

TECHNOLOGIES OF TEAMBUILDING AS A FORM WORKS WITH THE COLLECTIVE

Shesternina M.V.¹, Vtyurina E.S.² (Russian Federation)

Email: Shesternina59@scientifictext.ru

¹*Shesternina Marianna Vitalevna - Candidate of Economic Sciences, Associate
Professor,*

DEPARTMENT OF MANAGEMENT AND MARKETING;

²*Vtyurina Ekaterina Sergeevna - Student,*

DEPARTMENT OF TAXES AND TAXATION,

UFA STATE AVIATION TECHNICAL UNIVERSITY,

UFA

Abstract: *in the article we will consider what is team building, why organize it for staff and managers. The article is devoted to the study of team building in the field of human resources management in the social sphere. In the system of human resources management in the social sphere there is a reorientation of business processes from individual work to teamwork with staff. The technology of creation and organization of teams provides for monitoring, which monitors such processes as the willingness to understand and accept common goals, the psychological state of the team, conformism and its role in team management.*

Keywords: *team building, team, business communication, the human factor, the employee, the working environment, labour productivity, school of human relations, socio-psychological factor.*

ТЕХНОЛОГИИ ТИМБИЛДИНГА КАК ФОРМА РАБОТЫ С КОЛЛЕКТИВОМ

Шестернина М.В.¹, Втюрина Е.С.² (Российская Федерация)

¹*Шестернина Марианна Витальевна - кандидат экономических наук,
доцент,*

кафедра менеджмента и маркетинга;

²*Втюрина Екатерина Сергеевна - студент,*

кафедра налогов и налогообложения,

Уфимский государственный авиационный технический университет,

г.Уфа

Аннотация: *в статье раскрывается сущность тимбилдинга, его назначение и роль для персонала и руководителей компаний. Статья посвящена исследованию командообразования в области управления человеческими ресурсами в социальной сфере. В системе управления человеческими ресурсами социальной сферы происходит переориентация бизнес-процессов с индивидуальной работы на командную работу с*

персоналом. Технология создания и организации команд предусматривает мониторинг, который отслеживает такие процессы, как готовность понимать и принимать общие цели, психологическое состояние коллектива, конформизм и его роль в управлении коллективом.

Ключевые слова: тимбилдинг, деловые коммуникации, рабочая среда, социально-психологический факторы, корпоративная культура.

Психологическая атмосфера очень важна в любом трудовом коллективе. В дружной команде и проблем меньше, и сотрудники более лояльные и мотивированные. Важным рычагом, позволяющим улучшать уровень взаимодействия коллектива, безусловно, является тимбилдинг. Значение тимбилдинга в теории и практике менеджмента нельзя недооценивать. Для того чтобы сделать процесс эффективным, необходимо создать корпоративную культуру, научиться распределять роли и задачи между сотрудниками. Для достижения этой цели можно и нужно использовать самые разнообразные методы. Вопрос, как сплотить команду, волнует сегодня многие компании. Правильно подобранный персонал с течением времени будет работать эффективно, однако в современном обществе стоит острая потребность в рациональном использовании времени, и тренинги по тимбилдингу помогают ускорить этот процесс.

Сегодня тимбилдинг рассматривается как одна из наиболее прогрессивных технологий в сфере корпоративного менеджмента. Тимбилдинг (или командообразование, от англ. teambuilding — построение команды) является системой специально организованных мероприятий, направленных на создание команды и совершенствование навыков работы в коллективе [1].

Одной из самых главных задач тимбилдинга является развитие и трансляция корпоративной культуры. Чтобы работники больше знали об организации и не сомневались в верности выбора места работы, необходимо познакомить их с особенностями бизнеса, с людьми, с которыми ему предстоит взаимодействовать. Такую возможность им предоставляет тимбилдинг, который является к тому же одним из инструментов успешного и относительно быстрого формирования корпоративной культуры. Тимбилдинг позволяет сформировать высокий уровень корпоративной культуры, заставляющим работать все структурные звенья компании на достижение поставленных целей в узких рамках заявленной культуры миссии. В рамках созданной позитивной корпоративной культуры сотрудники высокомотивированы, ответственны, стремятся к саморазвитию.

Тимбилдинг является инструментом формирования и транслирования корпоративной культуры не только на стадиях развития небольшого предприятия, но и в крупных компаниях, с устоявшейся миссией и ценностями, которые открывают филиалы, дочерние предприятия,

расширяют штат сотрудников, которых нужно в максимально короткие сроки включить в работу. В игровых условиях члены команды становятся более открытыми, беспрепятственно делятся информацией, раскрывают свои способности, получают позитивные эмоции. В конечном результате при успешной организации тимбилдинга на предприятии улучшаются коммуникации, повышается результативность командной работы, совершенствуются навыки работы в коллективе.

Тимбилдинг — это один из самых доступных и простых инструментов для создания и развития площадок корпоративной коммуникации. Тренинги по тимбилдингу очень часто используются профессиональными коучами. Они помогают улучшить продуктивность деятельности, а это главное, для чего применяется коучинг, развивать персонал, обучать его «без отрыва от работы», причем этот процесс доставляет позитивные эмоции, помогает улучшить отношения в коллективе. Соответственно улучшается гибкость и адаптивность к изменениям конкурентной среды.

Диапазон задач, решаемый тимбилдингом, можно разделить на две группы:

1. Teambuilding задачи, направленные на формирование команды, наработку навыков, приобретение привычек и опыта.

2. Learnspirit: задачи, связанные с формированием компании командного духа и благоприятной сложившейся атмосферы неформальной внутри коллектива.

Можно выделить около 5 основных направлений, в которые тимбилдинг привносит существенный вклад.

1. Улучшение коммуникаций команды:
появление знаний о командообразовании;
развитие неформальных связей, как внутри команды, так и с клиентами, партнерами.

2. Ролевое распределение:
осмысление участниками своих полномочий и обязанностей;
развитие навыков принятия ответственности;
развитие лидерских качеств.

3. Самооценка:
• рост уверенности в себе благодаря успехам;
• принятие информации о своих особенностях взаимодействия и о себе самом;
• получение информации о своих положительных и отрицательных особенностях взаимодействия в команде.

4. Внутренние резервы:
❖ в силу необыкновенных условий возможно возникновение скрытых возможностей, изменение мнения о коллегах;
❖ развитие навыков нестандартного принятия решений;

❖ развитие навыков принятия правильных решений в стрессовых и тяжелых ситуациях;

❖ развитие умения идти на оправданный риск.

5. Повышение эффективности:

➤ улучшение производительности труда;

➤ развитие осознания каждого сотрудника членом одной единой команды.

Одной из компаний, активно использующей технологии тимбилдинга является АО «Газпром», главными направлениями деятельности которой являются геологоразведка, добыча, транспортировка, хранение, переработка и реализация углеводородов, а также производство и сбыт электрической и тепловой энергии в разных регионах [2]. Тысячные коллективы гигантских предприятий, и отдельные продуктовые дочерние предприятия, работающие в агрессивной высоко конкурентной среде, нуждаются в грамотной координации действий, для того чтобы взаимодействие друг с другом было более эффективным. Компания нуждается в выстраивании связей как горизонтальных, так и вертикальных среди персонала, в формировании сплоченных эффективно работающих команд. В такой гигантской компании корпоративная культура является необходимым инструментом функционирования и выживания в конкурентной борьбе. Корпоративные коммуникации являются одним из ключевых механизмов взаимодействия компании с заинтересованными сторонами, обеспечивающим прозрачность и открытость деятельности. Развитие системы внутрикорпоративных коммуникаций — важный компонент продвижения корпоративной культуры, поддержания диалога между сотрудниками компании и менеджментом.

Таким образом, в крупной компании тимбилдинг позволяет решить множество задач, которые не решаются административными методами. Это неформальный элемент, то самое звено, которое позволяет достоверной информации на предприятии циркулировать более свободно, укрепляет доверие в коллективе, в тоже время служит мотивацией работников, усиливает их лояльность компании и т. д. В условиях современного рынка тимбилдинг — не только веяние моды, но и хороший инструмент для создания и постоянного поддержания в надлежащем состоянии корпоративной культуры. В руках профессионалов тимбилдинг является современным и качественным инструментом для постепенного внедрения корпоративной культуры. Он помогает руководителям решать проблемы в коллективе сотрудников на любом предприятии, повысить лояльность к компании, снизить текучесть кадров, а для работников — это возможность лучше узнать своих коллег, получить эмоциональное и эстетическое удовольствие, раскрыть свой потенциал и продемонстрировать свои умения и таланты.

Список литературы / References

1. *Гасымова Г.М.* Корпоративные продвижения как халеев метод управления в условиях привычек рыночной экономики. Коллективная монография профессорского преподавательского состава кафедры Маркетинга и коммерции Института Менеджмента МЭСИ. М., 2013.
2. *Жидкова О.Н.* Использование онлайн газет для развития коммуникативной и межкультурной компетенций. Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований, 2013. № 10-1. С. 125—126.
3. *Леонтьева О.* Командообразование в кризисе / Леонтьева О. // Управление персоналом, 2013. № 13 (215).
4. *Понявина М.Б.* Маркетинговые аспекты формирования высокого уровня брутто-кэш-флоу на рынке новых услуг за счет премиального ценового позиционирования. Экономика и современный менеджмент: теория и практика, 2014. № 34. С. 87—92.
5. *Сартан Г.Н.* Тренинг командообразования. СПб.: Речь, 2015. 187 с.
6. *Фопель К.* Команда. Консультирование и тренинг организаций: Пер. с нем. М.: Генезис, 2014. 395 с.