

Елизавета Пасичник

(Украина)

Научный руководитель В.Л. Воронина, к.э.н., доцент
Полтавский государственный аграрный университет

ТИМБИЛДИНГ КАК ОДИН ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Психологический климат – это важная составная часть каждого трудового коллектива. В коллективе, где царит дружеская атмосфера, работники более лояльны и мотивированы. Каждый руководитель пытается повлиять на сплочение коллектива и улучшение микроклимата в организации. Одним из самых эффективных инструментов управления персоналом, обеспечивающих полноценное развитие компании является тимбилдинг – термин, часто используемый в контексте бизнеса и, применяемый к широкому диапазону действий, для создания и повышения эффективности работы команды, входящей в перспективные модели корпоративного менеджмента.

Проанализировав различные определения понятия «тимбилдинг», мы сформировали собственное определение. Тимбилдинг – модель корпоративного менеджмента, при котором происходит стремление построить команду, представляющую собой что-то больше, чем просто группа людей, работающих вместе, для результативной и продуктивной работы коллектива и предприятия в целом [1-3].

Компании, как и коллективы в них, будут существовать всегда. Поэтому важно сделать деятельность коллективов максимально эффективной, создав не просто коллектив, а команду лидеров, объединенных общими целями. Для управленцев ведущих компаний это одна из основных целей, поэтому данная тема актуальна. Команда и командные методы работы являются современным инструментом управления персоналом, позволяющим организации эффективно выполнять свою миссию и добиваться поставленных целей. Успешная команда – это тяжелый ежедневный труд и большие усилия руководителя и его команды.

Процесс тимбилдинга делится на три составляющие:

1. Формирование и развитие навыков командной работы (team skills), являющихся основой системы внедрения командного менеджмента. Сюда можно отнести следующие навыки:

- гармонизация общих целей с персональными целями;
- принятие ответственности за результат команды;
- ситуационное лидерство (лидерство под задание) и гибкое изменение стиля в соответствии с особенностями задачи;
- конструктивное взаимодействие и самоуправление;
- принятие единого командного решения и его согласование с членами команды.

2. Формирование командного духа (team spirit), то есть совокупности психологических феноменов, характеризующих неформальное отношение сотрудников к коллегам и организации. Развитие командного духа представляет собой комплекс мер, направленных на:

- усиление чувства сплоченности, формирование стойкого чувства «мы»;
- развитие доверия между сотрудниками, понимание и принятие индивидуальных особенностей друг друга;
- создание мотивации на совместную деятельность;
- создание опыта высокоэффективных совместных действий;
- повышение неформального авторитета руководителей;
- развитие лояльности участников программы по отношению к организации.

3. Формирование команды (teambuilding) – механические действия по подбору, оптимизации структуры команды и функционально-ролевого распределения:

- эффективное использование сильных сторон состава команды;
- распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов;
- формирование новой структуры при слиянии, поглощении, реструктуризации предприятия;
- создание рабочей обстановки при формировании проектных команд;
- налаживание горизонтальных связей внутри коллектива, региональных подразделений.

Формирование коллектива, который в дальнейшем превратится в эффективную команду, представляет собой последовательное изменение действий руководителей высшего и среднего звена, направленных на формирование персонала предприятия.

Для эффективного создания трудового коллектива предприятия необходимо обеспечить следующие условия:

- все участники коллектива должны ясно представлять себе цели совместной работы;
- организационное построение коллектива должно соответствовать задачам, стоящим перед ним;
- функции распределяются в соответствии с умениями и навыками работника, на которые должен ориентироваться руководитель и другие участники коллектива;
- в коллективе анализируют способы работы и пробуют их совершенствовать;
- развитая самодисциплина, позволяющая хорошо использовать время и ресурсы;
- тесные открытые взаимоотношения в коллективе и поддержка участников.

Создание команды – процесс длительный и сложный, ведь эффективная команда не создается за несколько дней из случайных работников. Исходя из утверждения, что идея командной работы сконцентрирована на поиске путей для повышения эффективной совместной деятельности, можно выделить главную цель тимбилдинга – создание условий для повышения общей эффективности и роста производительности.

Список использованных источников:

1. Маркина И. А., Воронина В. Л., Дмитренко И. А. Лидерство как феномен современного менеджмента. Экономическое пространство. 2020. № 159. С. 88-91.
2. Литвиненко Т., Андреева И. Тимбилдинг в организации. Научный альманах. 2015. № 8. С. 1531–1534.
3. Prokopenko O., Martyn O., Bilyk O., Vivcharuk O., Zos-Kior M., Hnatenko I. Models of State Clusterisation Management, Marketing and Labour Market Management in Conditions of Globalization, Risk of Bankruptcy and Services Market Development. IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security. 2021. Vol. 21 No. 12 pp. 228–234.