

Тушевська Т. В., асистент
Журавльов В.М., ст. викладач
Бабак О., студентка 3 курсу, групи МЕ-19-3ск
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ТІМБІЛДІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОМАНДОУТВОРЕННЯ

Розглядаючи соціально-психологічні аспекти управління персоналом, науковці у даній царині розглядають команду, як рушійну силу при розробці та реалізації стратегічних програм розвитку підприємства. Команда, з точки зору системного підходу, являє собою сукупність особистих та професійних якостей її членів, які об'єднавшись посилюють можливості один одного, чим створюють додатковий ефект від своєї взаємодії. Тому логічно командування розглядати як потужний управлінський інструмент, здатний максимально використовувати як особистісний потенціал окремого працівника, так і в цілому потенціал трудових ресурсів організації.

Однак, не кожна сукупність людей, яка взаємодіє між собою може називатися командою. Так, В. Р. Тлемешок вважає наступні риси, притаманні команді і які відрізняють її від формальної групи:

- спільність цілей для всіх членів і кожного з представників групи;
- відсутність суперечок між груповими і особистими цілями;
- мотивація на досягнення групових цілей;
- загальна ідеологія;
- специфічний характер взаємодії всередині групи, характерний саме їй;
- ефективну діяльність з досягнення цілей [1].

Отже, формування команди – важлива частина управління персоналом, яка потребує професійного підходу. Взаємовідносини в команді впливають не тільки на емоційний стан кожного співробітника, а й на загальну ефективність роботи колективу [2]. Саме тому необхідно тримати ситуацію під контролем та вчасно використовувати дієві інструменти для роботи з командами.

Один із найефективніших способів формування команди є тимбілдинг. Останнім часом даний спосіб командування використовують як комерційні підприємства, так і громадські організації. Менеджмент всесвітньо відомих компаній давно прийшов до висновку, що успіх бізнесу залежить не тільки від професіоналізму працівників та лідера, що стоїть за ними, а і від рівня згуртованості колективу.

Тімбілдинг – це корпоративний захід, спрямований на увімкнення командної взаємодії, відчуття підтримки та довіри між учасниками [2]. Командування може виступати в різних форматах, кожен з яких має свої особливості та спрямованість на досягнення тієї чи іншої мети.

Сигналом для проведення тимбілдингу може слугувати ряд проблем, що мають місце в компанії, наприклад:

- розлад комунікації;
- відсутність довіри в колективі;
- зниження мотивації до виконання своїх обов'язків в групових завданнях;
- відсутність командної взаємодії;

- применшення значущості роботи колег;
- «перекидання» відповідальності за результат на іншу людину.

Наявність хоча б одного з цих «симптомів» вже є тривожним дзвіночком для керівника команди. Якщо виявити ці недоліки вчасно, то в багатьох випадках подолати їх можна швидко та безболісно.

А.А. Крамаренко пропонує перш ніж розпочати тимбілдінг, розробити стратегію, яка буде сприяти поступовій трансформації формальної групи у результативну команду. Науковець рекомендує включити в план реалізації стратегії наступні етапи [3]:

1. Визначити, яку команду треба сформувати в кінцевому вигляді.
2. Створити атмосферу, яка робить виклик талантам.
3. Встановлювати чіткі та зрозумілі цілі.
4. Визначити роль кожного з учасників команди.
5. Посилити комунікативний зв'язок між членами команди.
6. Робити аналіз помилок та успіхів.

Порівнюючи тимбілдінг та заходи формату happy hours, доцільно виділили три головні відмінні риси, які характеризують командоутворювальний тренінг:

- складність проведення. Організувати тимбілдінг набагато складніше, аніж сходити всім разом в кафе. Для проведення командоутворення необхідно визначити проблеми колективу, підібрати програму тимбілдингу, провести її, проаналізувати результати, розробити план подальших дій. Happy hours цього не передбачає та має суто розважальний характер;

- методологічний базис. Кожна програма командоутворення має свою методологію проведення, адже містить спеціальні механіки взаємодії з учасниками, які необхідно знати та розуміти, як вони працюють. Це може бути дієвим HR-інструментом в руках спеціаліста, а може не принести жодної користі, опинившись у розпорядженні новачка;

- результат.

Таким чином, тимбілдінг дає можливість [4]:

- сформувати неформальну атмосферу в колективі;
- створити команду однодумців;
- виявити лідерів в колективі;
- згуртувати співробітників;
- сформувати навички колективної взаємодії.

Зазвичай тимбілдінг проходить в наступній послідовності: поділ на команди; вибір назви, девізу команди; розважальні ігри (можуть бути інтелектуального чи фізичного навантаження); підведення підсумків.

Проведення тимбілдингу завжди дає результат – певні зміни в команді, які можна ідентифікувати під час спостереження за роботою колективу, зміцнення довіри один до одного, налагодження командної взаємодії. Все це досягається зокрема за рахунок неформального спілкування та ігрового формату заходу. Ці зміни мають якісний характер та довготривалу дію, що так важливо для бізнесу.

Література:

1. Ремпель Ж. О. Соціально-психологічні аспекти командоутворення в недержавній організації. *Науковий вісник Миколаївського національного*

університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки. 2015. № 2. С. 110-115. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2015_2_20. (дата звернення: 03.04.2021).

2. Тімблдінг: розвага чи ефективний HR-інструмент? URL: <https://profpressa.com/articles/timbilding-rozvaga-chi-efektivnii-hr-instrument> (дата звернення: 03.04.2021).

3. Крамаренко А. А. Успешный тимбилдинг: базовые принципы и основные этапы. *Соціальна економіка*. 2016. №2. С. 98–102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2016_2_16. (дата звернення: 03.04.2021).

4. Гра – інструмент тимблдіngu: веб-сайт. URL: <http://gameblog.woc.org.ua/grajak-instrument-teambuildingu/> (дата звернення: 07.04.2021).

Тушевська Т. В.

асистент

Чернега Д. С.

студентка 3 курсу, групи УП-18

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАПОБІГАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ, СОЦІАЛЬНИХ І ПСИХОЛОГІЧНИХ ВТРАТ В МЕЖАХ ОРГАНІЗАЦІЇ

Проблема профілактики, виникнення та вирішення конфліктних ситуацій існує давно та торкається усіх сфер суспільної діяльності. На організаційному рівні конфлікти цікавлять науковців з огляду впливу їх наслідків на подальшу роботу підприємства. Актуальними залишаються питання впливу конфліктних ситуацій на показники діяльності персоналу, а також на формування соціально-психологічного клімату в колективі, що відображається на згуртованості працівників та відображається на ефективності роботи підприємства в цілому.

Беззаперечним є факт неможливості повного уникнення конфліктів в межах такого мікросоціума, як підприємство. Серед працівників завжди будуть розбіжності в силу їх відмінностей за віком, статтю, освітою, соціальним статусом, стажем роботи, професійним та життєвим досвідом, розходження в їх функціях та обов'язках, розмірах заробітної плати, цілях та завданнях, а також різноманітність особистих якостей, особливостей характеру та темпераменту, виховання, цінностей, установок, інтересів, поглядів на проблеми, що виникають у процесі роботи тощо.

Конфлікти завдають значної шкоди ефективній взаємодії у групах, стають причиною втрати економічних, соціальних та психологічних ресурсів, часу, а також знижують мотивацію до праці не тільки конфліктуючих сторін, а й пасивних учасників. Поряд з тим аналіз конфліктних ситуацій в ретроспективі та моніторинг передконфліктних настроїв створюють платформу для розробки механізму передбачення та профілактики інцидентів або ж прискорення протікання конфлікту та його вирішення оптимальним шляхом.

Конфлікти необхідно ретельно вивчати, досліджувати і формулювати рекомендації щодо їхнього регулювання, особливо тих конфліктів, які призводять до руйнувань та небезпечних наслідків.