

Використані джерела:

1. Нетудихата К. Л., Погромський В. О., Михайлова Т. М. Кадрова діагностика як інструмент оцінки ефективності кадрового менеджменту закладу сфери охорони здоров'я. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/8_2021/100.pdf
2. Про штатні нормативи та типові штати закладів охорони здоров'я. Наказ МОЗ України від 23.02.2000 № 33. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/112344__530594
3. Прохоровська С. А. Оцінка персоналу підприємства: проблеми та шляхи вирішення. Теоретичні та прикладні аспекти розвитку економіки та маркетингу/ монографія /за ред.. д.е.н. В.А. Фаловича. Тернопіль: ФО-П Шпак В.Б. 179 с. (С. 108-118). URL: https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=88DPvRQA AAAJ&pagesize=80&citation_for_view=88DPvRQAAAAJ:3s1wT3WcHBgC

Павлік Ірина

(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Прохоровська С.А.)

ВИКОРИСТАННЯ ТИМБІЛДИНГУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ БРЕНДОМ РОБОТОДАВЦЯ

Результати діяльності успішних організацій засвідчують, що управління брендом організації як роботодавця дає переваги щодо створення умов для збільшення потенційних можливостей кожного співробітника. Така парадигма управління сприяє набуттю вміння використовувати децентралізацію для управлінських рішень як підходу для усунення недоліків в діяльності організації.

З метою, щоб працівники стали дійсно основою бренду роботодавця, менеджерам необхідно здійснити комплексну роботу щодо поєднання різних типів співробітників. Для цього дієвим методом може стати тимбілдинг, завдяки якому формуються і корегуються установки співробітників і вирівнюються компетентності в сфері кадрового менеджменту.

Тимбілдинг є комплексом реалізації заходів, що формують певну специфічну атмосферу в організації та забезпечує цілісність колективу та вирішення поставлених завдань.

Управлінський інструментарій тимбілдингу в Україні почали застосовувати нещодавно. Причинами його активізації є зростання кількості бізнес одиниць, а

отже, конкуренції, а також необхідність змінювати функціональне забезпечення діяльності організації, адаптовуючи його під вимоги ситуації.

Як процес створення повноцінного бренду роботодавця, який займається розвитком колективу, тимбілдинг може здійснюватися через дві стадії. На першій стадії формується колектив, а на другій стадії підтримується командний дух та покращується соціально-психологічний клімат всередині організації.

У практиці тимбілдингу доцільним є застосування низки таких кроків визначення спільної мети і завдань команди; планування орієнтирів діяльності членами команди; формування системи зв'язків між членами команди та зовнішнім середовищем; активізація зусиль для отримання позитивних результатів; активізація ініціативності та автономності команди; створення стандартів етики поведінки; координація діяльності.

Сучасна практика управління свідчить про доцільність застосування тимбілдингу через:

- групування через створення певних коаліцій за інтересами;
- кооперацію через спільне бажання членів команди вирішувати визначені завдання шляхом створення ефекту згуртованості;
- нормування спільної діяльності через розробку регламентів групової діяльності;
- гнучкість шляхом взаємного пристосування та аналіз фахових завдань членами команди;
- консолідації шляхом досягнення вищого рівня організаційної зрілості, організаційною й психологічною єдністю, формуванням автентичної командної субкультури.

Очевидно, що кожний з етапів має різні терміни протікання. При найголовнішим у тимбілдингу є щоденна робота щодо зміцнення взаємин, формування і підтримки командного атмосфери, уникнення конфліктних ситуацій.

Як інструмент тимбілдингу можна застосовувати, на наш погляд, проведення онлайн-зборів, що цим самим забезпечить згуртування команди та чітко визначить коло важливих питань, які команда має вирішити.