведінки, вибору стратегії побудови взаємовідносин з колегами у команді. Розуміння імпліцитних теорій командної інтеракції необхідне для розробки ефективного лідерства, формування командної культури та поліпшення комунікації у групових ситуаціях. Воєнний стан вимагає від команди швидкої і ефективної дії під тиском, інтерпретації подій, їх причинно-наслідкових зв'язків,

розроблення схем успішної командної роботи, структурування уявлення про те, що і як має бути у відносинах і діяльності.

Імплицитні теорії командної інтеракції розглядають неявні уявлення та очікування, які мають керівники та члени команд під час спільної роботи. Вони позначаються на сприйнятті інформації, ухваленні рішень, комунікації та співпраці всередині команди. Змістові відмінності щодо прийняття імплицитних теорій командної інтеракції залежать від різних чинників, таких як культурні аспекти, рівень управління, комунікаційні засоби та інші чинники, які впливають на командну динаміку, посилюють розуміння та використання в управлінні структурованої командної взаємодії та здатності до адаптації, інноваційності, дотримання правила командних взаємин, зниження рівня стресу та підвищення безпеки ділових операцій в умовах воєнного стану.

Список використаних джерел

1. Аршава І. Ф., Салюк М. А. Особливості взаємозв'язку імплицитних теорій інтелекту та особистості з копінг-стратегіями. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 1. С.34–41.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. 1440 с.
3. Горбунова В. В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.
4. Мід Дж. Г. Дух. Самість і суспільство. З точки зору соціального біхевіориста. Київ: Український Центр духовної культури, 2000. 416 с.
5. Ющишина Л., Бортнік С. Крос-функціональна взаємодія та комунікації в умовах кризи. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. Луцьк : Вежа-Друк, 2023. №3(35). С.113–121. URL: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2023-03-113-121>
6. Pocked Oxford English dictionary / edited by Catherine Soanes with S.Hawker and J. Elliott. Oxford; New York : Oxford University Press, 2005. 1081 p.