

Буднік М.М., Максименко Н.В.

ТІМБІЛДИНГ ЯК ОДИН ІЗ ЕФЕКТИВНИХ МЕТОДІВ МЕНЕДЖМЕНТУ

В статті досліджено теоретичні аспекти застосування тимбілдингу та з'ясувана доцільність використання тимбілдингу в сучасних умовах.

Для підвищення ефективності показників роботи підприємств керівники намагаються не просто підібрати колектив для виконання певної роботи, а створити команду. Виходячи з цього судження, досвідчені керівники звертаються до іноземних джерел інформації, а зокрема до стратегій тимбілдингу щоб з'ясувати доцільність використання цього методу на своїх підприємствах в сучасних умовах.

Термін *team building* походить з англійської мови і перекладається як «побудова команди». Історія цього словосполучення сягає 1950-х років. Метод тимбілдингу використовувався військовими у Великобританії, завдяки якому солдати навчилися виконувати всі завдання командою [1].

В останні роки цей термін набуває вагомого значення і все більше розповсюджується у сфері бізнесу.

Team building – це модель корпоративного менеджменту, за допомогою якої колектив перетворюється на команду. Особливістю тимбілдингу є виявлення несумісних людей і знаходження шляхів об'єднання їх в команду [2].

Як відомо однією з найважливіших професійних якостей керівника є вміння об'єднувати людей, формуючи власну команду, тимбілдинг в свою чергу сприяє цьому.

На сьогоднішній день цей метод набуває популярності серед малих і великих підприємств. І кожна організація намагається модернізувати метод тимбілдингу під свою сферу діяльності. Завдяки цьому з'явилося багато видів тимбілдингу: активний, творчий, інтелектуальний, сюжетний.

Важливою складовою тимбілдингу є тимспірит, у перекладі з англійської – «командний дух» – корпоративні свята, тематичні вечори, які сприяють знайомству співробітників один з одним у неформальній атмосфері.

Отже, тимбілдинг є одним із найбільш ефективних методів у менеджменті, який потрібно застосовувати. Він сприяє об'єднанню людей, навіть різних, в єдину команду. Він підходить до менталітету українців.

Крім того, цей метод допомагає визначити неформального лідера колективу, дозволяє кожному члену колективу відчути його значимість та важливість його власних рішень при виконанні кожного завдання для всієї команди та загального позитивного результату для всього підприємства.

Література:

1. Маковоз Е. У. Необхідність тимбілдингу на всіх стадіях колективного. / Е. У. Маковоз, У. Л. Сторожилова // Вісник економіки транспорту і промисловості – Харків : Український державний університет залізничного транспорту. 2009, – № 25. – С. 124-125.

2. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств : монографія / О. В. Мороз та інші. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 252 с.