

## Литература

1. Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида. – М.: Издательский дом «Классика-XXI», 2007. – 421 с.
2. Корпоративна культура: [навч. посіб.] / [Г.М. Захарчин, Н.П. Любомудрова, Р.О. Винничук, Н.В. Смолінська]. – Львів, 2011. – 317 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://moodle.znu.edu.ua/luginfile.php?file=/129615/mod\\_resource/content](http://moodle.znu.edu.ua/luginfile.php?file=/129615/mod_resource/content). – Дата доступа: 17.10.2020.
3. Беяцкий, Н.П. Креативный менеджмент: учеб. пособие / Н.П. Беяцкий. – Минск, 2016 – 290 с.
4. Белецкая, К. Принципы формирования креативного лидера как менеджера нового поколения / К. Белецкая. // Экономический журнал Восточноевропейского национального университета имени Леси Украинский. – 2015. – № 4. – С. 58–64.

УДК 331.1

**Бурачек И.В.**, к.э.н., доцент

**Ярмолюк Д.И.**, ассистент

Государственный университет «Житомирская политехника»,  
г. Житомир, Украина

## **ТИМБИЛДИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Психологический климат – это важная составляющая каждого трудового коллектива. В коллективе, где царит дружеская атмосфера и проблем меньше, и работники более лояльны и мотивированы. Неудивительно, что каждый руководитель пытается повлиять на сплочение коллектива и улучшение микроклимата в организации. Одним из эффективных методов улучшения взаимодействия коллектива является тимбилдинг.

Team building с английского переводится как построение команды. Можно назвать несколько определений тимбилдинга: 1) это меры, направленные на создание определенной атмосферы в коллективе, которая будет способствовать достижению общих целей и сплочению персонала [2, с. 9]; 2) это техника управления, которая используется для повышения эффективности и производительности рабочих групп с помощью различных мероприятий. Она предусматривает анализ и наблюдения для формирования сильной и способной команды [1, с. 16–18].

В качестве вывода, сформулируем собственное определение термина: тимбилдинг – модель корпоративного менеджмента, при которой реализуется стремление сформировать команду, которая представляет собой нечто большее, чем просто группу совместно работающих людей, для результативной и продуктивной работы, как коллектива, так и предприятия в целом.

Одной из важнейших функций тимбилдинга является выявление несовместимых людей и определения способов их неконфликтного взаимодействия, что особенно важно на первой стадии – стадии формирования коллектива.

Особое значение тимбилдинг приобретает на стадиях становления и нормирования, поскольку опыт украинских и зарубежных компаний, добившихся значительных успехов в организационной и инновационной деятельности, под-

тверждает, что основную роль в них играют не личности, а рабочие группы, высшей формой проявления которых являются команды [3, с. 144].

Основной задачей тимбилдинга является объединение каждого отдельного работника в единую систему – коллектив для налаживания отношений внутри организации и успешной работы каждого ее звена. На современном этапе, каждая фирма пытается модернизировать или построить свой метод тимбилдинга с учетом своей деятельности. В результате чего появилось множество его видов: активный, сюжетный, интеллектуальный, творческий.

Активный вид тимбилдинга является самым популярным и наиболее подходит для теплого времени года, так как чаще всего проводится на свежем воздухе. Налаживание отношений проходит быстро, участники активно проводят время и получают удовольствие от различных спортивных игр, квестов, эстафет.

Сюжетный вид тимбилдинга принимает формы квеста, бизнес игры, соревновательных мероприятий. Интересная история захватывает участников, происходит глубокое погружение в процесс. Участникам интересно двигаться по сюжету и создание команды проходит незаметно.

В последнее время приобретают популярность интеллектуальные виды тимбилдинга. Этот вид сплоченности команды способствует не только всестороннему развитию работников, но и способствует образованию у каждого умения быстро принимать решения.

Творческий тимбилдинг также приобретает популярность, ведь креативность высоко ценится в современном мире. Например, рисование общей картины. Участники по командам рисуют части картины, в конце мероприятия картина соединяется в единое целое. Общую картину часто вешают в фойе компании, как напоминание общего успеха.

Каждый из видов тимбилдинга является чрезвычайно действенным, ведь любая совместная деятельность коллектива, непосредственно не касается работы, оказывает положительное влияние на отношения между каждой его частью.

Важной составляющей тимбилдинга является тимспирит (командный дух) – это разнообразные корпоративные праздники, тематические вечера с конкурсами и концертами, которые способствуют знакомству всех сотрудников в неформальной обстановке, их сплочению, увеличению доверия.

Тимбилдинг также может быть направлен как на обучение топ-менеджеров, так и на проведение мероприятий для всего коллектива. Тренинги, коучинг командообразование для топ-менеджеров и руководителей, способствуют развитию лидерских качеств у сотрудников компании, возможности быстро принимать решения в нестандартных условиях, умению сориентировать каждого участника команды к наиболее присущим им ролям.

Функции тимбилдинга: обучение сотрудников умению работать в команде; создание и поддержка дружеских отношений в коллективе; адаптация новых сотрудников в коллективе; снятие психологического напряжения и уменьшения конфликтных ситуаций; повышение уровня личной ответственности за результат; переход мышления сотрудников с состояния конкуренции в состояние сотрудничества; укрепление командного духа; повышение желания сотрудников делиться опытом; повышение уровня инициативности сотрудников [4, с. 23].

Эффективность проведения тимбилдинга на практике доказана различными компаниями. Однако стоит отметить и негативные аспекты использования тим-

билдинга. Недостатки возникают от неверной трактовки срока и неправильного проведения мероприятий по сплочению коллектива. Наиболее распространенные из них:

1. Сплочение всех со всеми. Из-за разницы интересов работников различных коллективов, часто возникают недоразумения между ними, каждый чувствует себя не комфортно.

2. Организация мероприятия «для галочки».

3. Отсутствие цели и задачи.

4. Не установлено ключевые показатели эффективности.

5. Неверный выбор активности для аудитории. Всегда нужно учитывать интересы и предпочтения работников, которые вовлечены в мероприятия.

6. Нерегулярность тимбилдинговых мероприятий.

7. Не измеряется эффективность команды до и после мероприятия.

Как показывает практика, для лучшего эффекта и результативности тимбилдинга команду необходимо изъять из «зоны комфорта». Для этого целесообразно проводить тренинги на свежем воздухе, выходя за пределы организации или офиса. Тимбилдинг позволяет научить участников команды общаться неформально, но при этом сохранить элемент деловой компоненты.

Поэтому, тимбилдинг является одним из наиболее эффективных методов управления персоналом. Он позволяет объединить каждого отдельного работника в единую систему – коллектив для налаживания отношений внутри организации и успешной работы каждого ее звена.

#### Литература

1. Gibb Dyer, Jeffrey Dyer. Beyond Team Building: How to Build High Performing Teams and the Culture to Support Them./ Gibb Dyer, Jeffrey Dyer. 1st Edition. – 2019. – С. 256.

2. Исхакова, М.Г. Тимбилдинг: раскрытие ресурсов организации и личности. / М.Г. Исхакова // – Санкт Петербург: Речь, 2010. – С. 257.

3. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладо-будівних підприємств: монографія / О.В. Мороз та інші. – Вінниця: ВНТУ, 2011. – 252 с.

4. Сарган, Г.Н. Тренинг командообразования. / Г.Н. Сарган // – Санкт Петербург: Речь, 2015. – С. 187.

УДК 338.31

**Волкова О. В.**, старший преподаватель,

**Фаталиева Е. В.**, студентка

Межгосударственное образовательное учреждение высшего образования

«Белорусско-Российский университет»,

г. Могилев, Республика Беларусь

### **ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Основной целью деятельности предприятия любой организационно-правовой формы является достижение высокого уровня прибыли за счет производства и реализации продукции (работ, услуг) определенного объема в установленные