

2. Курман Т. В. Сталий розвиток сільськогосподарського виробництва: проблеми правового забезпечення : монографія. Харків : Юрайт, 2018. 376 с.

3. Бурачек І.В. Сучасний стан та перспективні напрямки розвитку сільського господарства в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки: Економіка та управління національним господарством*. Миколаїв. 2018. Вип. 21.

4. Полянчиков С. Капітонська О. Інтелектуальне сільське господарств. *Агроном*. №4. 2020. С. 22-25.

УДК: 005.551:005.95/.96

КОМАНДОТВОРЕННЯ ТА ТІМБІЛДІНГ – ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Хахула Б.В., доктор філософії

в галузі економіки, доцент,

*Білоцерківський національний аграрний
університет, м. Біла Церква*

Хахула Л.П. кандидат педагогічних наук,

*доцент, Білоцерківський національний аграрний
університет, м. Біла Церква*

В умовах сьогодення для досягнення високого рівня конкурентоспроможності підприємств та їх прибутковості в цілому все більше керівників починають застосовувати інноваційні методи кадрового підбору майбутніх працівників та організації їх командної роботи для досягнення високого рівня трудового потенціалу організації. Позитивні результати суб'єкта господарювання не можуть бути отримані за рахунок продуктивної та задовільної роботи лише одного або декількох працівників. До такого результату діяльності можна прийти за допомогою злагодженості та згуртованості колективної трудової діяльності на підприємстві, яка направлена на досягнення поставлених цілей. Саме для цього доцільно застосовувати тимбілдінг при командотворенні та при подальшій діяльності колективу суб'єкта господарювання [1].

Людина була і залишається основним ресурсом будь-якого бізнесу. Завданням кожного керівника є використання цього ресурсу максимально ефективно. Але людина – це складна система, до якої потрібно шукати комплексний та комбінований підхід. Для побудови продуктивної та згуртованої команди треба враховувати можливості і потенціал кожного робітника та вміти розвивати ці якості. Очевидно, що не можливо просто зібрати групу співробітників, назвати їх командою і очікувати від них результатів. Потрібно розглянути динаміку роботи команди, а потім вибрати членів команди, чії навички та досвід будуть добре працювати разом і які окремо можуть принести щось варте. Робота в команді може бути ускладнена, якщо є різні члени, які складаються з різної статі, культурного походження, віку, зрілості та досвіду, а також тих, хто не хоче бути там.

Якщо неправильно зрозуміти динаміку людей, це може вплинути на робочу групу з точки зору її функціонування, її продуктивності та успіху.

Як правило, успішні команди включають: виконавців – вони стежать за тим, щоб робота була виконана і дають командний драйв; мислителів – вони мають хороші ідеї і відкидають погані; опікунів – вони тримають команду разом, знімають напругу, забезпечують співпрацю, сприяють гармонії та чуйно ставляться до стосунків у команді. Члени команди повинні: мати додаткові навички та досвід, схожі цінності; розуміти, що команда важливіша за особистість; мати сильне почуття причетності та прихильності; чітко розуміти цілі та завдання, індивідуальні ролі та відповідальність; відчувати відповідальність за результат; не соромитися говорити про те, що насправді думають; мають повноваження розвивати власні ідеї; бути готовими дотримуватися узгодженого курсу дій, хоча вони можуть мати різну думку.

В свою чергу керівник повинен: мати хороші навички роботи з людьми, мати гарні комунікативні навички, встановити чіткі, складні цілі, які всі розуміють і хочуть досягти, використовувати консультаційні процеси для планування командної роботи та розподілу завдань, встановити протоколи та стандарти, викликати бажання співпрацювати та взаємну довіру, щоб мати можливість отримати найкраще від кожного члена команди, адаптувати свій стиль керівництва відповідно до потреб ситуації, переконатися, що кожен член команди відчуває сильне почуття приналежності, заохочувати обмін ідеями, ефективно контролювати індивідуальний і командний прогрес.

Командна робота все одно може бути неуспішною, якщо не буде впроваджена мотивовану, продуктивну «культуру побудови команди» від верху до низу організації. Ця культура повинна підтримувати командну роботу та дозволяти членам команди працювати разом згуртовано та інноваційно. Кожна команда повинна відчувати, що не тільки має здатність створювати нові ідеї, ініціативи та стратегії, але й має для цього повноваження. Вони також повинні відчувати, що мають повну підтримку з боку вищого керівництва, вміти висловлювати невдоволення, коли воно виникає, і що в бізнесі існує сильна культура командної роботи.

Хороші команди, де співробітники працюють разом, є цінним активом для будь-якого бізнесу. Окремі люди можуть сяяти, але зазвичай блиск однієї людини не одноосібно визначає результат цілого проєкту. Майже завжди саме спільні зусилля всієї команди в кінцевому підсумку показують успіх чи провал проєкту. Для цього й був створений тимблдінг, який руйнує бар'єри. Це сприяє кращому та більш відкритому спілкуванню між самими співробітниками та вищим керівництвом та покращує навички вирішення проблем, розуміння та співпрацю, а також сприяє мотивації співробітників і зміцненню довіри. Тімблдінг – це комплекс заходів, спрямований на створення у робочому колективі певної атмосфери, яка мотивує його учасників йти до певної мети згуртовано та цілеспрямовано. Тімблдінг позитивно впливає на формування та налагодження взаємозв'язків у команді, організацію ефективної взаємодії між усіма учасниками трудового

колективу, що в свою чергу підвищує продуктивність праці робітників підприємства.

Однією з найбільш важливих функцій тимбілдингу є пошук шляхів злагодженої роботи серед учасників колективу, між якими можуть виникнути конфліктні ситуації. Це стає особливо важливим на етапі формування майбутнього колективу підприємства. В першу чергу тимбілдинг повинен стати важливою частиною навчання топ-менеджерів, тому що саме вони формують основні принципи і правила командотворення на суб'єкті господарювання, яким вони керують. Після цього стає не менш важливим правильне застосування методів тимбілдингу у вже сформованому колективі задля досягнення його злагодженості та продуктивності [2].

Позитивними наслідками застосування тимбілдингу в організації є:

- ігровий формат взаємодії між робітниками, що допоможе розслабитися, зняти напругу, помітити щось цікаве в інших членах колективу;

- під час тимбілдингу колеги можуть ближче познайомляться один з одним; у неформальному середовищі, наприклад, менеджери, маркетингологи, економісти та бухгалтерія зможуть стати єдиною командою, залученою до заходу; а якщо на підприємстві є новачки, то вони легше увіллються в колектив;

- співробітники отримають можливість прокачати свої навички спілкування, адже саме на спілкуванні будується лівова частка роботи будь-якого підприємства;

- у тимбілдингу важлива кожна людина, тому його активне застосування серед усіх членів колективу дає можливість кожному проявити себе, розкрити свої таланти та здібності [3].

В умовах сьогодення тимбілдинг актуальний як для малого і середнього, так і для великого бізнесу, який має всесвітній масштаб. Тому виникло так багато різновидів тимбілдингу: спортивний, творчий, історичний, психологічний тощо. При застосуванні у колективі спортивного виду тимбілдингу проводяться різноманітні спортивні ігри та заходи, які сприяють згуртуванню колективу та розвиненню навичок злагодженої і послідовної командної роботи. Творчий тимбілдинг ставить перед собою мету розвинення творчих навичок учасників трудового колективу задля розвитку креативного мислення та генерації ідей, які можуть стати каталізатором покращення результатів діяльності підприємства в цілому [4]. Відтворення подій з минулого є методом історичного тимбілдингу, який також дуже ефективно розвиває у працівників суб'єкта господарювання вміння працювати в команді та злагоджено передавати інформацію від однієї ланки робочого колективу іншій. Психологічний вид тимбілдингу є одним з найефективніших з-поміж інших видів, тому що спонукає його учасників до активного аналізу себе та інших співробітників, вдало розвиває навички комунікації та допомагає досягти більш згуртованого колективу на підприємстві. Кожен вид тимбілдингу надзвичайно важливий, оскільки будь-яка загальна діяльність команди, яка не пов'язана безпосередньо з роботою, якнайкраще впливає на

взаємовідносини між її підрозділами. Максимально позитивного та задовільного результату можна досягти за допомогою комбінації різних видів тимбілдіngu [5].

На жаль, у нашій країні тимбілдінг знаходиться не на такому високому та розвиненому рівні, як закордоном. Дуже часто робітники українських підприємств тренінги командоутворення сприймають як щось нудне та нецікаве. Тому, для їх активного заохочення до участі у тимбілдінгових заходах слід спочатку провести роз'яснювальні бесіди на предмет того, які зміни планується впроваджувати та з якою метою, щоб максимально зменшити супротив до змін у колективі. І вже після цього можна розпочинати активно застосовувати методи тимбілдіngu для покращення якості командотворення на підприємстві [6].

Тому, на основі вищезазначеного, можна стверджувати, що тимбілдінг є одним із найефективніших методів управління людськими ресурсами. Він дозволяє об'єднати працівників підприємства в єдину систему – команду – для побудови ефективних і продуктивних відносин всередині організації та успішної діяльності кожного її члена. Тому в умовах сьогодення для досягнення високої якості командотворення на підприємстві, доцільно активно використовувати тимбілдінг.

Отже, найкращим способом для лідера є створити команду мрії – це: заохочувати співпрацю, допомогти членам команди зрозуміти свою мету та цілі, допомагати членам команди чітко розуміти інструкції та процеси для вирішення проблем і прийняття рішень, заохочувати членів команди вносити свій внесок у визначення цілей і відчувати причетність до проєкту, над яким вони працюють, забезпечити підтримку вищого керівництва, використовувати тимбілдінг з формування команди, які кидають виклик динаміці та взаємодії всередині команди й забезпечують сильний досвід навчання.

Література

1. Виноградова О.В., Євтушенко Н.О. Групова динаміка і комунікації. навч. посіб. Київ, 2018. С. 223.
2. Климчук А. О., Михайлов А. М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. Випуск 1. С. 218-229.
3. Романовський О.Г., Шаполова В.В. Психологія тимбілдіngu: навч. посіб. Харків : «Друкарня Мадрид», 2017. 92 с.
4. Сергеева Т. В., Дорін Фестеу, Гейл Роунтрі. Лідерство і командна робота: навч. посіб. Харків: ХНУБА, 2014. 124 с.
5. Ярмолюк Д. І., Хлуп'янець Д. І. Тимбілдінг як один із ефективних методів управління персоналом. *Приазовський економічний вісник*. 2020. Випуск 3(20). С. 152-156.
6. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Ефективні комунікації як фактор забезпечення розвитку сучасного підприємства. *Теорія та практика управління суб'єктами підприємництва*: колективна монографія: за заг. ред. Т.В. Гринько. Дніпро: Біла К.О., 2020. С. 60-84.