

Н. А. Счастливая

К ВОПРОСУ О ТИПОЛОГИИ ТИМБИЛДИНГА КАК СПОСОБА ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Формирование эффективной корпоративной культуры является одним из ключевых факторов устойчивого развития организации. Она определяет ценностные ориентиры, нормы поведения и стили взаимодействия между сотрудниками. Однако для её укрепления недостаточно лишь декларативного обозначения миссии и принципов — необходимы действенные механизмы практического внедрения. Одним из таких механизмов выступает тимбилдинг.

Под тимбилдингом (от англ. *team building* — построение команды) понимается комплекс мероприятий, направленных на сплочение коллектива, совершенствование внутрикорпоративной коммуникации, выявление и преодоление барьеров во взаимодействии между сотрудниками, а также повышение уровня мотивации. В научной литературе отмечается, что тимбилдинг способствует идентификации неформальных лидеров, формированию чувства принадлежности к команде и закреплению корпоративных ценностей.

Существует несколько направлений тимбилдинга: бизнес-тренинги, творческие и спортивные мероприятия, корпоративные праздники, психологические практики и экстремальные активности. Каждый из видов решает

определённые задачи. Так, бизнес-тренинги обеспечивают профессиональное развитие и адаптацию сотрудников к новым условиям, а творческие форматы способствуют раскрытию потенциала и нестандартному мышлению. Спортивные и экстремальные мероприятия ориентированы на развитие доверия и устойчивости к стрессу, что особенно важно в условиях высокой конкуренции.

Применение тимбилдинга целесообразно на этапах формирования новых коллективов, проведения организационных изменений, а также при наличии признаков снижения эффективности коммуникаций или роста внутригруппового напряжения. Для повышения результативности мероприятий предварительно проводится диагностика коллектива: выявляются актуальные проблемы, определяются цели и критерии оценки эффективности. Важно также получение обратной связи после реализации программ, что позволяет корректировать подходы к командообразованию в будущем.

На современном этапе развития управленческой практики возрастает интерес к адаптивным и персонализированным формам тимбилдинга, учитывающим специфику корпоративной среды, ментальные особенности сотрудников и актуальные вызовы внешней среды. Это открывает перспективы для дальнейших исследований в области стратегического управления персоналом и организационного поведения.