

людям, які пристосовуються до життя в новому середовищі, вимагає дослідження їх психологічного стану і виявлення основних чинників, що перешкоджають успішній адаптації та інтеграції. Розуміння того, який відсоток українців і в якій мірі піддаються зараз стресу є важливим для подальшого розуміння проблем, з якими можуть зіткнутися українці під час освітньої, суспільної та професійної активності в подальшому. [с.266].

Список використаних джерел

1. Абасалієва О. М. Особливості психічних станів вимушених переселенців із зони антитерористичної операції. URL: <https://vseosvita.ua/library/man-osoblyvosti-psykhichnykh-staniv-vymushenykhpereselentsiv-iz-zony-antyterorystychnoi-operatsii-586864.html> (дата звернення: 01.12.2022).

2. Семигіна Т.В., Гусак Н.Є., Трухан С.О. Соціальна підтримка внутрішньо переміщених осіб. *Український соціум*. К., 2015. №2. 266 с.

Ольга Сорока

професор, доктор педагогічних наук,
професор кафедри соціальної роботи та
менеджменту соціокультурної діяльності

Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка
м. Тернопіль, Україна

Костянтин Щербина

аспірант
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка
м. Тернопіль, Україна

ТИМБІЛДІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Автори піднімають питання щодо розкриття сутності терміну «Team building». Представлено два підходи в менеджменті щодо розуміння тимбілдингу. Проаналізовано західний і вітчизняний досвід створення команди в компаніях, навчання й розвитку персоналу.

Ключові слова: тимбілдинг, згуртування команди, кампанія, менеджер.

Сьогодні доволі часто в управлінні компаніями застосовують такий метод підтримки соціально-психологічного клімату та згуртування команди як тимбілдинг. Однак, незважаючи на широку популярність цього методу, багато менеджерів неправильно трактують сам термін «тимбілдинг», пов'язуючи його із спільним проведенням часу колег у розважальних закладах. Наслідком нерозуміння сутності «тимбілдингу» є неефективне використання потенціалу даного методу та необґрунтовані витрати з боку компаній на його проведення.

У результаті вивчення терміну «Team building» у теорії менеджменту склалося дві точки зору. Перша представляє тимбілдинг як процес побудови команди, ґрунтуючись при цьому на розроблених у психології та менеджменті напрямках, а саме – організаційній динаміці, організаційному розвитку, груповій динаміці та психології групи. Як виявив Дж. Річард Хекман, який почав досліджувати команди в 1970-х роках, найважливіше – це не особистості чи поведінка членів команди, важливо, чи має команда єдиний переконливий напрям, сильну структуру та сприятливий контекст [3].

Друга думка полягає в тому, що тимбілдинг є альтернативним напрямом у навчанні та розвитку персоналу й групи, оскільки учасники навчаються за допомогою досвіду та активної взаємодії. Сама концепція тимбілдингу трактується як базовий напрям «Експериментальна освіта та активне навчання» («Experiential Education та Active Learning») [2].

Англійський термін «team building» (дослівно – «побудова команди») закріпився в діловому лексиконі вітчизняного соціально-економічного ринку як «тимбілдинг» і використовується стосовно широкого спектру спеціальних подій і заходів, що конструюються з метою згуртування робочого колективу. І, як наслідок, підвищується ефективність роботи компанії, її продуктивність. В основі принципів тимбілдингу – спільне проведення часу [1].

Необхідно відзначити, що в процесі свого розвитку концепція тимбілдингу еволюціонувала у повноцінну бізнес-послугу: спочатку на заході, а слідом і в Україні з'явилися компанії, що спеціалізуються на наданні послуг з корпоративного командоутворення, які згодом сформували власну нішу на ринку ефективних бізнес-послуг. Перші фірми, що надавали послуги з тимбілдингу, з'явилися в США ще на початку 1990-х років. Їхня поява багато в чому було викликана хвилею глобалізації світової економіки та потребою у формуванні команд сильних згуртованих фахівців, здатних ефективно справлятися з амбітними проєктами не лише національного, а й глобального масштабу.

Західні компанії відрізняються дуже чіткою практичною складовою тимбілдингів. У разі проведення будь-якого тимбілдинг-заходу перед ним проводиться детальна діагностика, досконало продумується програма та склад команд, ведеться пильне спостереження за цим процесом. При цьому, тимбілдинг на Західному ринку можна умовно розподілити на три рівноцінні за значущістю і взаємопов'язані між собою етапи: підготовку, активну частину та аналіз проведених заходів. Водночас в Україні тимбілдинг представлений переважно одним етапом – активною частиною, навколо якої зосереджено всю увагу [3].

У нашому баченні, тимбілдинг, як професійна діяльність, є відносно новим і маловивченим полем діяльності для вітчизняних фахівців з управління персоналом. Це пов'язано з тим, що необхідність запровадження особливих практико орієнтованих технологій вибудовування взаємовідносин усередині трудового колективу була

визнана багатьма керівниками лише нещодавно, незважаючи на багатий закордонний досвід. Загалом можна сказати, що в Україні тимбілдинг з'явився приблизно наприкінці ХХ століття. Першою технологією тимбілдингу, що й сьогодні активно використовують при роботі з персоналом, була технологія бізнес-тренінгів. На даний момент особливою популярністю серед персоналу користуються спортивні заходи.

Наголосимо на тому, що працівники, обмінюючись досвідом, швидше розвиваються, реагують на постійні зміни кон'юнктури бізнесу, застосовують накопичений досвід у нових складних соціально-економічних умовах. Як наслідок, у компаніях знижується плінність кадрів та зміцнюється їхній імідж, підвищується ефективність роботи персоналу, покращується соціально-психологічний клімат у колективі.

На сьогоднішній день тимбілдинг є інструментом ефективного корпоративного менеджменту, який розвиває почуття згуртованості у колективі та підвищує продуктивність праці. Формування у співробітника установки «робота – позитивні емоції» не відбувається само собою і вимагає реалізації низки спеціальних заходів, що зближують поняття «дозвілля» та «ефективна робота», «друзі» й «трудоий колектив», що спонукає працівників прагнути до досягнення єдиної мети та ефективної роботи.

Список використаних джерел

1. Bryant Adam. How to Build a Successful Team. *The New York Times Business*. URL : <https://www.nytimes.com/guides/business/manage-a-successful-team>
2. Caramela Sammi. Team building can benefit your business in various ways. Learn how to improve your team-building process. *BND*. 2023. URL : <https://www.businessnewsdaily.com/11122-team-building.html>
3. Haas Martine, Mortensen Mark. The Secrets of Great Teamwork. *Harvard Business Review*. 2016. June. URL : <https://hbr.org/2016/06/the-secrets-of-great-teamwork>

Стельмах Юліана

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальність 231 Соціальна робота факультету педагогіки і психології, Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна

Людмила Петришин

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної роботи та менеджменту соціокультурної діяльності, Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка