

MODERN TOOLS IN BUSINESS PERFORMANCE MANAGEMENT

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-506-8-209>

METHODS OF INCREASING THE EFFECTIVENESS OF TEAMWORK

МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОМАНДНОЇ РОБОТИ

Andreieva K.S.,
*student (group 051-22-1),
LLC "Technical university
"Metinvest polytechnic",
Zaporizhzhia, Ukraine*

Андрєєва К.С.,
*здобувачка вищої освіти
(група 051-22-1),
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Smyrnova I.I.,
*PhD (Economics), Associate Professor,
LLC "Technical university
"Metinvest polytechnic",
Zaporizhzhia, Ukraine*

Смирнова І.І.,
*к.е.н., доцент,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Проблема підвищення ефективності роботи в команді зростає з кожним днем, тому що все більше в різних компаніях світу застосовується не індивідуальна, а саме командна робота. Але мало хто знає, як швидко організувати роботу правильно і ефективно.

Розглянемо причини застосування дієвих методів організації та розвитку правильної співпраці в командах. По-перше, навіть у провідних компаніях може існувати певний психологічний дисбаланс. За результатами досліджень [2], щонайменше 7 з 10 міленіалів коли-небудь відчували вигорання на роботі. Проблема вигорання – не єдина, але дуже красномовна, якщо справа стосується показників. Вигорання веде до низької зацікавленості та ефективності: 48% співробітників, покидають компанію з цих причин. По-друге, Асоціація психологів США стверджують про значне зростання проблем ментального здоров'я у

співробітників за останнє десятиріччя. По-третє, стало поширеним таке явище як дисбаланс між роботою та особистим життям.

Що втрачають компанії, коли командна робота не ефективна? Якщо співробітники втомилися, вигоріли і не ефективно виконують свою роботу, компанія, перш за все, втрачає прибуток. Провідні компанії щорічно витрачають значні суми коштів на закриття питань охорони здоров'я співробітників і пошуку нових, тому що недолік благополуччя викликає добровільну плинність кадрів.

Отже, у правильній організації командної роботи купа переваг, а саме: можливість побудувати міцні відносини між співробітниками для досягнення спільних командних цілей; покращити ефективність, продуктивність і креативність; підвищити відповідальність і моральний дух команди; посилити мотивацію для успішної реалізації проєктів.

Одним із методів підвищення ефективності роботи в команді є тренд «Well-being». Все починалося з так званих «фітнес-програм» в США – пільг на зміцнення здоров'я. Сьогодні «Well-being» – це комплексний підхід, що включає не тільки фізичний стан, а й інші аспекти життя працівника. Наприклад, CIPD визначає цю концепцію як «створення середовища для досягнення задоволеності, яка дозволяє співробітнику процвітати і повністю розкривати свій потенціал на благо себе та своєї організації» [2]. При цьому підтримкою благополуччя потрібно займатися постійно, від процесу найму до останнього робочого дня і вибудовувати її так, щоб знайшовся баланс між потребами співробітника та потребами компанії.

Визначено п'ять основних елементів благополуччя людини: кар'єра, здоров'я, фінанси, соціальні зв'язки, громадські зв'язки. Тому потрібно задаватися трьома глобальними питаннями при прийнятті рішень з поліпшення добробуту співробітників: які заходи ми приймаємо, щоб забезпечити підтримку персоналу в трьох областях: фінансовій, фізичній та психологічній; наш підхід при цьому спрямований на симптоматичне усунення проблем з благополуччям, чи у нього є стратегія; що ще ми можемо застосувати, щоб поліпшити добробут особистостей, лідерів, команд і організації в цілому?

Також, є інший підхід до підвищення ефективності командної роботи, в основу якого покладені 5 чинників успішної команди.

Перший чинник – психологічна безпека. У психологічно безпечному середовищі співробітники не бояться припускатися помилок, отже, експериментують і починають розкривати свій потенціал. У перспективі це приводить команду до визначних результатів. Якщо в команді є атмосфера психологічної безпеки, то виконуються дві умови: перша –

члени команди на нарадах говорять приблизно у рівну кількість часу(скажімо, якщо у команді 4 особи, то кожен із них на годинній зустрічі говоритиме близько 15 хвилин) ; друга – активне слухання (співробітники уважно слухають один одного та не перебивають).

Другий чинник – надійність, що є взаємозв'язком членів команди один з одним. Це означає, що члени команди домагаються виконання роботи у строк відповідно до високих вимог якості і вони впевнені, що можуть покластися один на одного.

Третій чинник – це структура та чіткість – тобто члени команди мають чітко встановлені функції, плани та завдання, через це кожен знає свою зону відповідальності, “правила гри” та роль у команді[1].

Четвертий чинник – свідомість(кожен учасник команди знає відповідь на запитання, чому він працює тут). Як результат – робота має велике персональне значення кожного члена команди, а розуміння своєї цінності та сенсу діяльності живить людину енергією, дозволяючи викладатися на повну потужність.

П'ятий чинник – вплив, що визначається тим, що члени команди відчувають важливість своєї роботи та свій внесок у здійснювані зміни. Коли кожен співробітник розуміє свій внесок у спільну справу, команда працює як чітко налагоджений механізм, члени команди починають доповнювати один одного та надавати допомогу та підтримку у нестандартних ситуаціях.

Отже, який обрати метод підвищення ефективності та продуктивності командної роботи – справа кожного окремого бізнесу, але безумовно, це є значною необхідністю як для компаній, так і для працюючих працівників, так і для потенційних.

Перелік використаних джерел

1. Google Project Aristotle – 5 Keys to Team Success. URL: <https://www.techtarget.com/searchitoperations/blog/Modern-Operations-Apps-Stacks/Google-Project-Aristotle-5-Keys-to-Team-Success> (дата звернення: 23.10.2024)
2. Культура Well-being: навіщо та як управляти благополуччям співробітників. URL : <https://peopleforce.io/uk/blog/kultura-well-being> (дата звернення : 23.10.2024)