

УДК 331.101

ТІМБІЛДИНГ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Писаревська Ганна Іллівна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація – у дослідженні обґрунтована необхідність застосування тимбілдингу для ефективного розвитку персоналу підприємства. Проаналізовано переваги, принципи та етапи тимбілдингу.

Ключові слова – тимбілдинг, команда, командоутворення, колективний розвиток, згуртування колективу.

У сучасних умовах особливого значення набуває командна робота в управлінні персоналом, оскільки якість і результативність діяльності будь-якої організації визначається не зусиллям окремих працівників, а результативністю праці усього колективу. При цьому більшість керівників не надають цьому особливого значення. Заходи для створення та згуртування колективу та оптимізацію управління ним (тимбілдинг) сприяють не лише об'єднанню групи людей, але й позитивно впливають на діяльність організації в цілому.

Питанням управління груповою діяльністю приділяли увагу багато вчених, зокрема Калинець К. С. [1], Маковоз Є.У. [3], Мороз О.В. [4], Нікіфорова Л. О. [5] та інші, які активно займалися розробкою різносторонніх моделей та методів, спрямованих на підвищення ефективності роботи колективу.

Незважаючи на значну кількість публікацій, що стосуються проблем становлення та розвитку персоналу, питанням тимбілдингу, а головне його необхідності на всіх стадіях розвитку колективу, відводиться недостатня увага, тому це питання залишається актуальним.

Метою дослідження є аналіз окремих аспектів проблеми ефективного формування та розвитку команди на основі сучасних методів та технологій тимбілдингу.

Тимбілдинг є одним із перспективних напрямів підвищення ефективності управління персоналом та має велику кількість переваг: співробітництво замість конкуренції, збільшення можливостей працівника, здатність ризикувати, децентралізація прийняття рішень, колегіальні відносини.

Тимбілдинг – це заходи, спрямовані на згуртування колективу, формування сильної команди, що успішно досягає поставлених цілей [3].

Принципами командоутворення є: постановка цілей, колективне виконання завдань, прийняття відповідальності, визначення форми стимулювання, підвищення кваліфікації, рівень креативності та продуктивне функціонування

Різні автори виділяють такі компоненти тимбілдингу: культура, синергія, комунікації, лідерство, система цінностей, кваліфікація персоналу, організація, мотивація, заохочення, делегування, ментальність, конфлікти, позиції, система цінностей, етика, гумор, стилі, неформальне спілкування, ролі, рішення, функції, компетенції та інше [1]

Особливостями тимбілдингу є, перш за все, те, що кожна команда є цілісною системою, для якої характерна єдність цілей. Різноманітність поглядів, стосунків і навичок проявляється в процесі активної співпраці, коли співробітникам доводиться виконувати дії за межами своїх безпосередніх обов'язків. Основою згуртованості колективу і формування команди є спілкування – формальне і неформальне, особисте і дистанційне. Використання різних видів комунікацій для обміну думками, вирішення поточних питань, обговорення довгострокових стратегій, висловлення нових ідей, координації дій, формування взаємної довіри сприяє побудові ефективної команди. Важливими є визна-

чення типу команди, яку необхідно створити, встановлення цілей, чіткий розподіл ролей, заохочення і спільна відповідальність [2].

Окремі вчені [3, 4] виділяють п'ять стадій розвитку колективу: формування, становлення, нормування, зрілості та самоуправління:

На стадії формування здійснюється підбір та розстановка працівників, оцінка їх психологічної сумісності. На стадії становлення виявляються особисті якості працівників та розподіл ролей усередині групи. Стадія нормування або «притирання» забезпечує згуртованість колективу, визначає норми і цінності групи, попереджує та вирішує конфлікти. На стадії зрілості характерною є висока соціально-психологічна сумісність працівників, виявляються їх особисті здібності. Стадія самоуправління характеризується узгодженим контролем та самостійністю прийняття рішень [3].

Необхідність застосування тимблдингу в процесі управління персоналом обумовлено, перш за все, необхідністю навчити співробітників працювати злагоджено, злиттям або скороченням персоналу, необхідністю налагодження комунікацій, необхідністю вирішення конфліктів, необхідністю встановлення доброзичливих відносин у колективі, адаптацією нових працівників.

Доведено, що тимблдинг безпосередньо впливає на продуктивність праці, що обумовлено сприятливим-соціально-психологічним кліматом в колективі.

Доцільно виділити основні напрями впливу тимблдингу на ефективне управління командою та персоналом в цілому:

1. Поліпшення комунікацій команди включає появу знань про командування; а також розвиток неформальних зв'язків, як усередині команди, так і з клієнтами та партнерами.

2. Ролевий розподіл передбачає осмислення учасниками своїх повноважень і обов'язків, розвиток навичок прийняття відповідальності та розвиток лідерських якостей.

3. Самооцінка зростання упевненості в собі завдяки успіхам досягається шляхом прийняття інформації про свої особливості

взаємодії та отримання інформації про свої позитивні і негативні особливості взаємодії в команді.

4. Внутрішні резерви включають виникнення прихованих можливостей, зміну думки про колег, розвиток навичок нестандартного ухвалення рішень, розвиток навичок ухвалення правильних рішень в стресових і важких ситуацій, вміння ризикувати.

5. Підвищення продуктивності праці досягається шляхом розвитку усвідомлення кожного співробітника членом однієї команди.

Серед новітніх трендів в управлінні персоналом та в тимблдингу слід відмітити використання хмарних сервісів для спрощення роботи в команді, постійний контроль ефективності, зворотній зв'язок, залучення та аналітика. Крім цього, необхідно впроваджувати програми корпоративної міжособистісної взаємодії для посилення особистого спілкування працівників. Це можливо за допомогою створення інноваційного центру для обміну ідеями та спілкування, взаємодії між різними відділами та командами. Ці заходи сприятимуть підвищенню ефективності управління персоналом та розвитку підприємства в цілому.

Таким чином, ефективне командування надає безліч переваг: спільне рішення загальних завдань, коли кожен вкладає свої таланти і уміння, виявляється ефективнішим, ніж просте підпорядкування лідерів. Зростає креативність рішень, оскільки на проблему існує стільки поглядів, скільки членів команди з нею знайомі. Збільшується працездатність і дисципліна. Зменшується ризик виникнення критичних помилок, оскільки кожен член команди відчуває відповідальність за кінцевий результат, а не тільки за свою ділянку роботи. Більш раціонально розподіляються кошти та зусилля, оскільки в команді розвинена взаємодопомога. Спостерігається мінімізація конфліктних ситуацій, інтриг в колективі, які негативно позначаються на результаті, оскільки кожен прагне в досягти своїх цілей за рахунок загальної мети. Зростає лояльність співробітників, підвищується мотивація, причому без додаткової оплати.

Підводячи підсумки, необхідно відмітити, що тимбілдинг допомагає компанії не лише збільшити продуктивність праці, але і налагодити внутріфірмове життя підприємства. Тільки по-справжньому єдиний колектив здатний досягати найвищих результатів та внести вклад у розвиток підприємства, підвищення його конкурентоспроможності та прибутковості.

Список використаної літератури

1. Калинець К. С. Сутність та особливості формування управлінської команди / К. С. Калинець // Сучасний менеджмент і економічний розвиток.. – Суми : СумДУ, 2014. – Режим доступу : <http://me.fem.sumdu.edu.ua/docs/d097.pdf>
2. Командообразование и принципы успешной командной деятельности. [Електроний ресурс]. – Режим доступу : <http://buyingbusinessstravel.com.ru/glossary/term/komandoobrazovanie/>
3. Маковоз Е. У. Необходимость тимбилдинга на всех стадиях коллективного развития / Е. У. Маковоз,

У. Л. Старожилова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2009. – №25. – с. 124 – 125.

4. Мороз О. В. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств: монографія / О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 252 с.

5. Нікіфорова Л. О. Тимбілдинг як основа ефективного розвитку колективу / Л. О. Нікіфорова, Я. В. Білоконь // Економічний простір – Дніпропетровськ, ПДАБА – 2012, № 59 – С. 218 – 225.

Автор

Писаревська Ганна Іллівна, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
(hanna.pysarevska@hneu.net).

Тези доповіді надійшли 24 січня 2019 року.

Опубліковано в авторській редакції.