

ТИМБІЛДИНГ ЯК ОДИН З ЕФЕКТИВНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Психологічний клімат – це важлива складова частина кожного колективу. У колективі, де панує дружня атмосфера, працівники більш лояльні та мотивовані. Кожен керівник намагається вплинути на згуртування колективу та покращення мікроклімату в організації. Одним з найефективніших інструментів управління персоналом, що забезпечують повноцінний розвиток компанії є тимбілдинг – термін, що часто використовується в контексті бізнесу та застосовується до широкого діапазону дій, для створення та підвищення ефективності роботи команди, що входить до перспективних моделей корпоративного менеджменту.

Проаналізувавши різні визначення поняття «тимбілдинг», ми сформували власне визначення. Тимбілдинг – модель корпоративного менеджменту, при якому відбувається прагнення побудувати команду, що є чимось більшим, ніж просто група людей, які працюють разом, для результативної та продуктивної роботи колективу та підприємства в цілому.

Компанії, як і колективи у них, існуватимуть завжди. Тому важливо зробити діяльність колективів максимально ефективною, створивши не просто колектив, а команду лідерів, які об'єднані загальними цілями.

Команда та командні методи роботи є сучасним інструментом управління персоналом, що дозволяє організації ефективно виконувати свою місію та досягати поставленої мети [1, с. 89].

Успішна команда – це важка щоденна праця та великі зусилля керівника та його команди.

Процес тимбілдингу ділиться на три складові [2, с. 1532]:

1. Формування та розвитку навичок командної роботи (team skills), є основою системи застосування командного менеджменту.

Сюди можна віднести такі навички:

- гармонізація спільних цілей із персональними цілями;
- прийняття відповідальності за результат команди;
- ситуаційне лідерство (лідерство під завдання) та гнучка зміна стилю відповідно до особливостей завдання;
- конструктивна взаємодія та самоврядування;
- прийняття єдиного командного рішення та його погодження з членами команди.

2. Формування командного духу (team spirit), тобто сукупності психологічних феноменів, що характеризують неформальне ставлення працівників до колег та організації.

Розвиток командного духу є комплексом заходів, спрямованих на:

- посилення почуття згуртованості, формування стійкого почуття «ми»;
- розвиток довіри між співробітниками, розуміння та прийняття

індивідуальних особливостей один одного;

- створення мотивації на спільну діяльність;
- створення досвіду високоефективних спільних дій;
- підвищення неформального авторитету керівників;
- розвиток лояльності учасників програми по відношенню до організації.

3. Формування команди (teambuilding) – механічні дії з підбору, оптимізації структури команди та функціонально-рольового розподілу:

- ефективне використання сильних сторін складу команди;
- розподіл ролей у команді для оптимального досягнення результатів;
- формування нової структури при злитті, поглинанні, реструктуризації підприємства;

– створення робочої обстановки для формування проектних команд;

– налагодження горизонтальних зв'язків усередині колективу, регіональних підрозділів.

Формування колективу, який надалі перетвориться на ефективну команду, є послідовною зміною дій керівників вищої та середньої ланки, спрямованих на формування персоналу підприємства.

Для ефективного створення трудового колективу підприємству необхідно забезпечити такі умови:

– всі учасники колективу повинні ясно уявляти цілі спільної роботи;

– організаційна побудова колективу має відповідати завданням, що стоять перед ним;

– функції розподіляються відповідно до вмінь та навичок працівника, на які повинен орієнтуватися керівник та інші учасники колективу;

– у колективі аналізують способи роботи і пробують їх удосконалювати;

– розвинена самодисципліна, що дозволяє добре використовувати час та ресурси;

– тісні відкриті взаємини у колективі та підтримка учасників.

Створення команди – процес тривалий та складний, адже ефективна команда не створюється за кілька днів із випадкових працівників. Виходячи з твердження, що ідея командної роботи сконцентрована на пошуку шляхів для підвищення ефективної спільної діяльності, можна виділити головну мету тимбілдингу – створення умов для підвищення загальної ефективності та зростання продуктивності.

Список використаних джерел:

1. Маркіна І. А., Вороніна В. Л., Дмитренко І. А. Лідерство як феномен сучасного менеджменту. *Економічний простір*. 2020. № 159. С. 88-91.

2. Литвиненко Т., Андрєєва І. Тимбілдинг в організації. *Науковий альманах*. 2015. № 8. С. 1531–1534.