

ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

К. А. Грищенко

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель В. В. Клейман

В современных экономических условиях предприятиям требуются определенные усилия, чтобы выжить. Необходимыми условиями выживания компании становятся гибкость, адаптивность к быстро меняющимся условиям рынка, повышение производительности труда и умение творчески развиваться [4, с. 99]. Выживание требует наличия соответствующих ценностных установок и социокультурных норм, в том числе в коллективной работе. Трудовая мотивация белорусов меняется. В настоящее время одним из основных факторов, которые отечественные предприятия используют для действительно эффективной мотивации белорусов к труду, являются деньги. В то же время значительный резерв в повышении эффективности не используется – способность белорусов к управляемому коллективному труду. Согласно современным исследованиям в структуре ментальных характеристик белорусов кол-

лективистский компонент существенно преобладает над индивидуалистическим как в абсолютном выражении, так и по сравнению с россиянами, украинцами, поляками.

В связи с этим для современных белорусских предприятий эффективным будет использование тимбилдинга или системы командообразования, благодаря которой создаются и корректируются установки сотрудников организации и выравниваются компетентности в области командного менеджмента.

Тимбилдинг (от англ. *teambuilding* – «построение команды») – это мероприятия, направленные на создание определенной атмосферы в коллективе, которая будет способствовать достижению общих целей и сплочению персонала [3, с. 15].

Основными блоками тренингов тимбилдинга могут быть: совместное планирование и распределение ответственности в команде; умение договариваться, видение общей цели; ролевое распределение в команде; эффективное исполнение командных задач; рациональное использование командного ресурса; контроль выполнения поставленных задач; принятие ценностей компании [4, с. 101].

В зависимости от того, как и с какой целью осуществляется проведение тимбилдинга, его можно разделить по классификационным признакам. Из них можно выделить два основных. По эффекту: мотивационный (цель упражнений – бросить вызов участникам), эмоциональный (упражнение должно способствовать поднятию настроения или выбросу адреналина) и тестировочный (направлен на выявление скрытых ресурсов). По способу: в помещении (офис или специально подготовленное помещение) и на открытом воздухе.

В процессе командообразования каждый участник определяет свое место в системе персональных и деловых отношений в контексте организации. Этот процесс называется позиционированием. Позиционирование осуществляется согласно целям, на достижение которых направлена команда.

При формировании команды учитываются как функциональные роли, т. е. поведение участника, ожидаемое группой, которое определяется предметным содержанием выполняемой им деятельности (финансовой, маркетинговой, производственной и т. д.), так и командные (групповые) роли, т. е. модели поведения, которые обеспечивают продуктивное взаимодействие членов команды друг с другом. Обе эти реальности – предметное содержание деятельности и человеческий фактор – представлены в общем понятии «роль». Ключевой процедурой программы тимбилдинга являются деловые игры, где требуется решение определенной задачи, достижение поставленной цели. Следует отметить, что в настоящее время используются в большинстве случаев имитационные игры, имеющие следующий алгоритм – конкуренция внутри команды на первой стадии игры, кооперация на второй стадии за счет понимания общей цели; и сплочение на третьей стадии за счет противостояния негативным обстоятельствам либо другой команде [1, с. 12–13].

Также стоит обратить внимание на особую роль руководства, которое заключается в налаживании контактов между всеми участниками команды, чтобы она смогла существовать и работать самостоятельно. Для этого следует наладить правильную и двустороннюю коммуникацию между членами команды и руководителями. Руководство должно координировать профессиональный рост каждого участника команды, в том числе посредством своевременной внутрикомандной смены ролей. Все это является необходимыми условиями для построения высококвалифицированной и гибкой команды, способной своевременно реагировать на изменения внешней и внутренней среды.

Анализ опыта работы отечественных предприятий позволяет представить наиболее эффективные тренинги, направленные на сплочение и взаимопонимание команды.

Например, тренинг «Построиться!». Целью тренинга является выработка умения работать в команде, а также достижение взаимопонимания.

Ведущий говорит «Построиться!» и добавляет, по какому признаку. Могут быть выбраны следующие признаки: построиться квадратом, треугольником, кругом, птичьим косяком, буквой «М», по росту, по цвету волос.

После выполнения тренинга необходимо обязательно наладить обратную связь и коммуникацию. Это можно сделать, например, с помощью вопросов:

1. В чем была сложность, а в чем – легкость данного упражнения?
2. Какую роль вы на себя взяли – организатора, который перестраивал других людей, или подчиняющегося?

Таким образом можно сделать вывод, что внедрение тимбилдинга в деятельность организаций является эффективным методом активизации деятельности персонала, так как формирование команды на предприятии – это возможность качественно изменить существующую систему управления, выстроить наиболее продуктивную форму организационного взаимодействия на персонал, обеспечить эффективную деятельность и повысить конкурентоспособность предприятий.

Л и т е р а т у р а

1. Демьянченко, Н. В. Тимбилдинг как современный метод командного менеджмента организаций сферы услуг / Н. В. Демьянченко, О. П. Шевченко // Наукоеведение : интернет-журн. – 2011. – № 2 (1). – 14 с.
2. Ленская, И. Ю. Преимущества использования командного менеджмента и особенности применения тимбилдинга в процессе стабилизации персонала современных организация / И. Ю. Ленская // Наукоеведение : интернет-журн. – 2017. – Т. 9, № 1. – 14 с.
3. Мосягина, А. Ю. Тимбилдинг своими руками / А. Ю. Мосягина. – Иркутск : Сибиряк, 2013. – 210 с.
4. Картушина, Е. Н. Командообразование как потребность в современном процессе управления персоналом / Е. Н. Картушина // Социал.-экон. явления и процессы. – 2013. – № 5. – С. 99–102.