

# СОВРЕМЕННЫЕ ВИДЫ ТИМБИЛДИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ

## Modern types of team building in the organization

**Н. Ф. Крутикова**, преподаватель

**Л. А. Цоколов**, студент

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

*Рецензент:* Е. В. Зарубина, кандидат философских наук, доцент

### **Аннотация**

Рассмотрим процесс тимбилдинга как инструмент для предупреждения высокой текучести кадров. В работе представлены методы, которые помогают достичь стабильного корпоративного духа, предупредить конфликты и ускорить адаптацию новых сотрудников. Также рассмотрена роль мероприятий по тимбилдингу при формировании системы мотивации персонала.

**Ключевые слова:** тимбилдинг, командообразование, коллектив, мотивация.

### **Summary**

Consider the team building process as a tool to achieve maximum staff turnover. At work, there are symptoms that reduce the level of stable corporate spirit, prevent conflicts and increase the adaptation of new employees. The role of team building activities is also taken into account when assessing the system of staff motivation.

**Keywords:** team building, team building, team, motivation.

Есть мнение, что тимбилдинг – это исключительно игры спортивной направленности. Да, спортивные мероприятия самый популярный вариант сплочения коллектива и, пожалуй, самый эффективный. Однако, помимо спортивного тимбилдинга, существуют еще несколько, не менее интересных вариантов командообразования. Например, такие, как исторический тимбилдинг (исторические ролевые игры, в которых воссоздаются определенные события прошлого), творческий тимбилдинг (выполнение различных креативных заданий, которые открывают в сотрудниках новые творческие резервы), психологический тимбилдинг (психологические игры на понимание друг друга, выявление лидера, тренинги на сплочение).

Мероприятия, нацеленные на повышение организованности команды, впервые начали проводиться еще в 40-е годы прошлого столетия. Максимально приближенные к современным мероприятия стали применять в США в 50-х годах. В нашей стране и странах СНГ тимбилдинг стал использоваться в конце 20 века.

Вопрос эффективности групповых действий особенно остро вставал в ходе охоты и войны, поэтому основоположниками современного тимбилдинга можно считать мероприятия, проводимые для поддержания боевого духа и сплоченности солдат. Платон говорил: «Ты узнаешь больше о человеке за час игры, чем за год разговоров». Еще во времена античности стало понятно, какова важность поддержки командного духа. Полководцы проводили специальные физические упражнения и соревнования на силу, выносливость и изобретательность. Это способствовало поддержанию боевого духа и сплоченности солдат в войсках. В наше время это понятие вошло под названием *team spirit* – «командный дух».

Первый метод, который начал применяться, это бизнес-тренинги. Постепенно появились и другие.

Главной целью в процессе тимбилдинга считается «создать чувства единства коллектива, организованности и сплоченности». Второстепенной целью можно считать «замена у сотрудников чувства конкуренции на чувство сотрудничества» или «выработка доверия и понимания в команде». Если целью тимбилдинга или его результатом считать повышение уровня мотивации сотрудников, то при этом нужно понимать, что не для всех сотрудников мотивом к работе служат развитие взаимоотношений в коллективе или совместно проведенное время. По данным экспертов, именно технологии применения систем нематериального стимулирования позволяют в рамках того же фонда заработной платы предприятия увеличить производительность труда до двадцати процентов и сократить текучесть персонала до минимума [1, с. 51].

Далеко не каждый руководитель может организовать мероприятия по тимбилдингу, поэтому часто пользуются услугами тимбилдинг-тренеров. Сейчас работают компании, которые организуют любой вид тимбилдинга — от бизнес-тренингов до спортивных игр на природе.

При организации командообразующих мероприятий существуют моменты, которые могут вызвать рискованные ситуации: мероприятия тимбилдинга могут сплотить и настроить сотрудников против организации работодателя. Это происходит потому, что тимбилдинг проводится вне контекста корпоративной культуры и методов ведения бизнеса. Командообразующее мероприятие, направленное на работу в команде будет бесполезным для компании, в которой сотрудники не зависят друг от друга. В следующий раз сотрудники просто откажутся принимать участие в подобном мероприятии. Мероприятие, в котором коллеги получают исключительно негативный опыт сблизят команду, но как только неприятности кончатся — команда снова распадется.

Бывает, что сотрудники не понимают, чем он отличается от корпоративов и увеселительных мероприятий, в которых участвует весь коллектив. И если вы, как руководитель слишком нацелены на отличный результат, есть риск, что вы его просто не получите.

На это может влиять неправильно поставленные перед людьми задачи, общий низкий уровень организации мероприятия.

А если проведение поручено малоизвестным компаниям, можно вообще получить обратный эффект: в коллективе начнут возникать конфликтные ситуации. Также возможно возникновение проблем в компании, которая практикует авторитарный метод руководства.

Существует много интереснейших вариантов проведения мероприятий по тимбилдингу. Поэтому далее обсудим классификацию командообразования.

Для проведения таких мероприятий не требуется коллективов с большим количеством сотрудников. Частота проведения тренингов зависит от взаимоотношений, текучести кадров и других индивидуальных особенностей штата. Оптимальная частота — 1-2 раза в год, чаще к методу рекомендуется прибегать в следующих случаях:

- между сотрудниками часто происходят ссоры;
- конфликт заморожен, но он оказывает негативное влияние на общую атмосферу в коллективе и снижает трудоспособность персонала;
- наблюдается высокая текучесть кадров;
- выполнено слияние двух интернет-магазинов или компаний;
- штат был масштабирован, требуется быстрая адаптация нового персонала;
- эффективность сотрудников стала резко падать.

Подготовка командообразующего мероприятия требует немало времени на:

- подборку площадку;
- организовать питание гостей;
- продумать сценарий;
- нанять модераторов;
- не упустить из внимания другие детали.

Тимбилдинг-агентства знают все подводные камни, имеют налаженные деловые связи с ведущими и актерами, шеф-поварами и ресторанами, арендодателями и концертными площадками, что в итоге экономит бюджет.

При выборе инструментов тимбилдинга стоит обращать внимание на программы, которые удовлетворят интересы всех членов коллектива. Мероприятия проводятся под чутким руководством корпоративного психолога, коуча или HR-специалиста, которые имеют возможность подобрать подходящие инструменты тимбилдинга и прогнозировать результат.

Конкретные примеры мероприятий по командообразованию:

### **Игры народов мира**

Тимбилдинг в соревновательном формате или больше известный как спортивный тимбилдинг. Активный тимбилдинг проходит в атмосфере спортивного мероприятия или спортивной игры. Он протекает достаточно динамично, но при этом у людей есть время творчески решать поставленные задачи. Каждый сотрудник может проявить свои сильные стороны, выявить лидера в команде. Все команды идут к одной общей цели, которая в финале позволяет объединить весь коллектив. Ещё один положительный аспект заключается в том, что сотрудники проведут максимальное количество времени в дружеской непринужденной атмосфере, когда возможно расслабиться и быть самим собой.

### **Узнаем друг друга с новой стороны**

Каждый из участников анонимно пишет на листке бумаги факты о себе, описывает моменты из его жизни, либо описывает свои предпочтения в чём-то. Потом все листки складываются в одну корзину и перемешиваются. Каждый по очереди достает листок, зачитывает его вслух, а команда должна догадаться кто автор.

**Стандартный «Крокодил».** Во время игры участникам нужно будет показать персонажа, явление природы или предмет, но беззвучно

**«Элиас».** Участники разделяются на две команды, каждая получает карточки со словами. Ведущий, выбранный командой, должен использовать синонимы, антонимы, вопросы и другие виды разъяснений, которые помогут быстро отгадать слово. Победу одержит та команда, которая угадает большее количество слов в течение отведенного времени, например, 120 секунд.

**Уроки по живописи,** во время которых участники научатся рисовать и смогут создать картину по заданной тематике.

**Прохождение квестов с привлечением современных технологий.** Сотрудники будут использовать смартфоны, планшеты или компьютеры для группового прохождения квестов. Такой подход существенно сокращает чек на организацию, но исключает вербальную коммуникацию и зрительный контакт.

**Семейные дни.** Организация праздника или вылазки на природу для сотрудников и их семей – способ, укрепляющий доверительные отношения. Мероприятие может пройти в форме пикника, спортивного соревнования, мастер-класса или танцевального вечера.

**Тимшоу** (один из видов работ с HR). Оно применяется при проведении конференций, докладов. Во время перерыва на сцену выходят участники – не больше 15 человек. Им необходимо выполнить задания перед оставшимися зрителями.

Идеально, если все присутствующие попробуют себя в выполнении этих заданий.

Зачастую используется для того, чтобы разгрузить зал во время сложной конференции. Проводят один раз каждые два часа.

Сплочение коллектива организации является управляемым процессом, где руководителю организации отводится ключевая роль. Однако стоит помнить, что помимо руководителя в процесс сплочения коллектива должны быть подключены все члены коллектива. Как говорится, «один в поле не воин», но следует всегда понимать, что сплочение – это увлекательный и творческий процесс для всех [1, с. 80].

### **Библиографический список**

1. *Муртузалиева М. М.* Нематериальная мотивация – эффективный способ мотивации персонала // Вестник науки. 2020. № 4. С. 49-52.
2. *Дибоу Т. А.* Основные методы сохранения сплоченности коллектива // Лидерство и менеджмент. 2017. Т. 4. № 2. С. 77-84.