

УДК 334.025

***ТИМБИЛДИНГ КАК ОСНОВНОЙ ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ
КОРПОРАТИВНОГО ДУХА ПЕРСОНАЛА***

Саенко И.И.

Доцент, кандидат экономических наук

Кубанский Государственный Аграрный Университет

Россия, г. Краснодар

Каценко К.И.

Студентка

Кубанский государственный Аграрный Университет

Россия, г. Краснодар

Елисеев А.В.

Студент

Кубанский государственный Аграрный Университет

Россия, г. Краснодар

Аннотация

В статье рассматриваются ключевые понятия тимбилдинга и его влияние на развитие организации. Актуальность данной темы связана с тем, что в настоящее время основой продуктивной и успешной работы любой организация является деятельность работников. При повышении мотивации и заинтересованности персонала в своём деле, повышается работа всей организации в целом, что способствует увеличению финансовых показателей.

Ключевые слова: тимбилдинг, командный дух, организация, внутренний имидж, персонал, коллектив.

***TEAM BUILDING AS THE MAIN TOOL FOR THE FORMATION OF THE
CORPORATE SPIRIT OF THE STAFF***

Saenko I.I.

Associate Professor, candidate of economic Sciences

Kuban State Agrarian University

Russia, Krasnodar

Katsenko K.I.

Student

Kuban state Agrarian University

Russia, Krasnodar

Eliseev A.V.

Student

Kuban state Agrarian University

Russia, Krasnodar

Annotation

The article discusses the key concepts of team building and its impact on the development of the organization. The relevance of this topic is due to the fact that currently the basis of productive and successful work of any organization is the activity of employees. With increasing motivation and interest of staff in the business, increases the work of the organization as a whole, which contributes to an increase in financial performance.

Keywords: team building, team spirit, organization, internal image, staff, team.

Проведение работ с персоналом, осуществляется для корректировки

организационной деятельности. Внутренний имидж любой организации создают представления персонала о своей организации. Работники при этом рассматриваются не только как фактор конкурентоспособности организации, но и как основной источник информации о предприятии для внешней аудитории.

Работа с персоналом должна иметь следующий состав:

- внедрение в сознание работников точных представлений о стратегических целях организации, путем отражения их содержания на различных совещаниях;
- внедрение планомерной системы обучения персонала, направленной на повышение его профессионального уровня;
- разработка и внедрение системы оценки работы подчиненных на основании принятых критериев с учетом мер материального и морального стимулирования;
- внедрение социальных гарантий сотрудникам, таких как: гарантированное медицинское обслуживание в случае болезни, возможность повышения квалификации, введение выплат за стаж работы;
- разработка системы премирования сотрудников [2].

Итак, внутренний имидж – это имидж организации, глазами её сотрудников, а как следствие этого, имидж возникающий у потребителей при общении с этими сотрудниками.

Каждой организации необходимо ценить и беречь свой внутренний имидж и стремиться к поддержанию морального настроения работников. Командный дух и моральный настрой определяют, станет ли организация успешной и прибыльной.

Следует отметить, что, используя политику поддержки своих сотрудников и ценя их заслуги, организация получает взамен преданного, Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

высоко мотивированного и продуктивного работника, сокращает до минимума текучесть кадров, что предопределяет её финансовые успехи.

Тимбилдинг представляет собой тренинг, который формирует навыки командного взаимодействия. Команда в свою очередь способна качественно и эффективно решить поставленные задачи, так как каждый член команды работает на результат.

Тимбилдинг включает в себя психологические и ролевые игры и тренинги и рассчитан на 15-20 человек.

Успех любой организации зависит от создания и функционирования таких структур, как команда. Команда – это сформированный, управляемый и эффективно реагирующий на изменения рыночной ситуации коллектив. Также команда представляет собой группу единомышленников, которые сотрудничают друг с другом для осуществления достижений намеченных целей.

В результате данного взаимодействия создаётся возможность достичь более высоких результатов, чем поодиночке. В хорошем коллективе обязанности распределены между всеми членами коллектива. Таким образом, дополняя друг друга, работники создают единую сплочённую команду, в которой каждый её член занимается тем, что умеет делать лучше всего, а недостатки компенсируются коллегиальными усилиями.

Эффективность командной работы зависит от следующих факторов:

1. Налаженный контакт со всеми участниками команды;
2. Сдерживание эмоций;
3. Делегирование полномочий;
4. Адаптация в коллективе;
5. Познание ошибок;
6. Принятие точки зрения коллег;
7. Сдерживание собственных амбиций [1].

Данные навыки являются основными в развитии умения работать в команде. Создание команды является сложным и кропотливым делом. При её формировании необходимо учитывать некоторые требования, а именно:

1. Каждый участник должен во всей полноте осознавать цель, которая поставлена перед коллективом;
2. Команда должна функционировать как единая система, в которой ответственность лежит на всей команде;
3. Каждый участник команды обязан постоянно совершенствовать свою квалификацию, с целью обладания универсальными знаниями и трудовыми навыками;
4. Весь состав команды участвует в формировании плана работы каждого члена команды.

Преимуществами тимбилдинга выступают следующие компоненты:

1. Доступность информации для каждого члена команды;
2. Вовлеченность каждого участника в процесс;
3. Безопасность, которая проявляется в бдительном контроле опытных инструкторов.

Целями тимбилдинга являются различные задачи, которые направлены на усовершенствование кадровой политики любой организации.

С помощью тимбилдинга можно решить следующие задачи:

1. Создание и поддержание дружественных отношений в организации;
2. Адаптация новых сотрудников;
3. Улучшение взаимодействия подразделений организации;
4. Формирование корпоративной культуры;
5. Устранение конфликтной ситуации;
6. Повышение уровня доверия и взаимопомощи в коллективе.

Тимбилдинг также является профилактикой конфликтов. В связи с тем, что в любом коллективе существуют различные недопонимания, тимбилдинг

позволяет нейтрализовать данные проблемы, с помощью построения психологически здорового рабочего коллектива.

Результатом тимбилдинга выступает общее повышение эффективности деятельности организации. На это оказывают значительное влияние следующие факторы:

1. Изучение сотрудниками навыков эффективного общения;
2. Нормализация отношений внутри коллектива;
3. Повышение уровня мотивации в работе организации;
4. Формирование навыков эффективного взаимодействия в команде;
5. Повышение уровня инициативности сотрудников;
6. Повышение уровня доверия в организации [3].

Командообразование представляет собой некий процесс, который направлен на создание групп равноправных специалистов, которые несут ответственность за результаты деятельности вместе.

К составляющим данного процесса можно отнести следующее:

1. Формирование и развитие навыков командной работы, являющиеся основой для системы внедрения командного менеджмента;
2. Формирование командного духа, который представляет собой совокупность психологических феноменов, которые характеризуют неформальные отношения в коллективе;
3. Формирование команды, как механического рычага по подбору, оптимизации структуры команды и функционально-ролевого распределения.

Итак, тимбилдинг подразумевает формирование навыков успешного взаимодействия всех членов коллектива в различные рода ситуациях. Также тимбилдинг необходим для повышения уровня личной ответственности за результат и от перехода из состояния конкуренции между членами команды, к сотрудничеству. Тимбилдинг преследует повышение уровня доверия внутри коллектива и повышение командного духа.

Библиографический список

1. Белкина Е. Совершенствование межхозяйственных интеграционных процессов / Е. Белкина, И. Тимонова, С. Фролов. – Москва : Издательство АНО "Молочная промышленность", 2007. № 11. – С. 10-12
2. Иванова И.Г. Факторы, влияющие на конкурентоспособность предприятий в системе управления / И.Г. Иванова, И.И. Саенко. – Москва : Издательство "Экономика и предпринимательство", 2016. № 11-3 (76). – С. 661-663.
3. Саенко И.И. Финансово-экономический анализ агропромышленных предприятий зарубежными и отечественными моделями / И.И. Саенко, Т.В. Сухина. – Краснодар: Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета, 2015. № 110. – С. 1351-1363.

Оригинальность 83%