

Інше

УДК 005.96:005.963

Бабич Анна Олександрівна

HR-консультант

LUCKY ONE LLC

(Джексонвілл, Флорида, США)

Babych Anna

LUCKY ONE LLC

HR Consultant

(Jacksonville, FL, USA)

**ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИ КОМАНДОУТВОРЕННЯ ТА
СТАНДАРТИ КОМУНІКАЦІЇ ВСЕРЕДИНІ КОМПАНІЇ ЯК ЧАСТИНА
КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ
EFFECTIVE TEAM-BUILDING METHODS AND
COMMUNICATION STANDARDS WITHIN A COMPANY AS PART OF
CORPORATE CULTURE**

***Анотація.** Стаття пояснює, чому корпоративна культура та командоутворення є важливими для сучасних організацій. Вона демонструє, що без довіри, чітких правил спілкування та підтримки навіть висококваліфіковані працівники залишаються ізольованими. Текст наводить приклади проблем у групах, які позбавлені спільних цінностей, і окреслює методи, що допомагають створити справжні команди, де люди працюють разом, а не лише пліч-о-пліч.*

***Ключові слова:** корпоративна культура, команда, взаємодія, комунікація, довіра.*

Summary. *The article explains why corporate culture and team building matter for modern organizations. It shows that without trust, clear communication rules and support, even skilled employees remain isolated. The text gives examples of problems in groups lacking shared values and outlines methods that help create real teams, where people work together rather than just side by side.*

Key words: *corporate culture, team, interaction, communication, trust.*

Коли люди влаштовуються на роботу, вони звертають увагу не лише на зарплату чи офіс. Дуже швидко стає зрозуміло, яка атмосфера панує всередині колективу. В одних компаніях панує довіра, працівники допомагають один одному, навіть жартують і можуть відверто говорити з керівником. В інших - усі мовчать, кожен думає тільки про себе, і будь-яке слово треба зважувати. Саме ця «невидима» частина і називається корпоративною культурою.

Тривалий час про неї майже не говорили. Здавалося, що головне - це фінанси, обладнання та стратегія. Але практика показала інше: навіть із грошима і ресурсами компанія може провалитися, якщо всередині немає згуртованості. А невелика команда з правильною атмосферою здатна робити більше, ніж від неї очікують.

Сьогодні ця тема особливо важлива. Робота змінилася: є дистанційні формати, змішані команди, багатьом доводиться співпрацювати онлайн. Усе це ускладнює спілкування і створює ризик, що колектив розсиплеться. Тому командоутворення і правила внутрішньої комунікації стали питанням виживання для багатьох організацій [1, с. 20].

Корпоративна культура - це не термін з підручника, а щось, що кожен відчуває на власному досвіді. У когось був колектив, де колеги підтримували, радилися, разом відзначали успіхи. А в когось - де кожен сидів у своєму

«квадратику» і спілкування зводилося до мінімуму. У цих двох випадках люди робили однакову роботу, але атмосфера була зовсім різною.

У кожній компанії культура складається по-своєму. В одних заведено, що всі звертаються один до одного на «ти», незалежно від посади. В інших - тільки офіційно. Десять заохочують пропозиції навіть від новачків, а десять слово має тільки керівник. Це начебто дрібниці, але саме вони визначають, наскільки комфортно людині працювати і чи відчуває вона себе частиною команди.

Важливість культури проявляється у простих речах. Там, де є довіра, легше вирішуються конфлікти, люди сміливіше діляться ідеями. У колективі з «холодною» атмосферою кожен думає лише про власні обов'язки і намагається зайвий раз не висовуватися. У першому випадку компанія рухається вперед швидше, у другому - топчеться на місці [3, с. 88].

Культура впливає і на те, чи залишаються люди в організації. Зарплата може бути конкурентною, але якщо кожен день проходить у напрузі, більшість рано чи пізно почне шукати інше місце. Навпаки, у колективах із дружньою атмосферою працівники тримаються довше, навіть якщо матеріальні умови не найкращі.

Ще один важливий аспект репутация. Те, що відбувається всередині, швидко виходить назовні. Люди розповідають друзям, пишуть у соцмережах. Якщо атмосфера позитивна, це приваблює нових працівників і партнерів. Якщо ж вона токсична, інформація поширюється не менш швидко і шкодить компанії.

Корпоративна культура - це не щось раз і назавжди встановлене. Вона постійно змінюється, підлаштовується під нові умови. Це особливо стало відчутно тоді, коли багато компаній перейшли на дистанційну роботу. Там, де швидко ввели зрозумілі правила спілкування онлайн, люди залишалися разом, відчували себе командою. А там, де цього не зробили, усе розсипалося:

працівники почали відчувати себе сам на сам, з'явилося відчуття ізоляції, і контакт між колегами втрачався [4, с. 97].

Компанія - це завжди люди. Але сама по собі група людей ще не означає, що це команда. Можна хоч сидіти поруч в одному офісі, робити схожі завдання, але при цьому кожен буде думати тільки про своє. Команда ж - це інше. Це коли є спільна мета, коли ти знаєш, що на тебе розраховують і ти теж можеш покластися на інших. Тут результат залежить не від того, як добре попрацює кожен окремо, а від того, як усі разом зможуть скласти свої зусилля в одне ціле.

Велику роль відіграє і менторство. Коли досвідчені працівники допомагають новим, це не лише полегшує адаптацію, а й створює атмосферу підтримки. Людина бачить, що тут готові ділитися знаннями, і швидше починає відчувати себе частиною колективу [2, с. 126].

У будь-якій групі добре видно, що люди різні. Один організовує, другий пропонує ідеї, третій може згладити суперечку. Коли все це розподілено природно, робота йде нормально. Але якщо кожен починає тягнути ковдру на себе й намагається бути головним, то замість співпраці виходять сварки, і користі від цього мало.

Команду не можна створити наказом. Сказати: «Завтра ви вже команда» - не працює. Це формується поступово, у процесі спільної роботи, коли з'являється довіра й взаємоповага. І лише тоді люди відчують, що вони частина чогось більшого, а не просто набір окремих працівників.

Зараз командна робота особливо важлива. Умови постійно змінюються, і компаніям доводиться швидко підлаштовуватись. Тут уже замало мати лише професійні знання. Потрібно вміти домовлятися і діяти разом. Якщо цього немає, то замість розвитку колективів витрачає сили на сварки й дрібні конфлікти [5, с. 60].

Тому командоутворення - це не модна тема і не розвага для галочки. Це потреба. Без цього навіть найрозумніші спеціалісти залишаться просто набором окремих людей, які сидять поруч, але не працюють разом.

Створення команди - завжди непроста справа. Навіть коли збирають людей із хорошими знаннями, це ще не означає, що вони одразу «зіграються». Часто заважають дрібниці: один занадто різкий і перебиває інших, другий не хоче брати на себе відповідальність, третій мовчить, бо боїться, що його ідею висміють. У таких умовах потрібні спеціальні методи, які допомагають поступово зблизити людей.

Найпростіший і водночас найдієвіший метод - це спільна робота над конкретним завданням. Коли колектив береться за один проект, усі змушені домовлятися, підлаштовуватися, ділити обов'язки. Так, на початку часто бувають конфлікти, але саме через них люди вчаться чути одне одного. З часом з'являється розуміння: успіх залежить не від того, наскільки я добре зроблю свою частину, а від того, наскільки ми разом зможемо зібрати це в єдине ціле.

Без довіри, зрозумілих правил комунікації та командного духу будь-яка компанія ризикує залишитися набором окремих людей. Справжня культура і команда формують основу розвитку та стабільності.

Література

1. Баюра Д. О. Формування системи корпоративного управління на засадах соціальної відповідальності. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2013. № 10 (151). С. 18-22
2. Козак М. Ю. Корпоративна культура: сутність, значення та вплив на ефективність діяльності підприємства. *Економічний аналіз*. 2015. Т. 20, № 1. С. 123-128.

3. Копитко М. І. Корпоративна культура підприємств: історія виникнення та сутність. *Причорноморські економічні студії*. 2016. № 9 (1). С. 86-91.
4. Королович О. О., Реслер М. В., Пігош В. А. Корпоративне право та корпоративна культура як засоби впливу на ефективність роботи корпорацій. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Економіка»*. 2020. Т. 7, № 1. С. 97-103.
5. Марченко В. Г. Корпоративна культура як чинник підвищення ефективності управління підприємством. *Економічний форум*. 2018. № 3. С. 57-62.