

Тимбілдинг або «один у полі не воїн»

Майя Мельник, заступник директора бібліотеки Вінницького національного медичного університету ім. М. І. Пирогова

У статті висвітлено доцільність застосування методів і принципів тимбілдингу, його можливостей, як складової, що забезпечить стабільність злагодженої роботи, ефективного розвитку колективу та кожного співробітника зокрема.

«Зібратися разом – це початок.
Працювати разом – це прогрес.
Триматися разом – це успіх.»

Генрі Форд [1]

Успішна діяльність сучасних бібліотек ЗВО визначається різними факторами, одним з яких є кваліфікований підбір та розвиток персоналу, і, зокрема, формування активної творчої позиції працівників, направленої на розвиток бібліотеки, створення стабільного згуртованого колективу, питання командоутворення.

Специфіка діяльності бібліотеки полягає в тому, що колектив повинен взаємодіяти як єдиний злагоджений організм, зорієнтований на різнобічне задоволення потреб користувача. Незважаючи на позитивне значення слова «колектив», навички роботи в команді набувають сьогодні особливого значення. У бізнес-структурах віддають перевагу поняттю «команда», а в менеджменті виділено окремий напрямок – командне управління. Робота в команді – це один із найефективніших методів управління персоналом, який сьогодні використовують не тільки комерційні, але й державні структури: колективні свята, спільний відпочинок, тренінги – заходи, які впливають на життя колективу і скеровують його в напрямі ефективного розвитку [2]. Тому більшість керівників мріють саме про колектив-команду. Створення команди в колективі представляє собою одну з перспективних технологій підвищення ефективності праці, завдяки якому розвивається співробітництво на протидію конкуренції, збільшуються потенційні можливості кожного члена групи, формується уміння ризикувати, а не контролювати, налагоджуються колегіальні, а не авторитарні відносини. Лозунг сучасного менеджменту наголошує, що «Ми маємо об'єднуватися, щоб зробити те, що без такого об'єднання зробити неможливо». Грамотне управління в поєднанні з професіоналізмом співробітників – згуртованих, дружніх – забезпечать успішну діяльність будь-якої організації. Наразі основним методом розвитку командної роботи є тимбілдинг (від англ. team building «побудова команди») – це заходи, спрямовані на формування сильної команди та створення відповідної атмосфери в колективі, яка буде сприяти досягненню загальних цілей і згуртуванню персоналу [4]. Правильно організований тимбілдинг сприяє взаєморозумінню, формуванню цілісної команди, коли кожен її учасник вболіває не за власну частину роботи, а за гарний результат спільної справи. Ендрю Карнегі сказав, що «Робота в команді – це здатність направляти індивідуальні зусилля до однієї мети і йти до неї разом ... – це те, що дозволяє звичайним людям досягти вражаючих результатів» [1].

Тож чи можна вважати колектив бібліотеки командою?

Бібліотека має розгалужену структуру, яка працює над виконанням стратегічних завдань та функцій і її діяльність напряму залежить від вдалої організації роботи як керівника структурного підрозділу так і кожного працівника зокрема. Всі працівники окремого підрозділу об'єднанні завданням одного або схожого процесу, який зафіксовано у посадовій інструкції кожного працівника. Таким чином кожен окремий відділ бібліотеки є функціональною командою. Наприклад, відділ наукової обробки документів, всі працівники

якого виконують схожі процеси роботи та працюють над формуванням якісного та кількісного наповнення електронного каталогу бібліотеки; працівники сектору краєзнавчих видань спрямовують свою діяльність на проведення науково-дослідної роботи в напрямку історико-медичного краєзнавства, створюючи на її основі документально підтверджену публікаційну продукцію тощо. Отож, формуючи структурні підрозділи, в першу чергу приділяємо увагу підбору та підготовці співробітників, найбільш зорієнтованих на впровадження і виконання визначених функцій, дослухаємося до порад, враховуємо індивідуальні особливості кожного, його переваги й недоліки, враховуємо особисту думку працівника і лише після цього аргументовано розподіляємо між співробітниками повноваження й відповідальність. Головним критерієм є досвід роботи, рівень культури й професіоналізму в поєднанні з досконалим рівнем володіння знаннями сучасних інформаційних технологій та потенційними можливостями кожного працівника.

У ситуації, коли необхідно вирішити термінове та важливе завдання керівництво бібліотеки може створити проєктну групу – команду фахівців (це можуть бути представники з різних підрозділів бібліотеки), які спільно будуть працювати над вирішенням необхідного завдання задля досягнення поставленої мети. В цьому випадку їх діяльність може виходити за рамки посадових обов'язків, але широкий потенціал кожного та творчі здібності дають можливість об'єднати їх в команду. Кількість членів команди визначається масштабністю проєктної роботи (від 3 до 10 осіб), а склад – потенційними можливостями окремо взятого працівника, враховуючи як професійні так і психологічні якості. У бібліотеці ВНМУ ім. М. І. Пирогова такі групи формувалися для роботи над проєктом «Вінниця – місто послідовників М. І. Пирогова»; для створення портфоліо бібліотеки «Бібліотека ВНМУ – terra nova»; конкурсної роботи «Бібліотека – інформація, знання, успіх! Library – information, knowledge, success!»; відео на підтримку Руху Відкритого Доступу «Зробіть доступ до знань вільним!»; організації колективних свят (Всеукраїнський день бібліотек, Новий рік тощо); розробки рекламних продуктів бібліотеки.

Зазвичай до такого виду діяльності залучаються молоді фахівці, які володіють необхідними медіатехнологіями (для створення відео: VSDC Free Video Editor, Movavi Video Editor, Sony Vega Pro, Windows Movie Maker; для запису звуку: Audacity; інструменту графічного дизайну – Canva; онлайн фоторедактор Microsoft Office Publisher), мають креативне бачення, а достатній спектр знань і навичок кожного зіллється в єдине ціле, сприяючи ефективному та узгодженому досягненню цілей проєкту.

Участь у вирішенні стратегічних питань, розробка технічних інструкцій, робота з планування й прийняття організаційних рішень, формування штату, підвищення кваліфікації, розробка конструктивних форм роботи з користувачами тощо покладено на управлінську команду – керівників структурних підрозділів бібліотеки. З цією метою проводяться щотижневі наради при директорові, зібрання методичної ради, щотижневі заняття з підвищення кваліфікації, основним завданням яких є забезпечення скоординованої та цілеспрямованої діяльності всіх членів структурних підрозділів та колективу зокрема.

Якщо діяльність всіх вищеперерахованих команд відбувається злагоджено, вчасно, якісно, можна говорити про створення метакоманди – колективу, який об'єднаний корпоративною культурою, працює над виконанням стратегічних завдань й одержує задоволення від особистої участі в реалізації спільної мети.

Створення ефективної команди – процес складний і досить кропіткий. Формуючи команду, варто звертати увагу не тільки на компетенцію людини, її ініціативність, професійний досвід і навички, творчий підхід до розв'язання завдань, а й на характер, цінності та прагнення. Щоб команда спрацювалася і була максимально ефективною, вона

повинна складатися з людей, які мають схожі принципи та поділяють однакову корпоративну культуру, високопродуктивних та орієнтованих на кінцевий результат. Адже, як сказав римський політик Саллюстій «При єднанні й мале зростає, при розбраті – і найбільше розпадається».

Щоб створити згуртовану команду можна скористатися порадами Джона Гордона, американського спікера та засновника онлайн-платформи Positive University, який стверджує, що хорошу команду, перш за все, вирізняє єдність, а тому командні інтереси повинні бути вище особистих [2]. Єдність у вчинках та відповідальність одного перед одним та перед самим собою, об'єднують зусилля членів команди та впливають на узгодженість роботи. Роль лідера є надважливою в цьому процесі. Адже, саме лідер допомагає команді рухатися в правильному напрямку, чітко розмежовує обов'язки, створює доброзичливу атмосферу розуміння та довіри, заохочує ризикувати, допомагає кожному члену команди бути результативним, довіряти й поважати один одного та бачить позитив навіть у найгірших ситуаціях. Кожен учасник команди також повинен контролювати власне ставлення до роботи, своїх зусиль та вчинків, нести відповідальність за спільний результат, тому працюють «один за всіх і всі за одного», а зусилля кожного складаються в одну течію, створюючи синергетичний ефект. «Струмки зіллються – ріки, люди з'єднуються – сила», говорить народна мудрість. Одна людина не в змозі охопити різноманітні види діяльності та здійснити їх в обмежені строки, стає складно вловлювати окремі деталі й швидко виявляти помилки. В цій ситуації «одна голова – добре, а дві – краще». Тільки в процесі спільної творчості швидше народжуються й реалізуються нові ідеї.

Кінцевий результат роботи залежить від загального мікроклімату та атмосфери доброзичливості – необхідно спільно розділяти перемоги й невдачі, замінити слово «провал» на «досвід», ділитись знаннями як в межах команди, так і з іншими колегами, дбати, щоб ніхто не залишався наодинці з проблемами. Тільки так можна швидше вчитися і стрімко наблизитися до бажаних результатів, адже докладаючи спільних зусиль можна досягти бажаних успіхів.

Отже, ефективна команда є потужним інструментом досягнення цілей та забезпечує високий рівень розвитку закладу та кожного співробітника зокрема. Мрією кожного керівника є ідеальна команда, згуртована, з хорошим психологічним кліматом, яка швидко та якісно виконує поставлені завдання, вміє сприймати нестандартні та ефективні рішення. Кейсі Стенгель, американський бейсболіст, менеджер, сказав: «Знайти хороших гравців легко. Набагато складніше зробити так, щоб вони грали разом». Тож нехай колективи бібліотек ЗВО прагнуть стати справжньою КОМАНДОЮ.

Література

1. Від студентської навчальної групи до потужної команди одностудентів! [Електронний ресурс] // Державний Університет Телекомунікацій : [вебсайт]. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <https://bit.ly/3aphOhq> (дата звернення: 16.01.2020), вільний. – Назва з екрана.
2. Ладика І. Тімбілдинг: як створити команду мрії [Електронний ресурс] / І. Ладика // STUDWAY : [вебсайт]. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <https://studway.com.ua/timbilding/> (дата звернення: 26.11.2019), вільний. – Назва з екрана.
3. Сорочан О. Формування ефективної команди або книжка про те, що один у полі не воїн : посіб. для працівників апарату суду / О. Сорочан, І. Хахуда. – Київ, 2010. – 104 с. – Електрон. версія. – Режим доступу: <https://court.gov.ua/userfiles/TeamBuilding.pdf>.

4. Тимбілдинг [Електронний ресурс] // Вікіпедія : вільна енциклопедія. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <https://bit.ly/2NJGuYp> (дата звернення: 22.11.2019), вільний. – Назва з екрана.
5. Шульженко І. В. Особливості створення ефективної управлінської команди в сучасних умовах / І. В. Шульженко, О. М. Помаз // Наук. вісн. Полтав. ун-ту економіки і торгівлі. – 2016. – № 1 (73). – С. 23–28. – Електрон. версія. – Режим доступу: <http://journal.puet.edu.ua/index.php/nven/article/view/1541>.
6. Як створити ефективну команду для успішної організації [Електронний ресурс] // Інститут лідерства та управління : [вебсайт]. – Електронні текст. дані. – Режим доступу: http://management.lviv.ua/aktualno/news/item/348-komanda_zmin (дата звернення: 26.11.2019), вільний. – Назва з екрана.