

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КОМАНДЫ

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].

В настоящее время основным методом развития командной работы является тимбилдинг или система командообразования, благодаря которой создаются и корректируются установки сотрудников организации и выравниваются компетентности в области командного менеджмента.

Цель работы: изучить социально-экономическую сущность командообразования и современные технологии повышения работы команды.

Идею командных методов работы специалисты высокоэффективного менеджмента стали рассматривать более полувека назад. Первые исследования командной деятельности, опубликованные в начале 1960 гг., были посвящены поискам способов повышения эффективности и продуктивности управленческого труда [1, с. 2].

Считается, что первые тимбилдинги (тренинги по сплочению коллектива и созданию команды) появились в США и использовались для подготовки военных и сотрудников спецподразделений. Сейчас тимбилдинг стал более массовым, доступным и демократичным [3, с. 15].

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

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].

Тимбилдинг может быть направлен как на обучение топ-менеджеров, так и на проведение мероприятий для всего коллектива.

Тренинги командообразования для топ-менеджеров и руководителей способствуют развитию лидерских качеств у сотрудников компании, способности быстро принимать решения в нестандартных ситуациях, умение ориентировать каждого члена команды на наиболее свойственные им роли.

Мероприятия для всего персонала, по мнению специалистов, помогают выявить и решить скрытые и явные конфликты, определить роли, оценить сильные и слабые стороны коллектива. Сотрудники вместе овладевают методами группового решения задач – «мозговым штурмом», приемами планирования и контроля над выполнением намеченного.

Тимбилдинг как проект имеет две стадии. Первая – создание коллектива при открытии организации. Вторая – ежедневная работа по поддержанию «командного духа», укреплению взаимоотношений и смягчению конфликтных ситуаций.

В зависимости от того, как и с какой целью осуществляется проведение тимбилдинга, его можно разделить по классификационным признакам. Из них можно выделить два основных:

1. По эффекту:
 - мотивационный (цель упражнений – бросить вызов участникам);
 - эмоциональный (упражнение должно способствовать поднятию настроения или выбросу адреналина);
 - тестировочный (направлен на выявление скрытых ресурсов).
2. По способу:
 - в помещении (офис или специально подготовленное помещение);
 - на открытом воздухе.

В последнее время наиболее популярным видом тимбилдинга являются «веревочные курсы», включающие большое количество физических упражнений [1, с. 2, 3, 6]. Веревоочным этот вид командного взаимодействия называется потому, что в нем активно задействованы веревки и другое альпинистское снаряжение. Веревоочный курс – это тренировка таких навыков как:

- эффективная коммуникация: умение слушать и активно высказываться;
- умение подчиняться командному решению;
- навык нести персональную ответственность в команде;
- делегирование полномочий;
- разрешение проблем, конфликтов;
- принятие решения (практика лидерства);
- создание доверительных отношений;
- умение мыслить нестандартно и творчески.

Курс может быть как низким, так и высоким.

Серия упражнений низкого курса подготовлена таким образом, что перед группой становятся различные, разнообразные задачи. К примеру, сначала на преодоление высокого препятствия всей командой, затем – на совместные действия, требующие особой степени внимания и терпения, потом на личную активность каждого, далее – на поиск креативного решения в сложной ситуации, либо на скорость, на которую все члены команды не способны, и т. д. [3, с. 17, 18]. А также существуют задачи верхнего курса, которые, безусловно, более сложные по технике проведения, подготовке площадки и технике исполнения.

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.

На первой стадии – тимскилс – предполагается формирование и развитие у сотрудников организации навыков командной работы, являющихся, по своей сути, фундаментом для внедрения командного менеджмента.

На второй стадии – тимспирит – необходимо сосредоточить усилия на формирование командного духа, что предполагает систематическую работу по поддержанию и укреплению коллегиальных взаимоотношений, сплоченности и доверия между участниками команды [2, с. 5].

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:

- В чем была сложность, а в чем – легкость данного упражнения?
- 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. Тим-билдинг 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.