

Сологор Олексій Михайлович
(наук. керівник – канд. пед. наук, доцент Яворська Т. М.)
Донецький національний університет імені Василя Стуса, м. Вінниця

ТИМБІЛДІНГ ЯК ВАЖЛИВИЙ ІНСТРУМЕНТ ВНУТРІШНЬОЇ КОМУНІКАЦІЇ КОЛЕКТИВУ

Важливим складником управління персоналом, що потребує професійного підходу, є формування колективу, команди однодумців. Адже взаємовідносини в команді впливають не тільки на емоційний стан кожного співробітника, а й на загальну ефективність роботи колективу. Саме тому керівнику необхідно налагодити ефективну комунікацію всередині колективу, тримати ситуацію під контролем та вчасно використовувати дієві інструменти для роботи з командами.

Теоретики та практики комунікаційних теорій стверджують, що побудова правильної комунікації в команді – це лівова частка роботи на результат. Якщо колектив підприємства, організації не перевищує 10 осіб, комунікацію в середині колективу можна налагодити самотужки, але люди різні, тому часто можуть виникати суперечки. Звісно, навіть у відносно невеликому колективі проявиться лідер, але будуть і аутсайтери.

Кожному працівнику потрібен час для того, щоб влитися в колектив, але всім потрібен різний час для знаходження спільної мови. Все залежить від багатьох факторів, але основний з них – характер. Колектив компанії складається з великої кількості людей з різними характеристиками. Серед типів характеру можна визначити три: екстраверти, інтроверти та амбіверти.

Екстраверти наповнюються енергією від компанії людей. Чим більше – тим краще.

Інтроверт – то є повна протилежність екстравертам. Вони думками у своєму власному світі, але якщо їх зацікавити, вони можуть виявитися доволі цікавими.

Амбіверти – це середина між повільними інтровертами і активними екстравертами.

Але буває, що працівник сам не здатен впоратися з достатньо важкою задачею, паралельно виконувати свої прямі обов'язки, жити власне життя.

Найпоширеніші проблеми, з якими зіштовхуються організації в процесі комунікації:

- розлад комунікації;
- відсутність довіри в колективі;
- відсутність командної взаємодії;
- применшення значущості роботи колег;
- «перекидання» відповідальності за результат на іншу людину.

Наявність хоча б однієї з цих проблем уже є тривожним дзвіночком для керівника. Утім якщо виявити ці недоліки вчасно, то в багатьох випадках подолати їх можна швидко та безболісно. Тут на допомогу прийде HR-фахівець, що організує командоутворювальні заходи.

Низка певних заходів, які спрямовані на створення більш гармонійних і дружніх відносин між співробітниками в колективі, називається тимбілдингом, що дослівно перекладається як створення, побудова команди, командного духу. Іншими словами, це командоутворення. Спочатку цей напрям став популярним в Америці та Європі, а потім плавно перебрався в нашу країну.

Тимбілдинг – корпоративний захід, спрямований на увімкнення командної взаємодії, відчуття підтримки та довіри між учасниками. Командоутворення може виступати в різних форматах, кожен з яких має свої особливості та спрямованість на досягнення тієї чи іншої мети [1].

Термін зазвичай використовується в контексті бізнесу і застосовується до широкого діапазону дій для створення і підвищення ефективності роботи команди.

В основі цього методу лежить переконаність, що для успішного ведення бізнесу, крім професійних якостей, необхідний дружній, згуртований персонал.

Шляхом спільного активного відпочинку, корпоративних ігор і тренінгів усі учасники починають відчувати себе єдиною командою. Організують такі заходи спеціальні агентства та тимбілдинг-тренери, але за бажання їх можна провести самостійно [2].

HR-менеджерам і керівникам важливо враховувати типи особистості співробітників, щоб:

- доручати їм ті проекти, в яких вони проявлять себе з найкращих сторін;
- заохочувати активність інтровертів, коли вони її проявляють;
- стежити, щоб екстравертів не було занадто багато і вони не дратували своїх колег;
- гнучко реагувати на зміни настрою колективу;
- контролювати взаємоповагу між працівниками.

Виходить, що майже всі проблеми комунікації працівників можна виправити, якщо найняти потрібного фахівця.

Але варто розуміти, що тимблдинг – це не про похід у бар щоп'ятниці з директором, керівниками відділів, менеджерами. Поняття «happy hours», боулінг, караоке, бар – це все розваги, вони не мають відношення до формування команди.

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

- 1) складність проведення. Організувати тимблдинг набагато складніше, аніж сходити всім разом у кафе;
- 2) методологічний базис. Кожна програма командоутворення має свою методологію проведення, адже містить спеціальні механізми взаємодії з учасниками;
- 3) результат. Проведення тимблдингу завжди дає результат – певні зміни в команді, які можна ідентифікувати під час спостереження за роботою колективу.

Якщо не слідкувати, як поводить себе колектив на робочому місці, нехтувати посадою HR-менеджера, можна стикнутися з низкою проблем, а саме:

- 1) розлад комунікації;
- 2) відсутність довіри в колективі;
- 3) відсутність командної взаємодії;
- 4) применшення значущості роботи колег;
- 5) «перекидання» відповідальності за результат на іншу людину.

Отже, тимблдинг – це низка певних заходів для вирішення конфліктних ситуацій, правильного розподілу робочої сили і формування доброзичливої атмосфери всередині компанії, більш гармонійних і дружніх відносин між співробітниками. Такі заходи мають проводитися регулярно, застосовувати до широкого діапазону дій для створення і підвищення ефективності роботи команди.

Список використаних джерел

1. Тимблдинг: розвага чи ефективний HR-інструмент? URL: <https://profpressa.com/articles/timbilding-rozvaga-chi-efektivnii-hr-instrument>. (дата звернення: 10.04.2023).
2. Що таке тимблдинг (командоутворення) і як допомогти співробітникам працювати продуктивніше URL: <https://xn--90aamhd6acpq0s.xn--j1amh/teoriya/shcho-take-timbildinh-komando-utvorennia-i-iaak-dopomohy-spivrobotnykam-pratsiuvaty-produktivnishe> (дата звернення: 09.04.2023).
3. Створення системи управління персоналом: як почати з нуля? URL: <https://www.kadrovik.ua/content/stvorennya-sistemi-upravl-nnya-personalom-yak-pochati-z-nulya>. (дата звернення: 10.04.2023).

