

*Пальчиков Владислав Михайлович,  
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти;  
Калашник Марія Юрївна,  
здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти;  
Шиян Наталія Іванівна,  
доктор економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту;  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

## **ТИМБІЛДИНГ ЯК ЗАСІБ МОТИВАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ**

Для сучасної людини, яка проводить половину свого життя на роботі, дуже важливо, аби умови праці та загальна атмосфера на робочому місці сприяла позитивному її стану. Тому кожен керівник прагне покращити згуртованість колективу та мікроклімат в організації. Однією зі складових позитивної робочої обстановки є проведення тимбілдингів, що покращує взаємовідносини у команді та підвищує продуктивність праці усєї компанії загалом. Останнім часом цей термін набув широкого використання у сферах бізнесу, менеджменту, соціології та психології.

Ознайомлення із роботами, присвяченими змісту та ролі тимбілдингу в діяльності сучасних компаній, дозволяє розглядати тимбілдинг як процес командоутворення, який допомагає згуртувати колектив і навчити його працівників працювати в команді для досягнення єдиної мети. За результатами ряду дослідників, такі заходи допомагають співробітникам краще пізнати один одного і налагодити зв'язок, формують корпоративну культуру – в кінцевому підсумку все це підвищує ефективність роботи завдяки згуртування команди, психологічного розвантаження, підвищення авторитету перед співробітниками, зміни почуття конкуренції у співробітників компанії на почуття співпраці та інших позитивних моментів [1].

Цікавим, на наш погляд, є виникнення терміну “тимбілдинг”. Його було запозичено зі спорту, але саме в менеджменті став активно використовуватися у 60-70-х роках ХХ століття. Наукові праці із менеджменту дозволяють прийти висновку, що саме в цей період тимбілдинг набув ознак освітнього процесу, який спрямовано на вирішення проблем продуктивності та якості праці у команді співробітників [2, с. 3].

Досвід ряду провідних світових компаній свідчить про позитивний вплив заходів з тимбілдингу на результати діяльності компаній. Так, у звіті компанії Deloitte “Global Human Capital Trends Report” підкреслюється важливість проведення заходів з тимбілдингу для створення позитивної атмосфери у колективі та підвищення продуктивності співробітників. Компанії, що проводять такі заходи, звітують про помітне зниження плинності кадрів [3]. Тимбілдинг

також сприяє зміцненню почуття приналежності та зв'язків між членами команди, підвищенню рівня задоволеності робітників та, як наслідок, підвищенню лояльності до організації. За результатами дослідження Harvard Business Review компанії, які застосовують методи тимбілдингу, досягають вищих рівнів активності співробітників. Це також сприяє підвищенню відчуття залученості та колективної відповідальності [4].

Серед основних складових тимбілдингу можемо виділити: формування та розвиток навичок командної роботи – гармонізація особистих цілей із командними, розвиток колективної відповідальності за результат; формування командного духу – впровадження заходів, спрямованих на згуртування учасників, посилення довіри між ними; формування команди – оптимізація її структури відповідно до мети і завдань, визначення сильних та слабких сторін та налагодження зв'язків [5, с. 220].

Певних особливостей набуває проблема використання тимбілдингу в Україні в період воєнного стану. За результатами соціопитування, проведеного Центром Разумкова, психологічний стан 55,8% опитаних українців за останній рік значно погіршився. Основною причиною було зазначено втому від стресу, спричиненого війною – 56,8%, на другому місці погіршення морального стану українців – тяжкі втрати та відсутність перемог на фронті (48,6%). Наступними факторами громадяни країни визначили погіршення здоров'я (37,3%) та відсутність ефективної боротьби з корупцією в країні (30,8%) [6].

Для вирішення даних проблем керівники багатьох вітчизняних компаній чимало уваги стали приділяти психологічному стану співробітників, їхнім настроям та переживанням. Тому в умовах війни на перший план виходить проблема атмосфери та настроїв у колективі. У стані стресу задачі, з якими співробітник зазвичай міг впоратися за годину, можуть займати у рази довше, роздратування спричиняє погіршення взаємин між колегами, а це, у свою чергу, зумовлює стагнацію процесів на підприємстві.

Результати опитування “Нові очікування українців від роботодавців” robota.ua свідчать, що на сьогодні більшість українців віддають перевагу компаніям, які регулярно проводять благодійну діяльність та донатять на ЗСУ. З початком повномасштабної війни багато (розпочали проводити) впровадили соціальні тимбілдинги – проведення зборів для допомоги армії, відновлення інфраструктури, лікарень, що постраждали під час бойових дій; збір коштів та речей першої необхідності для цивільних громадян, які втратили житло, дитячих будинків, притулків для безхатніх тварин. Дані заходи сприяють згуртуванню співробітників та підвищує рівень їхньої емпатії [7].

Отже, в процесі мотивації співробітників сучасних компаній до більш ефективної роботи тимбілдинг відіграє дуже важливу роль, сприяючи зміцненню почуття приналежності до колективу та зв'язків між членами команди, поліпшення рівня задоволеності робітників та, як наслідок, підвищенню лояльності та збільшенню ефективності організації. У той же час, суттєво

підвищується важливість тимблдингу внаслідок воєнних дій, що потребує удосконалення форм управління персоналом вітчизняних підприємств.

### Список використаних джерел

1. Тимблдинг (Team building). Навіщо він потрібен і які види тимблдингу бувають. *Блог агентства Prime Event*. URL: <https://prime-event.com.ua/ua/blog/team-building-zachem-on-nuzhen/> (дата звернення 05.10.2024)
2. Wesner, Marilyn Sawyer. A journey of change: the history of team building in organizations, 1900-1989. *Organization Development Journal*, 2010, Vol 28, Issue 3, p. 39 URL: <https://vtechworks.lib.vt.edu/items/e288a2e5-305e-47ec-83f6-b8eef1da62fb> (дата звернення 05.10.2024)
3. 2024 Global Human Capital Trends. *Deloitte Insights*. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html> (дата звернення 06.10.2024)
4. The Power of Team Building in Enhancing Employee Loyalty. *LinkedIn*. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/power-team-building-enhancing-employee-loyalty-traworldcom-tu1qc> (дата звернення 06.10.2024)
5. Нікіфорова Н. О., Білоконь Я. В. Тимблдинг як основа ефективного розвитку колективу. *Економічний простір*. 2012. № 59. С. 218–225.
6. Наскільки погіршився психологічний стан українців за рік і які основні причини – опитування. *LB.ua*. URL: [https://lb.ua/health/2024/07/22/625411\\_naskilki\\_pogirshivsya\\_psihologichniy.html](https://lb.ua/health/2024/07/22/625411_naskilki_pogirshivsya_psihologichniy.html) (дата звернення 06.10.2024)
7. Нові очікування українців від роботодавців. Що змінилось за три непростих роки? *Budni*. URL: <https://budni.robota.ua/news/novi-ochikuvannya-ukrayintsiv-vid-robotodavtsiv-shho-zminilos-za-tri-neprostitih-roki> (дата звернення 06.10.2024)