

МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА СТРАТЕГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ
ФАКУЛЬТЕТ КУЛЬТУРОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
Кафедра культурології та музеєзнавства

АННА СТЕЦЕНКО

Управління командою соціокультурного проєкту: соціально-
психологічний аспект

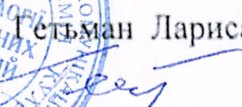
спеціальність 028 Менеджмент соціокультурної діяльності

галузь знань 02 Культура і мистецтво

Подається на здобуття освітньої кваліфікації магістр з менеджменту
соціокультурної діяльності

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання
на відповідне джерело.

 Анна Стеценко

Науковий керівник:  Гельман Лариса Геннадіївна, кандидат економічних
наук, доцент

Дата захисту 18 грудня 2025р

Національна шкала відмінно

Кількість балів 97 оцінка ECTS A

Харків –2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТА ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ СОЦІОКУЛЬТУРНОГО ПРОЄКТУ	6
1.1. Особливості управління соціокультурним проєктом.....	6
1.2. Функції та етапи розвитку соціокультурного проєкту.....	14
1.3. Соціально - психологічні аспекти управління командою.....	22
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ І УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ СОЦІОКУЛЬТУРНОГО ПРОЄКТУ (НА ПРИКЛАДІ МОЛОДІЖНОГО КОНКУРСУ ТАЛАНТІВ «ЗІРКОВИЙ ШАНС»)	28
2.1. Організаційно - функціональна характеристика проєкту «Зірковий Шанс».....	28
2.2. Врахування психологічних складових на етапі створення команди Проєкту.....	34
2.3. Психологічні основи функціонування команди соціокультурного Проєкту.....	40
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ СОЦІОКУЛЬТУРНОГО ПРОЄКТУ	44
3.1. Розробка анкети орієнтованої на соціально - психологічний аспект управління командою соціокультурного проєкту.....	46
3.2. Профілактика та впровадження заходів щодо попередження конфліктів та вигорання.....	47
3.3. Практичні рекомендації для вдосконалення управління командою.....	50
ВИСНОВКИ	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58
ДОДАТОК	

ВСТУП

У сучасному світі соціокультурні проєкти відіграють важливу роль у формуванні духовного простору суспільства, розвитку креативних індустрій, збереженні культурної спадщини та створенні можливостей для самореалізації особистості. В умовах швидких соціальних змін, посилення глобалізаційних процесів і цифровізації культурної сфери, ефективне управління командою соціокультурного проєкту стає одним із ключових чинників його успішної реалізації. Саме тому дослідження соціально-психологічних аспектів управління командою набуває особливої актуальності.

Тема управління командою в соціокультурній сфері є надзвичайно актуальною, адже сучасні проєкти у цій галузі вимагають не лише високого рівня організаційної підготовки, але й глибокого розуміння психології учасників творчого процесу. Керівник команди має не просто координувати дії виконавців, а створювати сприятливий емоційний клімат, мотивувати, підтримувати баланс між індивідуальною самореалізацією учасників і досягненням спільної мети. В умовах підвищеного емоційного навантаження, конкуренції та творчого стресу важливим є врахування психологічних закономірностей міжособистісних відносин, лідерства, конфліктів і професійного вигорання. Тому вивчення соціально-психологічних аспектів управління командою соціокультурного проєкту є необхідним як для теоретичного осмислення проблеми, так і для розробки практичних рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності командної взаємодії.

Питання управління командами у проєктній діяльності досліджували такі науковці, як Г. Мінцберг, М. Мескон, Ф. Котлер, Т. Базаров, А. Кібанов, які акцентували увагу на управлінських, організаційних і комунікативних аспектах. Соціально-психологічні аспекти командної роботи висвітлювали у своїх працях К. Левін, Д. Макгрегор, А. Маслоу, Д. Гоулман, Л. Орбан-Лембрик, Н. Пов'якель, Л. Карамушка. У контексті культурних та креативних індустрій проблематику управління колективами розглядали українські дослідники О.

Семашко, О. Петрова, Л. Масол, які підкреслюють значення творчого клімату і ролі лідера у формуванні успішної команди. Проте, незважаючи на наявність значної кількості наукових праць, питання психологічних механізмів управління командою соціокультурного проєкту, що поєднує елементи творчості, медіа, освіти та громадської активності, потребує подальшого осмислення і систематизації.

Об'єкт дослідження – процес управління командою соціокультурного проєкту.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості управління командою соціокультурного проєкту на прикладі молодіжного конкурсу талантів «Зірковий Шанс».

Метою дослідження є виявлення соціально-психологічних чинників ефективного управління командою соціокультурного проєкту та розробка практичних рекомендацій щодо їх оптимізації.

Для досягнення мети необхідно виконати такі завдання:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до управління командами у соціокультурній сфері.
2. Визначити соціально-психологічні чинники, що впливають на ефективність командної роботи у творчих проєктах.
3. Дослідити особливості формування та функціонування команди соціокультурного проєкту «Зірковий Шанс».
4. Розробити анкету для оцінки соціально-психологічного клімату команди.
5. Запропонувати рекомендації щодо вдосконалення управління командою, профілактики конфліктів і запобігання емоційному вигоранню.

Наукова новизна роботи полягає у спробі системно розкрити соціально-психологічний аспект управління командою соціокультурного проєкту з урахуванням специфіки творчої діяльності. Запропоновано підхід до аналізу командної взаємодії, який базується на поєднанні управлінських технологій та психологічних механізмів мотивації, лідерства, комунікації й

емоційного інтелекту. Практична значимість полягає у можливості використання отриманих результатів у діяльності керівників культурних і креативних проєктів, менеджерів творчих команд, педагогів-організаторів, а також у навчальному процесі при підготовці фахівців зі спеціальностей «Менеджмент соціокультурної діяльності» та «Психологія».

У роботі використано комплекс методів: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення, систематизація наукових джерел з менеджменту, психології та культурології); емпіричні (спостереження, анкетування, опитування членів команди проєкту «Зірковий Шанс»); порівняльно-аналітичні методи для визначення взаємозв'язку між соціально-психологічними факторами та ефективністю командної діяльності. Також застосовано елементи методів психологічного діагностування, що дозволяють оцінити рівень згуртованості, емоційного клімату, лідерських якостей та мотивації учасників.

Отже, дослідження управління командою соціокультурного проєкту в соціально-психологічному контексті є важливим кроком до підвищення ефективності сучасних культурних ініціатив, формування гармонійних відносин у творчих колективах і розвитку нових підходів до менеджменту у сфері культури.

Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків; містить 62 сторінок тексту, 4 таблиці, додатки. Список джерел включає 29 найменувань літератури.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТА ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ СОЦІОКУЛЬТУРНОГО ПРОЄКТУ

1.1. Особливості управління соціокультурним проєктом

Соціокультурна сфера покликана не лише відповідати викликам сучасності, а й формувати підґрунтя для подальшого розвитку культури. Вона відіграє ключову роль у забезпеченні співтворчості соціальних груп, стимулюванні суспільних змін, зміцненні та оновленні ціннісних засад людського існування.

Сьогоднішній етап розвитку соціокультурного простору характеризується появою інноваційних форм діяльності, серед яких особливе місце посідають спеціальні події (івенти), засновані на соціальній творчості та креативному управлінні. Це свідчить про потребу у вдосконаленні методологічних принципів та теоретичних підходів до управління соціокультурними процесами, спираючись на потенціал прикладної культурології та сучасного івент-менеджменту як прояву її новітніх форм [11].

Традиційні, стандартизовані моделі соціокультурної діяльності, що раніше були ефективними, нині лише частково сприяють розвитку сучасних форматів взаємодії в культурному середовищі. Вони не забезпечують якісного переходу до нових системних підходів в організації та управлінні культурною сферою.

Інноваційний розвиток соціокультурної сфери являє собою процес системних якісних змін, що відбуваються на основі впровадження інновацій, постійного пошуку вдосконалення та нововведень, які спрямовані на поліпшення соціальної взаємодії та інтеграцію різних соціальних суб'єктів.

Такий розвиток передбачає, що нові ідеї, технології та послуги не лише поширюються у культурному просторі, а й реалізуються через практичну діяльність, завдяки чому суспільство отримує можливість формувати нові моделі комунікації, співтворчості та культурного обміну.

Оскільки сучасний етап розвитку культури зумовлений формуванням інформаційного суспільства, то саме воно впливає на те, що інноваційні процеси в соціокультурній сфері набувають глобального характеру. Це означає,

що культура розвивається у тісному зв'язку з технологічними, освітніми та медійними змінами, які створюють нові умови для творчості та суспільної активності [4].

Важливим аспектом є те, що система управління соціокультурною сферою повинна розглядатися як комплекс взаємопов'язаних елементів, у межах яких відбувається регулювання освітніх, культурних, медійних і комунікаційних процесів. Це означає, що будь-яке нововведення повинно бути не випадковим, а структурно інтегрованим у загальну стратегію розвитку галузі. Саме завдяки такій системності можливо забезпечити сталість інноваційного руху, який ґрунтується на креативних практиках.

У сучасному світі, де культура, медіа та соціальні ініціативи відіграють ключову роль у формуванні суспільних цінностей, зростає потреба у проєктах, що мають не лише практичний, а й емоційний вплив. Такі проєкти — культурно-творчі, соціокультурні, медійні — не просто реалізують певну мету, а викликають відгук, натхнення, залучення. Керування ними — це особливе мистецтво, де потрібно одночасно бути стратегом, психологом, фасилітатором і натхненником [23].

Емоційний резонанс — це не просто гучне словосполучення, це стан, коли команда живе проєктом, коли кожен учасник вкладає частинку себе, своєї ідеї, свого світогляду. У таких умовах мотивація стає багатомірною: когось рухає бажання самовираження, когось — віра в суспільну місію, а когось — прагнення змінити світ навколо і цей емоційний заряд може стати джерелом неймовірної продуктивності, коли команда працює з натхненням, навіть уночі, бо “воно горить”.

Та водночас це джерело ризику, адже коли емоції сильні, вони можуть вийти з-під контролю. З'являється емоційне перевантаження, втома, вигорання. Люди, які вчора були натхненні, сьогодні можуть бути роздратовані чи розчаровані. Саме тому менеджер у таких проєктах має бути не просто “керівником процесу”, а емоційним лідером — тим, хто вміє слухати, відчувати і регулювати енергетику команди.

Дослідження показують, що емоційний інтелект керівника прямо впливає на ефективність команди. Вміння розпізнати настрій, підтримати, знайти слова у складний момент — це не менш важливо, ніж здатність скласти бюджет чи графік. Іноді проста фраза “я бачу, ти втомився, зроби паузу” може запобігти конфлікту або втраті цінного члена команди.

Творчість — це серце таких проєктів. Без неї немає живої енергії, нових ідей, натхнення. Але парадокс полягає в тому, що повна свобода часто призводить до хаосу [17]. У певний момент безліч блискучих ідей починають зіштовхуватися, губляться терміни, зникає відповідальність. І тоді керівник має знайти тонку межу: залишити місце для імпровізації, але водночас утримати структуру.

Управління творчими командами схоже на диригування оркестром: кожен музикант має свободу вираження, але всі повинні звучати в унісон. Для цього потрібні чіткі ролі, етапи, механізми комунікації, але без надмірного контролю, який може вбити натхнення [10]. Ідеальне управління — це коли процес непомітний, а результат відчувається як гармонія.

В соціокультурних проєктах цей баланс особливо складний, бо вони часто торкаються цінностей, ідентичності, соціальної справедливості. Тут менеджер має справу не лише з творчими ідеями, а й з очікуваннями спільнот, реакціями суспільства, іноді навіть із критикою. Кожне рішення — це не просто “робочий крок”, а соціальний меседж, який може знайти підтримку або викликати спротив.

У проєктах з високим емоційним навантаженням ефективний керівник має бути амбідиректним — тобто здатним працювати з двома протилежними полюсами одночасно бути структурованим і водночас гнучким; вимагати результату, але дозволяти експеримент; підтримувати стабільність, не боячись змін.

Таке управління вимагає інтеграції процесного та людського підходів. Недостатньо просто керувати завданнями — треба керувати сенсами, очікуваннями, стосунками. Успішні менеджери таких команд не просто

координують, а створюють умови, у яких творчість стає системною, а емоції — продуктивними

Аналіз очікуваних результатів, потенційних ризиків та інструментів у проєктах з високим емоційним резонансом демонструє складну взаємодію між структурою, емоціями та творчістю, що відображено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1.

Практична архітектура успіху в управлінні проєктами з високим емоційним резонансом

№	Компонент управління	Зміст / суть	Практичні дії менеджера
1	Структура і ролі	Забезпечення чіткого розподілу обов'язків та відповідальності навіть у творчому середовищі. Кожен учасник має знати свою роль і вклад у спільний результат.	<ul style="list-style-type: none"> - Розробити організаційну структуру команди (матрицю ролей, RACI-діаграму). - Чітко визначити функції кожного учасника. - Формалізувати систему комунікацій (хто, коли, з ким і про що спілкується).
2	Простір для творчості	Надання команді свободи для експериментів, інновацій,	<ul style="list-style-type: none"> - Створити безпечне середовище для

		<p>помилки без страху покарання.</p>	<p>обговорення ідей (“ідеї без критики”).</p> <p>- Використовувати методи креативного мислення (designthinking, brainstorming, mindmapping).</p> <p>- Заохочувати ініціативу та публічне визнання оригінальних рішень.</p>
3	Емоційний клімат	<p>Формування атмосфери взаємної довіри, підтримки та відкритості.</p>	<p>- Проводити регулярні зустрічі “check-in/check-out” для обговорення емоційного стану команди.</p> <p>- Використовувати активне слухання,</p>

			<p>емпатію.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Організувати неформальні заходи (кава-брейки, тімблдінг, арт-сесії). - Застосовувати ненасильницьку комунікацію (NVC).
4	Моніторинг ризиків	Системне відстеження не лише ресурсних, а й емоційно-поведінкових ризиків у команді.	<ul style="list-style-type: none"> - Створити “реєстр ризиків” із категоріями: фінансові, часові, емоційні, соціальні. - Регулярно оцінювати стан команди (опитування, спостереження). - Впровадити раннє реагування (менторинг, підтримка, гнучке планування).

5	Оцінка результатів	Вимірювання успіху не лише у цифрах, а й у соціально-культурному впливі, рівні задоволення учасників і аудиторії.	<ul style="list-style-type: none"> - Визначити багатовимірні КРІ: якісні (емоційний відгук, медіа-вплив), кількісні (охоплення, фінанси). - Проводити ретроспективи після кожного етапу. - Залучати відгуки учасників і бенефіціарів.
---	--------------------	---	--

Джерело: складено автором самостійно за [4,12, 23]

Коли в команді чітко визначені ролі, відповідальність і комунікаційні зв'язки, досягається узгодженість дій, зменшується хаос і дублювання завдань. Це створює відчуття стабільності, підвищує рівень особистої відповідальності та сприяє досягненню цілей без зайвих втрат часу. Для цього ефективно використовуються такі інструменти, як RACI matrix, оргдіаграма, Scrum або Kanban ролі, а також регламент комунікацій. Проте надмірна формалізація може призвести до зниження креативності, а нечіткість ролей — до конфліктів чи затримок у роботі.

Другий блок результатів пов'язаний із розвитком творчості. За умови надання команді простору для експериментів і можливості помилятися формується висока мотивація, з'являються інноваційні ідеї, а кожен учасник

відчуває власну цінність у спільній справі. Проте надмірна свобода без рамок може призвести до втрати фокусу або затягування процесу через постійні експерименти. Щоб цього уникнути, застосовують методики Design Thinking, SCAMPER, мозкові штурми, “fail-safe” політику, а також сесії креативної рефлексії, які дозволяють зберегти баланс між свободою та структурою [15].

Третій аспект — емоційний клімат у команді. Якщо в колективі панує атмосфера довіри та підтримки, це веде до зміцнення командного духу, зниження конфліктності та підвищення задоволення від роботи. Однак ігнорування емоцій може спричинити приховані конфлікти, а надмірна емоційність — втрату концентрації. Тому керівнику важливо впроваджувати практики емоційного інтелекту, техніки ненасильницької комунікації (NVC), а також проводити тимблдинги та фасилітаційні сесії, що допомагають підтримувати здоровий емоційний баланс.

Не менш важливою складовою є моніторинг ризиків. Завдяки системному спостереженню за динамікою команди можна попередити проблеми до їх загострення, зменшити вигорання та забезпечити стабільність проєкту [20]. Серед головних ризиків — недооцінка “м’яких” факторів, таких як емоційна втома чи внутрішня напруга, або запізнiла реакція на кризу. Для запобігання цим ситуаціям доцільно використовувати Risk Register, SWOT-аналіз емоційного середовища та моніторинг well-being показників.

Отже, успіх проєкту залежить від гармонійного поєднання структурних, креативних та емоційних компонентів. Коли менеджер уміло застосовує ці інструменти, команда працює не лише ефективно, а й натхненно, створюючи результат, що має глибокий соціокультурний резонанс.

Зрештою, проєкти з високим емоційним резонансом — це не лише про результат. Це про людей, які творять зміни, надихають, ризикують, горять і відновлюються. Управління такими командами — це акт довіри, співчуття й усвідомленого лідерства.

Менеджер тут не стоїть над командою — він іде поруч, іноді попереду, іноді позаду, але завжди тримає спільний ритм. Бо успішний проєкт у цій сфері — це

не лише виконаний план, а створений резонанс: у серцях учасників, у суспільстві, у культурі. І саме цей резонанс — найцінніший показник справжнього управління.

1.2. Функції та етапи розвитку соціокультурного проєкту

Управління проєктами посідає ключове місце в структурі сучасного менеджменту, оскільки саме воно забезпечує впорядкованість, прогнозованість і результативність діяльності в умовах динамічного розвитку бізнес-середовища [22]. У сучасному світі, де зростає складність організаційних процесів, посилюється глобальна конкуренція та відбуваються стрімкі технологічні зміни, потреба у професійному проєктному підході стає не просто актуальною, а стратегічно необхідною умовою ефективного розвитку будь-якої компанії чи установи.

Ефективне управління проєктами неможливе без використання відповідних інструментів і методологій, які дозволяють здійснювати контроль над усіма ключовими аспектами реалізації проєкту— від часу та ресурсів до бюджету, ризиків і якості кінцевого результату. Саме системність і цілісність підходу забезпечують узгодженість дій команди, підвищують прозорість процесів і мінімізують ймовірність помилок або затримок у виконанні завдань.

З розвитком цифрових технологій можливості проєктного менеджменту суттєво розширилися. Зокрема, впровадження систем штучного інтелекту, машинного навчання та аналітики великих даних докорінно змінило способи планування, моніторингу й оцінювання результатів [11]. Тепер, коли традиційні інструменти дедалі частіше доповнюються інтелектуальними платформами, управління проєктами перетворюється на інтегровану систему прийняття рішень, у якій значна частина аналітичних і прогностичних функцій виконується автоматично.

Завдяки використанню таких технологій менеджери отримують можливість не лише бачити поточний стан проєкту, а й передбачати можливі ризики, оцінювати ефективність розподілу ресурсів та ухвалювати оптимальні

управлінські рішення у реальному часі. Це означає, що управління проектами переходить на якісно новий рівень — від контролю виконання завдань до управління знаннями, динамікою і стратегією розвитку.

Соціокультурні проекти у сфері талантів і медіа є потужним інструментом формування культурної ідентичності, розвитку креативного потенціалу суспільства та підтримки молодих митців. Такі ініціативи мають подвійний характер: з одного боку, вони належать до сфери культури та соціальної взаємодії, а з іншого — активно використовують медіаінструменти для комунікації, промоції та залучення аудиторії [14]. Проекти цього типу можуть охоплювати фестивалі, конкурси талантів, арт-резиденції, медіаплатформи, документальні проекти або соціальні кампанії, спрямовані на розвиток творчого середовища

Управління соціокультурним медіапроектм вимагає чіткої координації дій між усіма його учасниками, оскільки саме від того, наскільки злагоджено взаємодіють управлінські, творчі та технічні процеси, залежить успішність усього проекту. Такий тип діяльності передбачає, що кожен учасник команди виконує власну роль, від якої залежить цілісність результату та узгодженість етапів реалізації — від формування ідеї до оцінки її впливу на цільову аудиторію, це ми бачимо в табл. 1.2.

Таблиця 1.2.

Рольові функції учасників у соціокультурному медіапроекті

Роль / Посада	Основні функції та відповідальність
Продюсер / Менеджер проекту	Визначає стратегічну мету та концепцію проекту; координує роботу команди; контролює бюджет, терміни, ресурси; забезпечує партнерські зв'язки й комунікацію із замовниками, спонсорами, медіа; приймає ключові управлінські рішення.

Креативний директор	Розробляє художню і смислову концепцію; визначає стиль, айдентику та комунікаційну тональність; керує творчим процесом і командою креаторів; узгоджує ідеї між стратегічним баченням і художнім виконанням.
Контент-мейкери(режисери, журналісти, фотографи, відеографи, дизайнери)	Створюють основний медіапродукт; утілюють концепцію у візуальних, звукових і текстових формах; забезпечують якість та оригінальність контенту; взаємодіють з креативним директором і технічною командою.
PR-менеджер / SMM-менеджер	Формує комунікаційну стратегію; розробляє інформаційні кампанії; відповідає за публічний імідж і медіаактивність проєкту; працює з аудиторією через соціальні мережі, блогерів, партнерів; стимулює емоційний і соціальний резонанс.
Аналітик / Координатор оцінки впливу	Моніторить соціальний і культурний ефект проєкту; аналізує статистику залучення, охоплення, комунікаційні канали; готує звіти для оцінки ефективності; пропонує шляхи вдосконалення проєкту на основі даних.

Технічний спеціаліст / ІТ-підтримка	Забезпечує технічну реалізацію контенту (монтаж, звук, графіка, онлайн-платформи); відповідає за технічну якість продукту та стабільність цифрових інструментів; впроваджує нові технології для підвищення ефективності роботи команди.
Координатор команди / Асистент продюсера	Організовує внутрішні процеси; відповідає за документообіг, календар подій, комунікацію між відділами; допомагає в управлінні ресурсами та плануванні.

Джерело: складено автором самостійно за [5, 17, 24]

Продюсер або менеджер проєкту є тією фігурою, від якої залежить стратегічний напрям і загальна організація роботи, адже саме він формує концепцію, розподіляє ресурси та забезпечує взаємозв'язок між усіма підрозділами. Коли менеджер створює чітку структуру процесів, команда отримує можливість працювати більш ефективно, оскільки кожен розуміє свої завдання і терміни їх виконання. Водночас креативний директор виступає ідейним натхненником, який визначає художній стиль, тональність і смислову єдність усього проєкту, завдяки чому візуальна і комунікаційна складові набувають професійної узгодженості.

Творча група, до якої входять контент-мейкери, режисери, журналісти, фотографи, відеографи та дизайнери, відповідає за безпосереднє створення медіапродукту, який має відображати концепцію та цінності проєкту. Саме від того, наскільки вдало команда зуміє втілити ідеї у візуальних і текстових формах, залежить якість кінцевого результату. Якщо між творчою групою, креативним директором і технічними фахівцями встановлюється ефективна

комунікація, то проєктотримує цілісний вигляд і справляє сильний емоційний ефект на аудиторію.

PR- і SMM-менеджери відіграють роль посередників між проєктом і громадськістю, оскільки саме вони забезпечують інформаційне охоплення, формують позитивний імідж та створюють соціальний резонанс. Завдяки їхній роботі медіапроєкт набуває публічності, що дозволяє залучати нові аудиторії й підтримувати інтерес протягом усього періоду реалізації[20].

Не менш важливою є діяльність аналітика або координатора оцінки впливу, який відстежує соціальні результати та рівень залучення, що дозволяє команді об'єктивно оцінювати ефективність своїх дій. Коли аналітик надає дані про культурний і комунікаційний ефект, проєкт отримує можливість не лише коригувати поточні стратегії, а й закладати основу для майбутнього розвитку.

Рольова система має бути гнучкою, адже креативні середовища динамічні: учасники можуть поєднувати кілька функцій, взаємодіяти горизонтально, а не лише через ієрархію. Це створює сприятливий ґрунт для ініціативності, але водночас вимагає від керівника високого рівня комунікаційної та емоційної компетентності.

Розвиток соціокультурного медіапроєкту у сфері талантів є поетапним і потребує чіткої координації як творчих, так і управлінських процесів. Кожен етап відіграє окрему, але взаємопов'язану роль у досягненні кінцевого результату — створенні суспільно значущого, емоційно впливового та культурно цінного продукту, що відображено в табл. 1.3

Таблиця 1.3.

Етапи розвитку соціокультурного медіапроєкту у сфері талантів

Етап	Основний зміст і завдання	Потенційні ризики	Управлінські дії / Інструменти
1. Ідеація(генерація ідеї)	Визначення актуальної проблеми чи	Нечіткість ідеї; поверховий аналіз потреб;	SWOT-аналіз, фасилітаційні сесії, мозкові

	соціального запиту; формування концепції, місії, цінностей і цілей проєкту; аналіз потреб цільової аудиторії.	невідповідність цілей соціальному контексту.	штурми, фокус-групи, карта стейкхолдерів.
2. Планування і проєктування	Розроблення стратегії, бюджету, таймлайну; визначення цільових аудиторій, партнерів, каналів комунікації; підготовка проєктної документації.	Недооцінка ресурсів; перевантаження завдань; відсутність чіткої структури.	Gantt-діаграма, бюджетна матриця, SMART-цілі, план комунікацій, RACI-матриця.
3. Формування команди	Підбір фахівців, розподіл ролей і відповідальностей; створення командної динаміки та мотиваційної системи; налагодження	Конфлікти, неузгодженість ролей, емоційне вигорання.	Тімбілдинг, психологічний контракт, регулярні зустрічі, Agile-підходи.

	внутрішньої комунікації.		
4. Продакшн / Реалізація	Створення контенту, організація подій, взаємодія з медіа; контроль якості та термінів; оперативне вирішення проблем.	Перевантаження команди; зрив термінів; творчі суперечності.	Kanban-дошки, щоденні стендапи, контрольні точки, мотиваційні заходи, кризовий план.
5. Комунікація з аудиторією	Просування продукту, PR-активності, робота з фідбеком; створення емоційного зв'язку з аудиторією; підвищення соціального резонансу.	Низький рівень залучення; негативна реакція публіки; неефективні канали комунікації.	SMM-кампанії, сторітелінг, інтерактивні події, аналіз соціальних мереж, моніторинг відгуків.
6. Оцінка результатів і сталий розвиток	Аналіз досягнутих показників (охоплення, соціальний ефект, відгуки); визначення	Суб'єктивна оцінка результатів; відсутність аналітичної бази; втрачений	KPI-аналіз, звіт з оцінки впливу, постпроектна сесія, стратегія сталого р

	успішних рішень; розроблення рекомендацій для майбутніх ініціатив; можливість масштабування.	потенціал повторного використання ідей.	
--	--	--	--

Джерело: складено автором самостійно за [9, 17, 25]

Початковий етап — ідеяція — є визначальним, оскільки саме тут закладаються смислові орієнтири, формується основна ідея та місія проєкту. Якщо цей процес базується на глибокому розумінні соціальних запитів, то подальші етапи реалізації мають значно вищі шанси на успіх. На цьому рівні важливим є застосування аналітичних і фасилітаційних методів, які допомагають структурувати ідеї та перевірити їхню життєздатність.

Етап планування трансформує концепцію в конкретну стратегію дій. Він передбачає визначення ресурсів, термінів, партнерів і каналів комунікації. На цьому етапі формуються управлінські інструменти, які забезпечують контроль і прозорість процесів[26]. Ефективне планування запобігає хаотичності й дозволяє уникнути ризиків, пов'язаних із неузгодженістю чи перевантаженням команди.

Подальший розвиток пов'язаний із формуванням команди, коли людський фактор стає ключовим чинником успіху. У цьому контексті важливо не лише розподілити функції, а й створити середовище довіри, взаємоповаги та мотивації. Команда, яка відчуває власну цінність і спільну мету, здатна діяти узгоджено, навіть у складних або творчо напружених ситуаціях.

Під час реалізації (продакшну) проєкт переходить у фазу активних дій. Тут визначальною є здатність менеджера підтримувати баланс між оперативністю та якістю, адже саме в цій точці відбувається матеріалізація творчих ідей. Злагоджена комунікація, ефективний розподіл завдань і швидке реагування на проблеми забезпечують стабільний темп роботи.

На етапі комунікації з аудиторією соціокультурний проєкт набуває свого публічного виміру. Саме тут формується суспільний резонанс, а зворотний зв'язок дозволяє оцінити, наскільки вдало було реалізовано задум. Цей етап є не лише промоційним, а й соціальним, адже визначає, чи вдалося проєкту створити позитивний культурний вплив.

Завершальний етап — оцінка результатів і сталий розвиток — дозволяє не просто підбити підсумки, а й трансформувати здобутий досвід у підґрунтя для нових ініціатив. Саме аналіз ефективності, визначення соціального впливу та формування стратегій подальшого зростання забезпечують довготривалу цінність медіапроєкту.

Соціокультурний медіапроєкт функціонує у креативному середовищі, яке визначається не лише наявністю матеріальних чи фінансових ресурсів, а насамперед енергією взаємодії між людьми, їхнім натхненням, відкритістю до нових ідей та здатністю спільно створювати сенси. Саме така атмосфера сприяє тому, що учасники команди не просто виконують свої завдання, а й відчують причетність до спільної творчості, що підсилює внутрішню мотивацію та стимулює інноваційність мислення.

Креативне середовище стає своєрідним каталізатором розвитку, у якому народжуються нові ідеї, розкриваються індивідуальні таланти й формується культурна ідентичність команди. Ефективний менеджер у цьому контексті виконує роль фасилітатора, який створює умови для вільного обміну думками, підтримує рівновагу між творчою свободою і дисципліною, а також забезпечує психологічний комфорт. Він не нав'язує рішення, а допомагає команді самостійно їх знаходити, підтримуючи дух співтворчості, взаємної довіри та спільної відповідальності за результат.

1.3. Соціально - психологічні аспекти управління командою

У сучасному креативному та медійному середовищі, яке постійно змінюється під впливом технологічних і соціальних чинників, ефективність будь-якого соціокультурного проєкту залежить від того, наскільки гармонійно

поєднуються професійні компетентності учасників із соціально-психологічними механізмами їхньої взаємодії. Команда, у якій налагоджена комунікація, де кожен член відчуває свою значущість і відповідальність за результат, демонструє вищий рівень згуртованості, ніж та, у якій домінує конкуренція або невизначеність ролей.

Як зазначають В. В. Білан, Р. А. Громадський і Т. О. Ялоха [3], саме інноваційні підходи до стимулювання критичного мислення створюють умови, за яких учасники колективу навчаються сприймати різні точки зору, що, у свою чергу, сприяє глибшому розумінню творчих завдань. Коли у команді формується середовище відкритості та довіри, у якому кожен може висловити власну думку, не побоюючись критики, виникає атмосфера, що підтримує креативність і стимулює пошук нових рішень.

Велике значення для керівника має рівень його емоційного інтелекту, про який пише І. В. Олійник[20], адже саме завдяки здатності розпізнавати, розуміти й управляти емоціями своїми та підлеглих, лідер може запобігати конфліктам, мотивувати команду й підтримувати емоційну стабільність у стресових ситуаціях. Коли керівник вміє співпереживати, виявляти гнучкість і справедливість у прийнятті рішень, він формує атмосферу, у якій колектив не лише працює ефективно, а й відчуває психологічний комфорт.

На думку О. В. Тарасюк [27], управління командою стає дієвим лише тоді, коли воно ґрунтується на поєднанні процесного підходу, що забезпечує структурованість діяльності, з інтегративним, який враховує міжособистісні взаємини і психологічні потреби працівників. Якщо керівник розуміє, що креативність неможлива без емоційної свободи, то він створює умови, за яких дисципліна не придушує ініціативу, а навпаки — сприяє реалізації творчого потенціалу.

С. Гринкевич та Л. Баховський [10] наголошують, що у кризові періоди, коли команду можуть спіткати зовнішні виклики чи внутрішні конфлікти, саме соціально-психологічна підтримка допомагає зберегти стабільність і запобігти професійному вигоранню. Якщо керівник демонструє впевненість, спокій і

готовність вислухати, то члени команди почувуються захищеними, а отже, зберігають мотивацію навіть у складних умовах.

Як зазначає Т. А. Ковальова [16], сучасне управління командою неможливе без розвитку інклюзивного лідерства, коли лідер не нав'язує власне бачення, а залучає кожного учасника до процесу прийняття рішень. Такий підхід сприяє підвищенню рівня відповідальності та довіри, оскільки працівники відчують, що їхні ідеї справді впливають на результат. Це особливо важливо для соціокультурних проєктів, у яких поєднуються фахівці з різних сфер — від митців до менеджерів.

Водночас, як стверджують О. І. Бачинський і І. Г. Швець [1], лідер у креативній індустрії має бути психологічно гнучким, щоб своєчасно реагувати на зміни, які виникають у процесі реалізації проєктів. Якщо він здатен адаптувати стиль управління до конкретних обставин, підтримувати команду під час трансформацій і не втрачати здатності надихати, то саме така гнучкість стає запорукою сталого розвитку колективу.

Ми можемо сказати, що проаналізовані джерела підтверджують, що соціально-психологічний аспект управління командою має визначальний вплив на результативність соціокультурних медіапроєктів. Команди, у яких сформована культура емоційної взаємопідтримки, показують стабільність, інноваційність і глибоку залученість, що робить людський фактор стратегічною основою успіху в креативному менеджменті.

Управління командою як соціально-психологічний процес охоплює систему взаємодій, у яких поєднуються організаційні, комунікативні та емоційні чинники, що визначають ефективність спільної діяльності. Теоретичні засади цього напрямку ґрунтуються на положеннях соціальної психології, менеджменту та теорії організаційної поведінки, які розглядають колектив не лише як сукупність індивідів, а як цілісну соціальну систему, що має власну структуру, норми, цінності й динаміку розвитку.

Перш за все, соціально-психологічні аспекти управління командою пов'язані з поняттями лідерства, мотивації, комунікації та згуртованості.

Лідерство розглядається не лише як формальна влада, а як здатність впливати на інших, створюючи умови для досягнення спільної мети. Теорія емоційного інтелекту пояснює, що ефективний керівник не лише контролює процеси, а й розуміє емоційні стани своїх співробітників, вміє керувати ними, що значно підвищує рівень командної взаємодії[25]. Коли керівник демонструє емпатію та здатність слухати, він формує атмосферу довіри, що є основою психологічного комфорту й продуктивності.

Мотиваційна складова управління командою пояснюється через класичні теорії — Маслоу, Герцберга, Мак-Грегора, — згідно з якими потреби працівників виходять за межі матеріального стимулювання. Людина прагне самореалізації, визнання, відчуття приналежності до значущої справи. У соціокультурних та креативних командах мотивація часто має нематеріальний характер, оскільки головну роль відіграє можливість творчого самовираження й участь у суспільно важливих ініціативах[3]. Якщо керівник розуміє ці потреби, він здатний будувати гнучку систему стимулювання, у якій внутрішня мотивація підсилює професійну.

Не менш важливим елементом є комунікація, яка виступає базою соціальної взаємодії. Ефективне управління командою можливе лише за умови відкритого інформаційного обміну, у якому враховуються як вербальні, так і невербальні сигнали. Теорія комунікації підкреслює, що відсутність зворотного зв'язку або його викривлення призводить до непорозумінь і конфліктів, тоді як прозорість та чесність у спілкуванні формують довіру та впевненість у спільних діях.

Згуртованість команди — ще один ключовий соціально-психологічний чинник, що впливає на її ефективність. Вона формується тоді, коли учасники поділяють спільні цінності, розуміють загальну мету й відчувають взаємну підтримку. Теорія групової динаміки Курта Левіна пояснює, що поведінка кожного члена колективу визначається не лише його особистими рисами, а й взаємодією у груповому полі. Чим вищий рівень згуртованості, тим сильніше група впливає на поведінку індивіда, формуючи почуття відповідальності та колективної ідентичності.

Ефективна комунікація є фундаментом стабільної та результативної взаємодії в команді соціокультурного проєкту. Вона впливає не лише на якість виконання завдань, але й на психологічний клімат, довіру між учасниками та рівень їхньої залученості. Саме тому вдосконалення комунікаційних процесів має бути одним із ключових стратегічних напрямів управління[14].

Одним із першочергових кроків є запровадження регулярних командних зустрічей — коротких брифінгів або координаційних зборів, що проводяться щотижня або навіть частіше в періоди активної підготовки. Такі зустрічі дозволяють оперативно розподілити завдання, визначити пріоритети, озвучити проблеми, які виникли в процесі роботи, та уникнути накопичення нерозв'язаних питань. Крім того, регулярні наради сприяють формуванню відчуття єдності команди, адже кожен член має змогу висловитися і бути почутим.

Не менш важливим принципом є «прозора комунікація», яка передбачає відкритий доступ до інформації, що стосується проєкту: дедлайнів, змін у графіку, прийнятих рішень, фінансових аспектів або творчих концепцій. Прозорість значно зменшує тривожність та кількість домислів у команді, адже кожен учасник має чітке розуміння того, що відбувається і чому приймаються ті чи інші рішення. Це особливо важливо у творчих колективах, де відсутність інформації може швидко перерости у чутки або конфлікти[5].

Сучасні проєкти потребують використання цифрових інструментів для комунікації та управління завданнями. Платформи на кшталт Trello, Notion, Google Workspace, Slack або Microsoft Teams дають змогу створювати спільні дошки завдань, зберігати документи в одному доступному просторі, підтримувати швидке листування та збирати робочі матеріали. Використання таких сервісів значно прискорює робочі процеси та дозволяє уникнути хаосу, пов'язаного з різними месенджерами, непорозуміннями щодо версій документів або втратою важливої інформації.

Окремого значення набуває формування культури зворотного зв'язку. У команді має бути прийнято висловлювати зауваження та рекомендації в

конструктивній формі — без звинувачень і приниження. Однією з дієвих технік є метод «SBI» (ситуація — поведінка — вплив), коли замість емоційної реакції учасник описує ситуацію, конкретну поведінку і те, як це вплинуло на команду чи роботу. Такий формат сприяє професійному обговоренню проблем і дозволяє покращувати діяльність без травмування стосунків[8].

Соціально-психологічні аспекти управління командою також охоплюють управління конфліктами. Конфлікт не завжди є негативним явищем — у межах креативного середовища він може виконувати функцію розвитку, якщо спрямований на пошук кращих рішень. Конструктивне вирішення суперечностей ґрунтується на принципах ненасильницької комунікації, толерантності та взаємоповаги, що забезпечують підтримання здорового емоційного клімату.

Окреме місце посідає роль психологічної безпеки, яка визначається рівнем впевненості кожного учасника в тому, що його не осудять за висловлену думку або помилку. За умов високої психологічної безпеки команда демонструє більшу інноваційність, відкритість до експериментів і швидше адаптується до змін.

Психологічна безпека команди є важливим чинником її стабільності та ефективності, оскільки саме вона створює умови, за яких кожен учасник може вільно висловлювати думки, не боячись осуду чи негативних наслідків. У соціокультурних проєктах, де взаємодія має інтенсивний творчий характер і передбачає значне емоційне навантаження, формування безпечного психологічного середовища стає необхідним, тому що воно забезпечує відчуття підтримки, прийняття і довіри[17].

Одним із базових кроків, завдяки яким команда може забезпечити психологічну безпеку, є створення правил взаємодії, що регулюють стиль спілкування та визначають прийнятні моделі поведінки, аби уникнути непорозумінь та ескалації конфліктів. Такі правила можуть передбачати використання конструктивної критики, яка дозволяє висловлювати зауваження без образ, або визначати порядок ведення дискусій, що допомагає уникати

хаотичності та тиску під час обговорень. Якщо команда домовляється про те, як саме висловлювати емоції чи незгоду, то її учасники почуваються значно впевненіше й відкритіше у спілкуванні.

Важливим елементом є також проведення регулярних «емоційних check-in», під час яких учасники можуть коротко поділитися своїм емоційним станом, що дозволяє іншим краще зрозуміти їхнє поточне навантаження або можливі труднощі [6]. Завдяки таким практикам команда отримує змогу оперативно реагувати на емоційні потреби своїх членів, що сприяє зниженню стресу та формуванню атмосфери взаємної підтримки.

Оскільки авторитарний стиль керівництва часто пригнічує ініціативу та створює атмосферу страху, рекомендується уникати таких методів управління, замінюючи їх більш демократичними та партнерськими підходами. Коли учасники відчують, що їхня думка важлива й може впливати на прийняття рішень, вони проявляють більше відповідальності та зацікавленості у спільній результативності.

Окрім формальних заходів, значну роль відіграють і неформальні зустрічі, які допомагають зняти напругу та познайомити учасників ближче в умовах, що не пов'язані з робочими завданнями. Такі активності, як кава-брейки, творчі вечори чи невеликі внутрішні свята, сприяють тому, щоб команда ставала більш згуртованою, що підвищує рівень психологічної безпеки, оскільки люди охочіше спілкуються та довіряють одне одному.

Таким чином, соціально-психологічні аспекти управління командою є багаторівневою системою, у якій поєднуються індивідуальні, міжособистісні та організаційні чинники. Вони забезпечують баланс між емоційною стабільністю, креативною свободою та спільною відповідальністю, що є визначальним для ефективної діяльності будь-якої команди, особливо у сфері соціокультурних і медіа-проектів, де головною цінністю є людина та її творчий потенціал.

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ І УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ СОЦІОКУЛЬТУРНОГО ПРОЄКТУ (НА ПРИКЛАДІ МОЛОДІЖНОГО КОНКУРСУ ТАЛАНТІВ «ЗІРКОВИЙ ШАНС»)

2.1. Організаційно - функціональна характеристика проєкту «Зірковий Шанс»

Проект «Зірковий Шанс» — це соціокультурна ініціатива, спрямована на виявлення, підтримку та розвиток молодіжних творчих талантів у різних видах мистецтва (вокал, хореографія, інструментальна творчість, сценічна майстерність).

За своєю природою проєкт поєднує елементи культурно-мистецького заходу та соціальної програми: він створює платформу для самореалізації молоді, формує мережу взаємодії між учасниками, наставниками та глядацькою аудиторією, а також має на меті посилення локальної культурної активності. Для ефективної реалізації таких ініціатив важливими є чітке формулювання цілей, визначення цільової аудиторії та структурована організаційна модель.

Мета проєкту: створити відкриту й доступну платформу для виявлення та підтримки молодих талантів, забезпечити їхній професійний супровід та сприяти інтеграції в культурний простір регіону.

Завдання проєкту «Зірковий Шанс». До організації та проведення конкурсу входить широкий комплекс управлінських, творчих і технічних процесів, спрямованих на забезпечення якісного та прозорого проведення всіх етапів (табл. 2.1). Насамперед це набір і відбір учасників, що включає оголошення про початок прийому заявок, інформаційну кампанію, розроблення критеріїв участі та попередній перегляд матеріалів.

Другим важливим напрямом є організація відбіркового турів і фінального концерту: планування розкладу виступів, підготовка майданчиків, узгодження сценічних рішень, забезпечення безпеки та комфортних умов для всіх учасників.

Організаційна структура проекту «Зірковий Шанс»

№	Підрозділ	Основні функції та обов'язки
1	Організаційний комітет	Стратегічне планування, формування бюджету, визначення концепції конкурсу, ухвалення ключових рішень, взаємодія з партнерами, загальний контроль за реалізацією проекту.
2	Оперативна команда	Щоденне управління проектом: координатор, менеджер програми, PR-фахівець, технічний менеджер; комунікація з учасниками, підготовка інформаційних матеріалів, організація репетицій, контроль технічного забезпечення та вирішення поточних питань.
3	Методична рада / журі	Експерти з вокалу, музики, хореографії, театрального мистецтва та інших напрямів; оцінювання виступів, надання професійних рекомендацій, підтримка стандартів якості та об'єктивність оцінювання.
4	Волонтерський корпус	Логістика, супровід учасників, робота з аудиторією, навігація на локаціях, підтримка під час концертів; створення дружньої атмосфери та ефективне функціонування подій.

Джерело: складено автором самостійно за [4, 12, 21]

Методична та технічна підтримка. Проєкт передбачає надання учасникам методичної допомоги, включно з консультаціями фахівців, рекомендаціями щодо підготовки виступів, проведенням майстер-класів або попередніх

тренінгів. У технічному аспекті забезпечуються звук, світло, мультимедійне обладнання, координація репетицій і контроль якості технічного оснащення. Це дозволяє створити професійне середовище, відповідне стандартам культурних конкурсів.

Залучення партнерів і спонсорів. Для сталого розвитку конкурсу важливе поширення співпраці з організаціями, бізнесом та медіапартнерами. Йдеться про підготовку презентацій, пропозицій пакету партнерства, ведення переговорів, укладення угод і забезпечення виконання спонсорських зобов'язань. Таке партнерство не лише зміцнює фінансову базу, а й підвищує суспільний інтерес до проєкту.

Оцінювання результатів і підготовка звітності. Після реалізації проєкту відбувається аналіз якості організації, рівня підготовки учасників, ефективності PR-кампанії, партнерської взаємодії та загального впливу конкурсу на культурне середовище [13]. Підготовка підсумкової звітності є важливою складовою, оскільки забезпечує прозорість діяльності, аргументує потреби подальшого розвитку й дозволяє врахувати рекомендації на майбутні сезони.

Етапність реалізації проєкту «Зірковий Шанс» включає чітко структуровані кроки, що забезпечують ефективне планування та контроль усіх процесів від початку підготовки до підбиття підсумків.

1. Підготовчий етап. На цьому етапі розробляється положення про конкурс, визначаються умови участі, критерії оцінювання та порядок проведення всіх турів. Формується бюджет, що включає розрахунок витрат на технічне забезпечення, організаційні заходи, гонорари експертам і промоційні матеріали. Важливою складовою є пошук партнерів і спонсорів, ведення переговорів та розробка промоційної кампанії для залучення учасників та аудиторії.

2. Етап набору та відбору учасників. Цей етап передбачає реєстрацію конкурсантів, прийом заявок та організацію прослуховувань чи кастингів. Проводиться первинний відбір за визначеними критеріями, надаються рекомендації та консультації для покращення виступів. Важливо забезпечити

прозорість процесу та високий рівень комунікації з учасниками, що формує позитивний імідж конкурсу.

3. Основний конкурсний етап. Включає проведення відбіркових турів у різних регіонах або онлайн, у залежності від логістичних можливостей та географії учасників. На цьому етапі особлива увага приділяється організації сценічних майданчиків, забезпеченню якісного звуку й світла, координації репетицій і технічного персоналу. Розраховуються ключові показники ефективності — кількість учасників, охоплення аудиторії, залученість партнерів та дотримання бюджету.

4. Фінал і публічний виступ. Проводиться заключний концерт із запрошеними глядачами, виступами фіналістів і церемонією нагородження. Забезпечується максимальна медіа-видимість заходу через соціальні мережі та медіа-партнерів. На цьому етапі реалізуються заходи з ризик-менеджменту — контроль технічних збоїв, резервні плани у випадку непередбачених обставин, таких як карантинні обмеження.

5. Підбиття підсумків, оцінювання ефективності та підготовка звіту. Після завершення проєкту здійснюється аналіз результатів, оцінка відповідності встановленим показникам ефективності та підготовка детальної звітності для організаторів і партнерів.

Ресурсне забезпечення проєкту включає:

- Матеріально-технічні ресурси — сцена, звукове й світлове обладнання, репетиційні приміщення;
- Людські ресурси — експерти, технічний персонал, волонтери;
- Інформаційні ресурси — сайт, соцмережі, медіа-партнери;
- Фінансові ресурси — гранти, спонсорська підтримка, квиткові надходження або внески учасників.

Така етапна структура відповідає сучасним рекомендаціям із проєктного та соціокультурного менеджменту, дозволяє системно контролювати всі процеси та забезпечує баланс між творчими й адміністративними завданнями.

В Україні значну роль у фінансуванні культурних ініціатив відіграють конкурсні механізми (наприклад, підтримка через Український культурний фонд), партнерські програми та місцеві бюджети, що слід враховувати при формуванні фінмоделі проєкту[22].

Контроль якості та оцінювання результатів здійснюється через моніторинг досягнення індикаторів (якісні відгуки, кількісні показники участі, медіа-охоплення), а також через зворотний зв'язок від учасників і партнерів.

Документування процесів, прозора звітність і архівація матеріалів — важливі складові постпроєктної фази для можливості реплікації ініціативи в інших регіонах. Ці елементи сприяють сталій роботі соціокультурного проєкту та підвищенню довіри з боку громади й донорів.

У сучасних соціокультурних проєктах дедалі активніше застосовуються цифрові рішення, оскільки вони дозволяють упорядкувати робочі процеси та підвищити ефективність командної взаємодії. Завдяки технологіям організатори можуть зменшити хаос, який часто виникає через велику кількість учасників, численні завдання та різні комунікаційні канали, що без належної систематизації призводить до плутанини та втрати часу [15].

Одним із таких інструментів є CRM-системи, які використовуються для управління волонтерами та учасниками проєкту. Вони дозволяють вести облік контактів, відстежувати залученість кожного учасника та оперативно реагувати на зміни в складі команди, що робить процес взаємодії більш прозорим і контрольованим. Крім того, CRM-системи дають змогу централізовано зберігати інформацію про події та завдання, що суттєво спрощує організаційні моменти і дозволяє уникнути дублювання роботи.

Не менш важливою складовою є автоматизація розкладів, реєстрацій та аналітики, яка знижує кількість ручної праці та мінімізує ймовірність помилок, що неминуче виникають при ручному обліку великих обсягів даних. За допомогою таких рішень можна швидко формувати графіки занять, зустрічей або репетицій, а також аналізувати відвідуваність, ефективність роботи та

залученість учасників, що дозволяє своєчасно коригувати план і розподіляти ресурси більш раціонально.

Ще одним важливим напрямом є використання онлайн-платформ, які забезпечують репетиції, комунікацію та обмін файлами в режимі реального часу [3]. Завдяки цим інструментам учасники можуть обмінюватися матеріалами, обговорювати ідеї та узгоджувати дії, не залежно від того, де вони фізично знаходяться, що значно підвищує гнучкість та мобільність команди. Онлайн-платформи також дозволяють зберігати історію комунікацій, що дає можливість у будь-який момент повернутися до попередніх рішень і оцінити, як розвивався проєкт.

Використання технологій у соціокультурних проєктах не лише пришвидшує планування і полегшує контроль над процесами, але й підвищує прозорість роботи команди, оскільки всі учасники отримують доступ до актуальної інформації та чітко розуміють свої обов'язки [24]. Це зменшує ризик конфліктів, дозволяє ефективніше координувати дії та створює відчуття впорядкованості, яке сприяє спокійнішій і продуктивнішій роботі.

Таким чином, інтеграція цифрових рішень у роботу проєктів формує основу для ефективного менеджменту, оскільки технології не лише економлять час і зусилля, а й забезпечують високу якість організаційних процесів, що робить командну діяльність більш системною та передбачуваною.

Таким чином, організаційно-функціональна характеристика «Зіркового Шансу» базується на типовій для культурних проєктів проєктній логіці: чіткі цілі й завдання, багаторівнева команда з розподілом обов'язків, етапне планування, ресурсне забезпечення та система моніторингу результатів. Врахування національного контексту культурного менеджменту та наявних практик фінансування підвищує шанси на успішну реалізацію та стійкість проєкту в часі.

2.2. Врахування психологічних складових на етапі створення команди

Проекту

Формування команди соціокультурного проекту «Зірковий Шанс» є ключовим етапом, що визначає подальшу ефективність його реалізації. Успішність творчих і культурних ініціатив значною мірою залежить від психологічної сумісності її учасників, правильного розподілу ролей, мотиваційних механізмів та здатності команди взаємодіяти в умовах підвищеного емоційного навантаження. Соціокультурні проекти, на відміну від комерційних, мають вищий рівень творчої невизначеності, широкий спектр міжособистісних контактів та сильний емоційний компонент, що робить психологічні чинники не менш важливими, ніж організаційні.

Одним із провідних аспектів формування команди є визначення мотивації кожного потенційного учасника. Для проекту «Зірковий Шанс» типовими мотиваційними компонентами можуть бути прагнення до творчої самореалізації, бажання здобути організаторський досвід, інтерес до роботи з молоддю та до культурного середовища. За теорією А. Маслоу, потреба у творчості, самовираженні та належності до спільноти є ключовими для осіб, які працюють у сфері культури. Тому на початковому етапі доцільно проводити співбесіди або анкетування, що дозволяють визначити внутрішні мотиви та очікування учасників команди, аби в подальшому забезпечити їхню залученість та відповідальність [16].

Другим важливим психологічним фактором є оцінка особистісних якостей і виявлення індивідуальних типів поведінки. Практика культурного менеджменту свідчить, що ефективні команди складаються з представників різних психологічних типів, які взаємодоповнюють одне одного. Наприклад, екстраверти часто ефективні в ролях PR-менеджерів, комунікаційних менеджерів або координаторів взаємодії з учасниками конкурсу, тоді як інтроверти здатні якісно виконувати аналітичні, організаційні або технічні функції. Використання тестів на типологію особистості (MBTI, DISC,

опитувальники Кеттела тощо) може допомогти збалансувати команду з огляду на комунікативні й емоційні особливості її учасників.

На етапі створення команди важливо враховувати також комунікативну компетентність майбутніх членів проєкту. Соціокультурна діяльність пов'язана з великою кількістю міжособистісних взаємодій — від роботи з учасниками конкурсу до співпраці з партнерами та медіа. Тому необхідним є вміння вести конструктивний діалог, коректно висловлювати критику, адаптуватися до різних стилів спілкування та швидко налагоджувати контакт. Високий рівень комунікативної культури сприяє зниженню конфліктності на робочих зустрічах, підвищує якість командної роботи і забезпечує ефективність процесу прийняття рішень.

Окремої уваги потребує врахування емоційної компетентності та стресостійкості. Організація культурних заходів супроводжується динамічними змінами, непередбачуваними ситуаціями, дедлайнами та необхідністю оперативного реагування на технічні чи організаційні труднощі[24]. Тому важливо відбирати в команду осіб, здатних контролювати власні емоції, демонструвати гнучкість, проявляти конструктивність у критичних ситуаціях та зберігати позитивний психологічний клімат у групі. Емоційно стабільні члени команди мають значний вплив на продуктивність роботи, знижують рівень напруги в колективі та сприяють формуванню підтримувального середовища.

Одним із центральних елементів психологічного добору є також визначення ролей у команді. Згідно з моделлю М. Белбіна, ефективна команда повинна містити ролі координатора, генератора ідей, аналітика, виконавця, організатора, комунікатора та фінішера.

Коли команда оцінює власний склад через призму моделей командних ролей, вона отримує змогу переконатися, що всі ключові функції належним чином охоплені та що потенційні поведінкові напруження, які можуть виникати між учасниками, своєчасно виявлені й опрацьовані. Дослідження доводять, що групи, у яких ролі збалансовані й доповнюють одна одну, значно ефективніші, ніж ті, у яких спостерігається перекис у бік надмірно представлених функцій,

що призводить до зниження продуктивності або появи внутрішніх конфліктів[2].

Щоб глибше зрозуміти, як кожна роль впливає на результат, варто розглянути їх детальніше.

Інтелектуальні ролі / Thoughts-Oriented Roles До цієї групи належить Генератор ідей, який здатний пропонувати оригінальні концепції й мислити нестандартно, через що його часто обирають неформальним чи офіційним керівником на ранніх етапах проекту. Саме він вносить імпульс у роботу тоді, коли процес сповільнюється й потребує нового поштовху.

Аналітик-стратег — це людина, яка вміє зберігати холодний розум і яка точно оцінює ситуацію, уникаючи емоційних рішень. Оскільки він уважно аналізує можливості та ризики, його особливо цінують на етапі стратегічного планування, коли команді потрібно приймати виважені рішення.

Фахівець — це вузькопрофільний експерт, який володіє знаннями, без яких проект не може рухатися вперед. Його участь найбільше потрібна на початку роботи, коли команда мусить переконатися, що технічні деталі враховані й не спричинять проблем у майбутньому.

Соціальні ролі / People-Oriented Roles

Душа команди — це співробітник, який відзначається високою емпатією та який здатний створювати атмосферу підтримки, що допомагає знімати напругу та уникає конфліктів. Завдяки його дипломатичності команда легше знаходить спільну мову[7].

Дослідник ресурсів — активний і комунікабельний екстраверт, який легко налагоджує контакти та який уміє домовлятися про нові можливості, зокрема партнерства або вигідні умови для проекту.

Координатор — людина, яка бере на себе управління процесами, встановлює дедлайни й контролює робочий потік. Він добре розуміє, хто з членів команди може найкраще виконати конкретне завдання, тому ефективно розподіляє навантаження.

Ролі дії / Action-Oriented Roles

Мотиватор — це учасник, який заряджає команду енергією та який прагне досягати високих результатів, інколи надто гостро реагуючи на невдачі. Проте саме його динамізм дозволяє підтримувати загальний темп роботи.

Реалізатор — дисциплінований виконавець, який діє послідовно й практично, дотримуючись раціональних підходів. На нього можна покласти, оскільки він доводить справи до кінця та не уникає відповідальності.

Педант (Контролер) — уважний до деталей працівник, який прагне довести проєкт до бездоганного вигляду. Хоча він може здаватися стриманим, він глибоко переживає за результат, що робить його незамінним на завершальних етапах роботи.

Оскільки одна людина може поєднувати кілька ролей, команді зовсім не обов'язково складатися з великої кількості учасників[21]. Головне — щоб кожен зрозумів, яку функцію виконує, і щоб ролі взаємно підсилювали одна одну, створюючи гармонійний та продуктивний командний механізм.

Для проєкту «Зірковий Шанс» така рольова структура особливо актуальна: координатор забезпечує стратегічне бачення, генератор ідей — креативні рішення для конкурсних програм, організатор — логістичні процеси, комунікатор — роботу із зовнішньою аудиторією. Розподіл ролей відповідно до психологічних особливостей учасників мінімізує конфлікти, підвищує ефективність взаємодії та сприяє формуванню синергії.

Також на етапі створення команди важливо передбачити механізми адаптації та інтеграції нових членів. Це можуть бути тренінги командної взаємодії (тімбілдинг), творчі майстерні, ознайомчі зустрічі, наставництво або парна робота в межах підготовки конкурсу. Такі заходи сприяють підвищенню довіри, формують відчуття приналежності до колективу та дозволяють учасникам краще розуміти ролі й особливості одне одного. Позитивний психологічний клімат, який формується на цьому етапі, забезпечує стабільність команди на всіх подальших етапах проєкту.

Мотивація є одним із ключових чинників успішності команди, оскільки саме вона визначає динаміку творчого процесу, рівень ініціативи та готовність

долати складнощі. Коли працівники відчують, що їхній внесок важливий і помітний, вони охочіше беруться за виконання завдань, пропонують нові ідеї та активно долучаються до розвитку проєкту, що в результаті підвищує загальну продуктивність команди.

Одним із ефективних інструментів є публічне визнання досягнень, яке полягає в тому, що керівник або команда відкрито відзначає внесок кожного учасника, оголошує подяки та підкреслює результати, яких досягнуто спільними зусиллями. Коли співробітники бачать, що їхні успіхи оцінені й помічені колегами, це формує позитивну мотиваційну атмосферу і спонукає їх до подальших результативних дій.

Не менш важливими є механізми нематеріальної мотивації, які дають учасникам відчуття автономії та значущості, зокрема можливість пропонувати власні ідеї, брати участь у прийнятті рішень або отримувати певну свободу в реалізації творчих підходів. Коли людина усвідомлює, що її думка впливає на хід проєкту і що вона може реалізовувати власні ініціативи, її залученість істотно зростає, а ризик пасивності або внутрішньої незадоволеності знижується.

Додатково ефективною практикою є система маленьких винагород, яка включає сертифікати, бонуси або символічні подарунки, що підкреслюють індивідуальні досягнення [4]. Такі знаки уваги, навіть якщо вони не мають великої матеріальної цінності, демонструють турботу про кожного учасника та створюють відчуття, що його працю цінують і помічають, що безпосередньо впливає на бажання продовжувати активно працювати.

Ще одним стимулом для мотивації є підкреслення значущості самого проєкту, зокрема його соціального впливу та користі для колективу або зовнішніх спільнот. Коли працівники розуміють, що їхня діяльність має конкретний позитивний ефект, вони більш відповідально ставляться до завдань, відчують гордість за результати та демонструють високу залученість у робочий процес.

Залученість команди, що формується завдяки комплексному підходу до мотивації, істотно підвищує продуктивність і дозволяє зменшити ризики виникнення конфліктів, втрати ініціативи або вигорання [11]. Коли кожен член колективу знає, що його працю цінують, що він має можливість впливати на процеси та що його внесок важливий, команда працює більш гармонійно, швидше досягає поставлених цілей і здатна підтримувати високий рівень творчої енергії протягом тривалого часу.

Таким чином, системне стимулювання мотивації та залученості є не лише фактором підвищення ефективності, але й фундаментом здорової командної культури, яка сприяє довгостроковому успіху проєктів та розвитку кожного учасника.

2.3. Психологічні основи функціонування команди соціокультурного Проєкту

Функціонування команди соціокультурного проєкту, такого як «Зірковий Шанс», безпосередньо залежить від психологічних чинників, які визначають рівень ефективності взаємодії, мотивації та здатності досягати спільних цілей. Соціокультурні проєкти відрізняються високим ступенем творчої невизначеності, багатовекторністю завдань і широким спектром міжособистісних контактів, що робить психологічну складову ключовим елементом управління командою.

Першим аспектом є психологічний клімат у команді. Позитивний клімат формується завдяки взаємоповазі, довірі, відкритості до обговорення ідей та готовності підтримувати колег у складних ситуаціях. За дослідженнями українських і зарубіжних психологів, психологічно комфортне середовище підвищує продуктивність, сприяє креативності та зменшує рівень конфліктності в команді [19]. Для проєкту «Зірковий Шанс» створення такого клімату включає регулярні наради, обговорення планів, конструктивний фідбек, а також організаційні заходи поза робочим процесом (тімбілдинги, майстер-класи, тренінги).

Оптимізація розподілу ролей і обов'язків є одним із ключових чинників ефективності роботи команди, адже саме від того, наскільки чітко визначено функціональні зони кожного учасника, залежить загальна продуктивність, рівень взаєморозуміння та психологічний комфорт у колективі. Коли команда має прозору структуру відповідальностей, у якій кожен знає, яке завдання належить саме йому, виникає менше непорозумінь, знижується потреба в постійному контролі, а мотивація працювати результативно зростає.

Одним із найефективніших інструментів, який допомагає впорядкувати процеси, є матриця відповідальності RACI, що дозволяє розмежувати ролі за чотирма критеріями: хто відповідає за виконання завдання, хто приймає рішення, кого потрібно консультувати та кого слід тримати в курсі подій. Коли команда використовує таку матрицю, вона може не лише чітко бачити, які функції розподілені правильно, але й виявляти ті зони, де відповідальність розмита або перекривається між кількома людьми, що часто призводить до конфліктів або втрати часу.

Важливо також брати до уваги індивідуальні особливості, характер і професійні компетентності членів команди, оскільки ефективність значною мірою залежить від того, наскільки природно людина почувається у своїй ролі. Наприклад, учасники з вираженими комунікативними навичками та екстравертованим типом поведінки значно краще справляються із завданнями, що передбачають активне спілкування, координацію, роботу з клієнтами або партнерськими структурами[23]. Ті, хто має аналітичний склад розуму, більше схильні до планування, контролю та стратегічного мислення, тоді як творчі працівники, які здатні генерувати нові ідеї та бачити нестандартні рішення, найкраще проявляють себе у сферах концептуальної розробки та креативних задач. Таким чином, правильний розподіл ролей дає можливість не лише підвищити ефективність, але й забезпечити внутрішню гармонію, оскільки люди отримують завдання, які відповідають їхнім природним сильним сторонам.

Не менш важливою частиною оптимізації є регулярний перегляд завантаження. Командні процеси завжди динамічні: обсяг роботи може збільшуватися або зменшуватися, змінюються пріоритети, вводяться нові проєкти. Якщо лідери не відстежують рівень навантаження, працівники можуть поступово входити у стан перевтоми або емоційного виснаження, яке з часом може призвести до професійного вигорання [16]. Регулярне коригування обов'язків дозволяє уникнути дисбалансу, зберегти робочий темп стабільним і підтримати загальне благополуччя команди.

У результаті оптимально налаштований розподіл ролей не лише створює відчуття справедливості та прозорості, але й формує атмосферу довіри та співпраці. Коли кожен учасник усвідомлює, що його внесок цінний і чітко окреслений, команда працює надійніше, швидше і значно продуктивніше, а загальний командний дух зміцнюється завдяки відсутності хаосу та зайвих конфліктів.

Третім аспектом є групова динаміка та взаємодія членів команди. Ефективна взаємодія передбачає спільне формування цілей, відкритість до нових ідей, конструктивне вирішення конфліктів і готовність до співпраці. Важливим інструментом є застосування принципів командної психології: підтримка, кооперація, взаємозалежність, обмін знаннями та досвідом. Дослідження показують, що високий рівень інтеграції команди позитивно впливає на продуктивність, зменшує стресові навантаження та покращує якість прийняття рішень[24]. Для «Зіркового Шансу» це реалізується через регулярні робочі зустрічі, спільне обговорення конкурсних сценаріїв, розподіл відповідальності та наставництво між досвідченими членами команди та новачками.

Четвертим елементом є мотиваційні механізми та психологічне підкріплення. У соціокультурних проєктах важлива внутрішня мотивація членів команди, оскільки вони працюють переважно не заради фінансового прибутку, а для реалізації творчих і соціальних цілей. Для підтримки мотивації використовують систему визнання досягнень, стимулювання професійного

розвитку, надання творчої автономії та можливості самореалізації. Психологічна підтримка включає фідбек, відзначення успіхів, можливість обговорення проблем і спільне пошук рішень.

П'ятим аспектом є управління стресом та емоційним станом команди. Соціокультурні проекти часто супроводжуються високою емоційною інтенсивністю, терміновими змінами та необхідністю вирішувати непередбачувані ситуації. Для підтримки психологічного здоров'я учасників застосовуються заходи релаксації, коучинг, психологічні тренінги, а також чітке планування робочого процесу для зниження рівня стресу. Командна стійкість до стресу підвищує продуктивність і забезпечує більш якісну реалізацію проекту.

Отже, психологічні основи функціонування команди соціокультурного проекту включають такі ключові складові: позитивний психологічний клімат, рольову збалансованість, ефективну групову взаємодію, мотиваційне та психологічне підкріплення, а також управління емоційним станом і стресом. Усі ці фактори забезпечують гармонійне поєднання творчих і організаційних процесів, підвищують ефективність командної роботи та сприяють досягненню цілей проекту «Зірковий Шанс». Врахування психологічних аспектів дозволяє створити стабільну, мотивовану, креативну та продуктивну команду, здатну успішно реалізовувати культурно-соціальні ініціативи на високому рівні.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ СОЦІОКУЛЬТУРНОГО ПРОЄКТУ

3.1. Розробка анкети орієнтованої на соціально - психологічний аспект управління командою соціокультурного проєкту

Формування ефективної команди соціокультурного проєкту «Зірковий Шанс» передбачає не лише підбір учасників за професійними компетенціями, а й оцінку їхніх соціально-психологічних характеристик. Для цього доцільно застосовувати спеціально розроблену анкету, яка дозволяє систематично виявляти мотиваційні, комунікативні, емоційні та командні особливості кожного учасника. Такий підхід дає змогу створити збалансовану команду, що здатна ефективно взаємодіяти та досягати спільних цілей проєкту (див. ДОДАТОК).

Анкета включає кілька блоків, кожен з яких спрямований на оцінку певного аспекту психологічного профілю.

Перший блок — загальна інформація. Він містить дані про вік, освіту, досвід роботи у проєктах та бажану роль учасника. Ця інформація дозволяє керівництву проєкту попередньо оцінити потенційні компетенції учасника, його готовність до роботи у команді та відповідність конкретним ролям. Наприклад, досвід роботи у культурних або соціальних проєктах свідчить про наявність навичок організації та адаптації до групових процесів. Освіта та спеціальність допомагають прогнозувати рівень знань, необхідних для виконання конкретних завдань, таких як підготовка конкурсної програми або робота з технічним забезпеченням заходів.

Другий блок анкети присвячено мотивації. Оцінка мотиваційних чинників дозволяє визначити внутрішні стимули учасників, що забезпечують їхню активність та залученість у проєкт. У цьому блоці розглядаються аспекти творчої самореалізації, прагнення до організаційного досвіду, зацікавленість у роботі в команді та бажання впливати на соціально-культурне середовище.

Аналіз мотивації дає змогу визначити, хто найбільш схильний до генерації нових ідей, а хто зможе взяти на себе управлінські функції. Важливо також оцінювати прагнення до самовираження і відповідальності, адже вони визначають рівень ініціативності та готовності брати участь у виконанні ключових завдань проєкту.

Третій блок — комунікативні навички. Ефективна взаємодія між учасниками команди є критичною для успішного проведення соціокультурного заходу. Анкета оцінює здатність до конструктивного обговорення ідей, передачі інформації усно, врегулювання конфліктів і гнучкості у спілкуванні з різними людьми. Високий рівень комунікативних навичок дозволяє учасникам координувати роботу, вести переговори з партнерами, налагоджувати контакт із учасниками конкурсу та глядацькою аудиторією. Низькі показники комунікативності сигналізують про необхідність додаткового навчання або менторської підтримки.

Четвертий блок присвячено емоційній компетентності. Соціокультурні проєкти супроводжуються високою динамікою та стресовими ситуаціями, пов'язаними з дедлайнами, непередбачуваними обставинами або конфліктами між учасниками. Тому анкета оцінює здатність контролювати власні емоції, підтримувати психологічний клімат у команді, адаптуватися до змін та мотивувати себе і колег. Психологічно стабільні учасники створюють атмосферу підтримки, знижують напруженість у групі та сприяють продуктивності. Емоційна компетентність також впливає на здатність ефективно вирішувати конфлікти та швидко приймати рішення в кризових ситуаціях.

П'ятий блок анкети — командна взаємодія. Він оцінює готовність учасника працювати в команді, брати на себе відповідальність, відкритість до нових ідей та здатність допомагати колегам. Аналіз цих показників дозволяє визначити потенційних лідерів, координаторів або наставників, а також виявити учасників, які потребують підтримки для інтеграції в команду. Високий рівень готовності до командної роботи забезпечує злагодженість у процесі реалізації проєкту та підвищує ефективність виконання завдань.

Шостий блок — додаткові запитання — надає якісну інформацію про сильні риси характеру учасника, можливі труднощі та потреби у підтримці. Ці відповіді дозволяють прогнозувати ризики, пов'язані з роботою в команді, та розробляти індивідуальні стратегії адаптації та наставництва. Інформація з цього блоку допомагає керівництву проєкту планувати заходи з підвищення ефективності команди, розвивати слабкі сторони учасників та підтримувати психологічний комфорт.

Системний аналіз анкети дозволяє створити психологічно збалансовану команду, де ролі розподілені з урахуванням мотивації, комунікативних навичок, емоційної компетентності та готовності до співпраці. Результати можуть використовуватися для підбору учасників на конкретні функціональні позиції, планування тренінгів, тимблдингів, наставництва та інших заходів для підтримки ефективності команди. Крім того, регулярне застосування анкети протягом проєкту дозволяє відстежувати розвиток соціально-психологічних навичок, виявляти проблемні моменти та оперативно коригувати управлінські рішення.

Таким чином, анкета для оцінки соціально-психологічного профілю є не лише інструментом відбору учасників, а й базовим механізмом управління командою соціокультурного проєкту. Вона дозволяє забезпечити ефективну взаємодію, підтримувати позитивний психологічний клімат, знижувати конфліктність і підвищувати продуктивність команди. Для «Зіркового Шансу» використання такого інструменту є критично важливим для успішної реалізації всіх етапів проєкту — від підготовки та відбору конкурсантів до фінального концерту та підведення підсумків.

3.2. Профілактика та впровадження заходів щодо попередження конфліктів та вигорання

Конфлікти та професійне вигорання в команді соціокультурного проєкту є не лише організаційною, а й психологічною проблемою. Проєкти цього типу відзначаються високим емоційним навантаженням, швидкою зміною умов

роботи та значною участю творчих фахівців, що підвищує ймовірність міжособистісних напружень і хронічного емоційного виснаження. Для ефективної профілактики цих явищ необхідний системний підхід, який об'єднує організаційні й психологічні стратегії.

На організаційному рівні важливим є створення середовища, яке мінімізує конфлікти та знижує ризик вигорання. Українські психологи доводять, що застосування спеціальних організаційних методів підвищує психологічне благополуччя співробітників і зменшує рівень стресу[5].

Приклади таких заходів включають чіткий розподіл ролей і обов'язків, який дозволяє уникати невизначеності та «розмитості», що часто провокує конфлікти, і водночас забезпечує справедливий розподіл навантаження; регулярні наради з фідбеком, під час яких відкритий зворотний зв'язок допомагає членам команди обговорювати труднощі та висловлювати свої ідеї й переживання; підтримку керівництва, завдяки якій лідери формують культуру, де запит психологічної допомоги або пауза сприймаються як нормальна практика, а не ознака слабкості; а також навчальні програми для команди, зокрема тренінги з тайм-менеджменту, планування задач і управління навантаженням, які підвищують ефективність роботи та зменшують ризик перевтоми.

На психологічному рівні важливими є арт-терапія, коли колективні творчі вправи, малювання, музика та експресивні методи допомагають знижувати симптоми емоційного виснаження і сприяють саморегуляції; тренінги саморегуляції та релаксації, під час яких дихальні техніки, медитація, м'язова релаксація і тайм-аут допомагають відновлювати ресурси та запобігати хронічному стресу; супервізія та наставництво, завдяки яким регулярні сесії з психологом або коучем дозволяють обговорювати складні ситуації й отримувати підтримку та рекомендації; а також сенсотворення та рефлексія, коли обговорення значущості роботи, досягнень і труднощів підтримує мотивацію та допомагає усвідомлювати власний внесок у проєкт.

Створення атмосфери психологічної безпеки в команді є одним із ключових чинників попередження конфліктів і зміцнення емоційної стійкості, оскільки відчуття безпеки дозволяє членам команди вільно висловлювати свої думки, пропозиції та переживання, не побоюючись осуду або негативних наслідків, що сприяє більш відкритій комунікації, зниженню напруженості і формуванню довіри між учасниками [11].

Для цього важливе проведення тимбілдингів, креативних майстерень і неформальних зустрічей, які дозволяють учасникам краще пізнати один одного в умовах, що не пов'язані безпосередньо з виконанням робочих завдань, і завдяки чому розвивається емпатія, зміцнюються міжособистісні зв'язки та підвищується готовність до співпраці навіть у складних ситуаціях. Крім того, застосування сесій «check-in / check-out» на початку та в кінці робочих зустрічей допомагає членам команди ділитися своїм емоційним станом, висловлювати труднощі, повідомляти про можливі бар'єри у виконанні завдань і отримувати оперативну підтримку від колег та керівництва, що забезпечує більш ефективне управління емоційним кліматом у команді та знижує ризик накопичення стресу і конфліктів.

Одночасно необхідно впроваджувати командні правила взаємодії, які визначають чіткі принципи обговорення критики, вирішення конфліктів та прийняття колективних рішень, оскільки наявність таких домовленостей дозволяє уникати непорозумінь і створює зрозумілу структуру взаємодії, завдяки чому учасники можуть більш впевнено працювати в команді, відчувачи себе захищеними та усвідомлюючи, що їхня думка важлива для загального результату.

Для забезпечення сталого психологічного благополуччя команди критично важливим є системний моніторинг її стану, який включає регулярні опитування та короткі анкети для оцінки рівня стресу, задоволеності роботою та проявів емоційного вигорання, що дозволяє своєчасно виявляти проблемні ділянки та приймати превентивні заходи для підтримки ресурсів учасників. Одночасно ефективним інструментом є застосування валідованих методик, таких як шкала

Маслач-Джексон або аналогічні психологічні тести, які дають змогу кількісно оцінити прояви вигорання, виявити тенденції та проаналізувати зміни у стані команди протягом певного періоду, що є необхідним для планування подальших заходів із підтримки емоційного здоров'я[14].

Крім того, до практики системного моніторингу слід включати аналіз «точок ризику», тобто періодів підвищеного навантаження, таких як інтенсивні етапи проєктів, терміни підготовки важливих заходів або етапи творчої роботи, коли ймовірність конфліктів і стресових ситуацій значно зростає, і на основі цього планувати відповідні відновлювальні заходи, що дозволяють зменшити емоційне напруження та підтримувати стабільну продуктивність команди. Таким чином, поєднання створення атмосфери психологічної безпеки, організації відкритих та підтримуючих комунікаційних практик, формалізації правил взаємодії та системного моніторингу емоційного стану команди забезпечує комплексну профілактику конфліктів і професійного вигорання, підвищує рівень довіри та співпраці між учасниками і сприяє формуванню стійкої та ефективної команди, здатної ефективно працювати навіть у високостресових і динамічних умовах соціокультурних проєктів.

Водночас значну роль у підтримці емоційного благополуччя команди відіграють колеги та внутрішня підтримка, оскільки практика «buddysystem», коли новачки отримують наставника для адаптації та допомоги, сприяє швидшій інтеграції у команду та запобігає соціальному відчуженню, а проведення групових супервізій та груп підтримки дозволяє обговорювати складні ситуації, ділитися досвідом і знаходити спільні рішення, що зміцнює почуття взаємної підтримки та довіри, а неформальне спілкування, включаючи кавові паузи та творчі міні-події, допомагає знімати напруження, відновлювати ресурси та сприяє формуванню дружніх взаємин між учасниками.

Організаційні політики команди мають створювати умови для відновлення та підтримки емоційного балансу, передбачаючи правила «ресторативного часу», які включають вихідні, дні відпочинку та перерви під час інтенсивних етапів проєкту, а також заохочення використання відпусток, мікропауз і

гнучкого графіка роботи, що дозволяє учасникам відновлювати ресурси без ризику для продуктивності, і організацію «днів відновлення», на яких проводяться релаксаційні практики та творчі воркшопи, що одночасно сприяє розвитку командної креативності та підтримує психологічне здоров'я [9].

Роль керівників у профілактиці конфліктів і вигорання є визначальною, оскільки вони повинні проходити спеціалізоване навчання для розпізнавання ознак вигорання та ефективного управління стресом у команді, демонструвати відкритість до повідомлень про емоційні труднощі та забезпечувати адекватну реакцію на них, а також брати участь у супервізіях і групах підтримки як приклад здорової практики відновлення, що мотивує інших членів команди дбати про власне психічне благополуччя.

Таким чином, профілактика конфліктів і професійного вигорання в соціокультурних командах є комплексною задачею, що поєднує системний моніторинг психологічного стану, внутрішню підтримку колег, організаційні політики, відновлювальні практики, тимбілдинг і навчання керівників, і реалізація таких заходів сприяє підвищенню психологічного благополуччя, довіри, ефективності та стійкості команди, що особливо важливо для проєктів із високим емоційним навантаженням, творчими викликами та динамічними змінами, таких як «Зірковий Шанс», де здатність підтримувати команду та запобігати вигоранню визначає успіх проєкту і задоволення його учасників.

3.3. Практичні рекомендації для вдосконалення управління командою

Ефективне управління командою соціокультурного проєкту ґрунтується на комплексі організаційних, психологічних і комунікативних стратегій, що забезпечують стабільність, творчу взаємодію та високу продуктивність [10]. Універсальних моделей не існує, проте можна виділити низку практичних рекомендацій, які дозволяють підвищити якість роботи команди, знизити рівень конфліктності, створити мотиваційне середовище та забезпечити психоемоційну підтримку учасників проєкту.

1. Ефективна комунікація є основою командної взаємодії, оскільки саме завдяки ній учасники можуть чітко розуміти свої завдання, обмінюватися ідеями, координувати дії та своєчасно вирішувати проблеми, що значно знижує ймовірність непорозумінь і конфліктів. Практичні кроки для вдосконалення комунікації включають встановлення чітких каналів обміну інформацією, які визначають, яким чином і через які платформи члени команди повідомляють про результати роботи, обговорюють труднощі та отримують зворотний зв'язок, що дозволяє уникати хаотичності і забезпечує прозорість процесів.

- a) Запровадження регулярних командних зустрічей: короткі щотижневі брифінги для планування, обговорення проблем і визначення пріоритетів.
- b) Принцип «прозорої комунікації» — доступність інформації щодо дедлайнів, змін у графіку, прийнятих рішень.
- c) Використання цифрових інструментів (Trello, Notion, Google Workspace) для ведення спільних графіків, завдань і документів.
- d) Формування культури зворотного зв'язку: фокус на конструктивності, а не на критиці. Наприклад, застосування методу «SBI» (ситуація—поведінка—вплив).

Розвинена система комунікації не лише покращує координацію, а й значно знижує ймовірність непорозумінь та емоційних конфліктів.

2. Чітко оформлений поділ функцій дозволяє зменшити навантаження на кожного члена команди, уникнути дублювання роботи та забезпечити прозорість відповідальності, оскільки кожен учасник точно знає свої завдання, а також очікування від його роботи, що сприяє підвищенню ефективності та зниженню ймовірності конфліктів через непорозуміння.

Рекомендації щодо оптимізації розподілу ролей і обов'язків включають:

Опис посадових функцій та відповідальностей — створення детальних описів завдань для кожного члена команди дозволяє уникнути «розмитості» ролей і чітко визначає межі відповідальності, завдяки чому кожен знає, за що саме відповідає і кому можна звертатися у разі потреби.

- a) Визначення пріоритетів та ключових завдань — розподіл роботи повинен враховувати важливість та терміни виконання завдань, що допомагає уникнути перевантаження окремих учасників і забезпечує рівномірне навантаження на команду.
- b) Гнучкість у розподілі ролей — час від часу ролі можуть коригуватися відповідно до змін проєкту або компетенцій учасників, що дозволяє більш ефективно використовувати сильні сторони кожного члена команди та підтримувати мотивацію.
- c) Прозора комунікація щодо обов'язків — регулярні наради та обговорення ролей допомагають членам команди уточнювати свої завдання, повідомляти про труднощі та пропонувати оптимальні способи виконання роботи, що сприяє відкритості та зменшує конфліктні ситуації.
- d) Використання інструментів для відстеження завдань — електронні дошки, спільні таблиці або системи управління проєктами дозволяють бачити, хто за що відповідає, які завдання виконуються та які строки їх завершення, що підвищує ефективність та контроль за процесом.
- e) Регулярний аналіз навантаження — періодичне оцінювання робочого навантаження кожного члена команди допомагає вчасно виявляти перевантаження, коригувати розподіл обов'язків і планувати додаткову підтримку там, де це необхідно.

Таким чином, оптимізація розподілу ролей і обов'язків не лише підвищує ефективність роботи команди, а й сприяє психологічному комфорту учасників, зменшує ризик конфліктів і вигорання, а також забезпечує більш чітку організаційну структуру, яка є важливою для успішної реалізації соціокультурних проєктів, де навантаження і динаміка роботи часто змінюються.

3. Розвиток лідерських компетентностей керівника проєкту, коли якість управління значною мірою залежить від стилю лідерства. Практичні рекомендації:

- a) Впровадження елементів трансформаційного лідерства: надихати, формулювати довгострокові цілі, демонструвати залученість.
- b) Підтримка відкритого стилю управління: готовність вислухати команду, приймати спільні рішення.
- c) Постійне самонавчання керівника: участь у тренінгах, майстер-класах, курсах з менеджменту, емоційного інтелекту та конфліктології.

Лідер, який працює над собою, формує атмосферу довіри, партнерства та мотивації.

4. Формування психологічно безпечного середовища тому , що психологічна безпека — ключовий фактор ефективності команди. Для її підтримки рекомендується:

- a) Створити правила командної взаємодії, які регулюють стиль спілкування, вміння висловлювати емоції та проводити дискусії.
- b) Проводити регулярні «емоційні check-in», де учасники коротко діляться своїм станом.
- c) Уникати авторитарних методів, які пригнічують ініціативу.
- d) Запровадити практику неформальних зустрічей (кава-брейки, творчі вечори, командні міні-свята).

Таке середовище сприяє відкритості, зменшенню стресу та зростанню командної креативності.

5. Профілактика вигорання та конфліктів та для підтримки стабільної роботи команди слід впроваджувати:

- a) Регламентацію навантаження і дотримання режиму відпочинку.
- b) Можливість гнучкого графіку, особливо під час інтенсивних підготовчих періодів.
- c) Психологічну підтримку, наприклад, консультації або групові супервізії.
- d) Раннє виявлення ознак вигорання через опитувальники або регулярні інтерв'ю.
- e) Медіацію конфліктів із залученням нейтральних осіб.

Такі заходи дозволяють уникати кризи командної взаємодії та підтримувати високий рівень мотивації.

6. Підвищення професійної компетентності команди, а саме постійний розвиток команди є інвестицією в успішність проєкту. Дає змогу організувати тренінги з комунікації, креативності, тайм-менеджменту, стрес-менеджменту. Заохочувати учасників проходити онлайн-курси, брати участь у фестивалях і майстер-класах, а також створювати внутрішні освітні сесії, де члени команди діляться власним досвідом.

Розвиток навичок сприяє не лише підвищенню ефективності, але й створює відчуття професійного зростання, що позитивно впливає на мотивацію.

7. Стимулювання мотивації та залученості, бо мотивація необхідна для динаміки творчого процесу. Практичні рішення для цього процесу є публічне визнання досягнень — оголошення подяк, відзначення внеску кожного.

- a) Механізми нематеріальної мотивації: можливість пропонувати власні ідеї, участь у прийнятті рішень, творчі свободи.
- b) Система маленьких винагород (сертифікати, бонуси, символічні подарунки).
- c) Підкреслення значущості проєкту, його соціального впливу.
- d) Залученість значно підвищує продуктивність та зменшує ризики конфліктів і вигорання.

Удосконалення управління командою соціокультурного проєкту — це безперервний процес, який поєднує розвиток комунікації, психологічну підтримку, гнучкі організаційні механізми та лідерські компетентності. Реалізація запропонованих рекомендацій забезпечує не лише ефективність роботи команди, але й стабільність, творчий потенціал та емоційний добробут її учасників. Завдяки цьому проєкт отримує сильну, згуртовану і здорову в психологічному сенсі команду, здатну реалізовувати складні соціокультурні ініціативи високого рівня.

ВИСНОВКИ

У ході дослідження соціально-психологічного аспекту управління командою соціокультурного проєкту було виявлено, що ефективна робота команди значною мірою залежить від правильного поєднання організаційних і психологічних чинників. Аналіз теоретичних підходів до управління командами у соціокультурній сфері дозволив визначити ключові принципи, які сприяють формуванню продуктивної та творчої атмосфери: лідерство, чітке розмежування ролей, мотиваційна підтримка та забезпечення ефективної комунікації між учасниками. Особливу увагу в управлінні соціокультурними проєктами необхідно приділяти високому емоційному навантаженню, що супроводжує діяльність у творчому середовищі, де реалізація ідей і результатів сильно залежить від внутрішньої мотивації учасників та їх психологічного стану.

Дослідження соціально-психологічних чинників ефективності командної роботи показало, що успіх проєкту багато в чому визначається взаємодією між членами команди, наявністю довіри та відкритості, а також умінням керівника адаптувати стиль управління відповідно до індивідуальних особливостей учасників. Виявлено, що для команд, що працюють у сфері талантів і медіа, критично важливими є емоційна підтримка, уміння конструктивно вирішувати конфлікти, а також створення умов для самовираження кожного учасника. Особливості творчого середовища підкреслюють необхідність балансування між інноваційністю, гнучкістю та організаційною чіткістю, що дозволяє досягати високих результатів без перевантаження команди.

На прикладі молодіжного конкурсу талантів «Зірковий Шанс» було досліджено процес формування та функціонування команди соціокультурного проєкту. Встановлено, що на етапі створення команди важливо враховувати психологічні складові, такі як комунікативні навички, емоційна стабільність, здатність до колективної роботи та готовність до креативного співробітництва. Психологічний портрет учасників дозволяє ефективніше розподіляти ролі та завдання, зменшуючи ризик виникнення конфліктів і підвищуючи мотивацію

команди. Аналіз внутрішніх процесів функціонування показав, що взаємна підтримка, відкрита комунікація та регулярний зворотний зв'язок є основою для формування сприятливого соціально-психологічного клімату.

Розробка анкети для оцінки соціально-психологічного клімату команди дала змогу систематизувати дані щодо рівня задоволеності роботою, взаємодії між учасниками, наявності стресових ситуацій та потенційних зон конфліктів. Отримані результати дозволяють керівникам своєчасно виявляти проблеми та вживати заходів щодо їх усунення, що сприяє підвищенню ефективності діяльності команди та запобіганню емоційному вигоранню. Особливо важливими є профілактичні заходи, які включають розвиток комунікаційних навичок, тренінги з управління конфліктами, психологічну підтримку та формування культури взаємної поваги та довіри.

На основі дослідження були запропоновані практичні рекомендації щодо вдосконалення управління командою соціокультурного проєкту. До них належать: чітке визначення ролей та обов'язків учасників, регулярна оцінка соціально-психологічного клімату, розвиток командної співпраці та креативності, впровадження системи підтримки та мотивації, а також проведення профілактичних заходів щодо запобігання вигоранню та конфліктам. Впровадження цих рекомендацій сприяє не лише підвищенню продуктивності та якості результатів проєкту, але й формує сприятливе психологічне середовище, де кожен учасник відчуває цінність свого внеску та має можливість реалізувати творчий потенціал.

Таким чином, дослідження підтверджує, що соціально-психологічні чинники є ключовими для ефективного управління командою соціокультурного проєкту. Оптимізація цих чинників дозволяє забезпечити баланс між творчістю та організаційною структурованістю, підтримувати мотивацію та емоційне благополуччя учасників, а також створювати умови для досягнення високих результатів у сфері талантів і медіа. Запропоновані підходи та рекомендації можуть бути використані керівниками аналогічних проєктів для підвищення

ефективності командної роботи та формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективах соціокультурного спрямування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бачинський О. І. Сутність та типологія інструментів управління проектами. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління, (19). URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2025-19-04-05>
2. Бакаленко О. А. Психологічна компетентність як ключова компетентність сучасного фахівця . Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна. Серія «Теорія культури і філософія науки», 58. 2018. 132–138.
3. Білан, В. В., Громадський, Р. А., Ялоха, Т. О. Стимулювання критичного мислення через інноваційні підходи в мистецькій освіті: систематичний огляд 2024. Педагогічна Академія: наукові записки, (7). URL: <http://pedagogical-academy.com/index.php/journal/article/view/105>
4. Chervinska L. Організація заходів для популяризації культури і мистецтва в Україні 2020. Культура і сучасність, (2), 191–197. URL: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=991696>
5. Дергачова Г. М. Івент-менеджмент: конспект лекцій; навчальний посібник 2022. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського.
6. Галецька, І. І., Мельник, М. М. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації 2007. Актуальні проблеми психології. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, Вип. 6, 89–95.
7. Галузінська, Л. А. Актуальні методики проведення культурних заходів в Україні 2024. InКультура і мистецтво: сучасний науковий вимір: матеріали VIII Всеукр. наук. конф. молод. вч., асп., 79. URL: https://elib.nakkkim.edu.ua/bitstream/handle/123456789/5748/Tezy_07_11_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=79
8. Гірник Н., Раєвська Я. Особливості профілактики професійного вигорання методом арт-терапії 2024. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління

персоналом. Психологія, 3(64), 12–19. URL:
<https://doi.org/10.32689/maup.psych.2024.3.2>

9. Гончарук О. П. Особливості застосування PR-менеджменту в соціокультурній сфері 2023. Культурні та мистецькі студії XXI століття: науково-практичне партнерство: матеріали, 94. URL:
https://elib.nakkkim.edu.ua/bitstream/handle/123456789/5382/Tezy_09_11_2023-2.pdf?sequence=1#page=94

10. Гринкевич, С., Баховський, Л. Використання сучасних технологій для управління проектами та їх ресурсами у кризовий період 2021. Економіка та суспільство, (32). URL:
<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/877>

11. Івановська, Н. В., Шульгіна, В. Д., Яковлев, О. В. Соціальне проектування в мистецтві: теорія та практика: підручник 2018. Київ: НАКККіМ.

12. Карась Г. В. Презентація реалізованого музичного проєкту як вид event-менеджменту 2020. Культурологічний альманах: наукове видання, 13, 67–70.

13. Карамушка, Л. М., Зайчикова, Т. В., Ковальчук, О. С., Федосова, Г. Л., Філатова, О. Ф., Філь, О. А. Дослідження синдрому професійного вигорання у вчителів 2024. Київ: Міленіум.

14. Комарніцька О. Проєкти у сфері культури як інструмент посилення культурної присутності України у світі: (з досвіду діяльності Українського інституту та Українського культурного фонду) 2024. Питання культурології, 43, 125–141. URL: <http://issues-culture-knukim.pp.ua/article/view/303040>

15. Komarnitska O. Сутність і різновиди проєктів у сфері культури 2024. Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв, (1), 137–143. URL: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1276246>

16. Ковальова Т. А. Культурні та креативні індустрії в розвитку культури суспільства 2023. InКультура і мистецтво: сучасний науковий вимір: матеріали

VII Всеукр. наук. конф. молод. вч., асп., 40. URL: https://elib.nakkkim.edu.ua/bitstream/handle/123456789/5663/%20%20%20%20%2002_11_2023-2.pdf?sequence=1#page=40

17. Конюкова, І. Я., Сидоровська, Є. А. Тенденції розвитку міжкультурної комунікації в соціальних мережах 2022. Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв: наук. журнал, 4, 21–25.

18. Максимовська, Н., Полянничко, А. Подієвий менеджмент як чинник інноваційного розвитку соціокультурної сфери 2020. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: науковий журнал, 3–4(97/98), 218–227.

19. Олійник І. В. Роль емоційного інтелекту в ефективному лідерстві 2023. URL: <http://dspace.ksaeu.kherson.ua/handle/123456789/8648>

20. Олійник С. О. Сучасні промоушн-технології у формуванні іміджу артиста (на прикладі українського шоу-бізнесу) 2023. URL: <http://elib.nakkkim.edu.ua/handle/123456789/5344>

21. Поплавський М. Соціальні мережі як культурно просвітницький ресурс 2020. Український інформаційний простір, 12–27. URL: [https://doi.org/10.31866/2616-7948.1\(5\).2020.206043](https://doi.org/10.31866/2616-7948.1(5).2020.206043)

22. Роль емоційного інтелекту в ефективному лідерстві 2023. URL: <https://www.yklimenko.com.ua/rol-emocziijnogo-intelektu-v-efektyvnomu-liderstvi>

23. Семенов О. М. Інноваційні платформи для розвитку медіакультури та медіаграмотності молоді 2023. URL: <https://repository.sspu.edu.ua/handle/123456789/13933>

24. Savenko O. Креативно-культурні проекти брендингу сучасної України 2022. Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв, (3), 83–88. URL: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1078734>

25. Швець І. Г. Трансформація креативних індустрій в контексті розвитку інноваційних технологій 2024. In Актуальні питання, проблеми та перспективи розвитку гуманітарних наук у сучасному соціокультурному просторі, 364. URL:

https://www.researchgate.net/profile/Rostislav-Kucer/publication/384893722_Osobli_vosti_scenograficnogo_oformlenna_imersivnih_vistav_v_Ukraini/links/670ce19a0773c905fdb97f4c/Osoblivosti-scenograficnogo-oformlenna-imersivnih_vistav_v_Ukraini.pdf#page=365

26. Тадля О. Організаційно-управлінські технології в менеджменті соціокультурної сфери 2017. Українська культура: минуле, сучасне, шляхи розвитку. Культурологія, 25, 155–162.

27. Тарасюк О. В. Управління організаційними змінами: процесний та інтегративний підходи 2024. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу, 3(59), 44–49. URL: [https://doi.org/10.26642/pbo-2024-3\(59\)-44-49](https://doi.org/10.26642/pbo-2024-3(59)-44-49)

28. Чібалашвілі А. Штучний інтелект у мистецьких практиках 2021. Збірник наукових праць Сучасне мистецтво, (17), 41–50. URL: <https://doi.org/10.31500/2309-8813.17.2021.248425>

29. Зеленська Л. М. Менеджмент мистецьких фестивальних проєктів: інноваційні підходи 2016. In Креативні індустрії в сучасному культурному просторі: збірник матеріалів Міжнародної наук.-практ. конференції, Київ, 26, 68–71.

Анкета «Соціально-психологічний профіль учасника команди проєкту»

Інструкція:

Будь ласка, відповідайте чесно. Ваші відповіді допоможуть сформувати ефективну та збалансовану команду для реалізації соціокультурного проєкту.

Розділ 1. Загальна інформація

1. Прізвище, ім'я: _____
2. Вік: _____
3. Освіта / спеціальність: _____
4. Досвід роботи/участі у проєктах: _____
5. Роль, яку хотіли б виконувати у команді: _____

Розділ 2. Мотивація

Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 — «зовсім не важливо», 5 — «дуже важливо»:

1. Мені цікаво розвивати власні творчі здібності
1 2 3 4 5
2. Я прагну здобути організаційний досвід
1 2 3 4 5
3. Мені важливо працювати в команді та взаємодіяти з іншими
1 2 3 4 5
4. Я зацікавлений/а в популяризації соціокультурних проєктів
1 2 3 4 5
5. Мене мотивує можливість реалізувати власні ідеї у проєкті
1 2 3 4 5

Розділ 3. Комунікативні навички

Оцініть свої здібності за шкалою 1–5 (1 — «майже не володію», 5 — «дуже добре володію»):

1. Вміння конструктивно обговорювати ідеї з колегами

1 2 3 4 5

2. Вміння ефективно передавати інформацію усно

1 2 3 4 5

3. Вміння працювати з критикою та давати конструктивний фідбек

1 2 3 4 5

4. Вміння вирішувати конфлікти мирним шляхом

1 2 3 4 5

5. Гнучкість у комунікації з різними людьми

1 2 3 4 5

Розділ 4. Емоційна компетентність

Оцініть себе за шкалою від 1 до 5:

1. Вміння контролювати власні емоції в стресових ситуаціях

1 2 3 4 5

2. Вміння підтримувати позитивний психологічний клімат у команді

1 2 3 4 5

3. Вміння адаптуватися до змін та непередбачуваних ситуацій

1 2 3 4 5

4. Вміння мотивувати себе та інших у складних умовах

1 2 3 4 5

Розділ 5. Командна взаємодія

1. Наскільки вам комфортно працювати у команді? (1 — дуже незручно, 5 — дуже комфортно)

1 2 3 4 5

2. Чи готові ви брати на себе відповідальність за результати команди?

Так Частково Ні

3. Наскільки ви відкриті до нових ідей та пропозицій інших членів команди?

1 2 3 4 5

4. Чи готові ви допомагати іншим членам команди у разі потреби?

Так Частково Ні

5. Як ви оцінюєте свою здатність працювати під тиском часу або в стресових ситуаціях?

1 2 3 4 5

Розділ 6. Додаткові запитання

1. Які риси вашого характеру, на вашу думку, допоможуть вам ефективно працювати у команді?

2. Які можливі труднощі ви прогнозуєте для себе під час роботи у команді проєкту?

3. Які ресурси чи підтримку ви хотіли б отримати для максимально ефективної роботи у команді?

Методи обробки результатів

- Бали з розділів 2–5 підсумовуються для визначення рівня мотивації, комунікативної компетентності, емоційної стабільності та готовності до командної взаємодії.
- Анкетування дозволяє:
 - о оцінити психологічну сумісність потенційних членів команди;
 - о визначити сильні сторони та потреби у розвитку;
 - о оптимально розподілити ролі у команді на основі особистісних характеристик.