



ФИРМЕНИ МЕРОПРИЯТИЯ С ТИЙМКОД

*„Вашата цел е да станете най-добрият в това,
което правите.
Не съществуват други алтернативи.”*

*Елена Христова,
управител на Агенцията за психологическо
консултиране, оценка и подбор на персонал
Teamcode, GSM 0896 659238*

- * Защо едни хора извършват по-лека работа и остават неудовлетворени, а други, които се занимават с по-тежка трудова дейност, я вършат с удоволствие?*
- * Как да създадем интерес към работата и целите на компанията?*
- * Какво предизвиква желанието за работа?*
- * Как да направим така, че хората в дадена фирма да вършат работата си с удоволствие и да участват активно в процесите на развитие?*

Напоследък, когато стане дума за повишаване на ефективността на работа, на преден план задължително излиза темата за екипите.

Изграждането на екип е усилие, при което екипът ни проучва как най-добре да работи заедно, като не нарушава индивидуалните интереси на нито един от членовете му. Тяхната енергия е насочена към решаването на проблеми, ефективност на задачите и максимизиране на ресурсите на всички членове на екипа за постигане на неговата цел. Стабилното изграждане на екип, означава да не се разграбват индивидуалните постижения от общите.

Един добър екип има следните характеристики:

Лидерът на екипа има добри способности, свързани с хората, и отдава значение на близостта в екипа.

Екипът е наясно с целите си.

Всеки член на екипа има желание за съдействие.

Екипът поддържа ниво на ефективна комуникация.

Членовете на екипа си имат доверие.

Висока степен на независимост сред членовете на екипа.

Ролите в екипа са точно определени.

Членовете на екипа съумяват да изследват групите и индивидуалните грешки без лични атаки.

Екипът е способен да създава нови идеи.

Изграждането на екип не е лека задача и не става от само себе си. Често пъти погрешно се интерпретира фактът, че щом хората в една фирма нямат конфликти или са в

приятелски отношения, то те са добър екип. Тези фактори спомагат за изграждането на успешен тим и ако се работи целенасочено в тази посока, резултатите за фирмата биха били значителни.

Екипите са като взаимоотношенията между хората – и за двете трябва да се полагат усилия. На работното място те са много важна част от съвместната работа, но се осъзнават едва когато човек изпита нужда от тях. Времето и средствата за това е добре да се съгласуват със самия екип.

Процесът на изграждане на екип трябва да бъде планиран, наблюдаван и разглеждан точно като всеки един друг управленски процес.

От ТИЙМКОД ви препоръчваме тимбилдинг поне веднъж в годината!

Макар и много трудно в настоящите икономически условия да се планира каквото и да било фирмено мероприятие ние ви съветваме да не правите икономии за сметка на мотивацията на служителите си.

В криза хората се чувстват притиснати до стената и когато стресът е на всяко ниво – работа, личен живот, семейство, тогава неминуемо има спад в мотивацията и ефективността им. Озлоблението и напрежението се натрупват и рефлектират най-вече върху трудовите пости-

жения, креативността и взаимоотношенията. Един тимбилдинг може доста да промени настроената във фирмата и същевременно да се работи върху екипната ефективност.

Добрият тимбилдинг не зависи само от водещия и от начина, по който протича, но и от участниците – от техните очаквания, активност, предпочитания и желание за промяна.

Планирането и провеждането на тимбилдинг е добре да бъде в рамките на 2 до 3 дни като изнесено фирмено мероприятие. Да се отдели повече време в днешното забързано ежедневие често е неоправдано и дори невъзможно.

Важно е да се определи работна тема на мероприятиято, която да бъде водещ акцент при всички занимания – семинари, игри, походи или други събития!

Цели на тимбилдинг мероприятиято:

Компанията работи върху развиване на умения и компетенции на служителите си, от друга страна, ги сплотява да работят в дух на екипност и от трета страна ги прави съпричастни към фирмените ценности и култура.

Най-важното – българите са колективисти, те обичат да преживяват заедно с другите различни събития. За да бъдат мотивирани, на тях трябва да им се предостави възможност да покажат и другата си страна – човешката, а

не само тази на работното място, където са оградени от много работа, срокове, критика и стрес.

Хората отчитат изнесените мероприятия като разтоварване от напрежнатото ежедневие – работа и семейство.

Приемат ги като грижа и внимание от страна на ръководството.

Обменят идеи, които често са в основата на бъдещи постижения за компанията.

Обсъждат проблеми, възникнали в процеса на работа, и по този начин се ангажират с преодоляването им.

Нови служители, които не са успели да се приспособят още към колектива, на подобни мероприятия създават ценни контакти.

В неформална среда, каквато се създава по време на такива мероприятия, контактите се осъществяват на ниво личност, а не на ниво заемана длъжност и гр.

По време на тимбилдинг мероприятиято е изключително важно да се планира анализ, който представлява включено наблюдение на процеса на междуличностните взаимодействия на участниците, и да се извършва от бизнес анализатор – организационен психолог, през всички нива. Този анализ, направен от специалист, е ценен с това, че впоследствие може да се работи по конкретни проблематични области, касаещи конкретните участници в тимбилдинга.

Основна рамка на успешен тимбилдинг:

Семинарното занимание има лекционен формат и цели провеждане в проблематиката, настройва мисълта на участниците по посока на темата, както и представя теоретична информация по въпроса. Засяга основни механизми, модели на поведение, добри практики и гр.

Тестове за организационна култура – дават част от информацията, която е ценно да се проучи. Профилирани са за нива на мотивация, организационна ефективност, екипна работа, нагласи и очаквания към работата и компанията и гр.

Вечеря, по време на която хората не са ограничавани в консумацията си и подходящ музикален фон са препоръчителен компонент за „разчупване на напрежението“ и загряване за екипна работа в следващия ден/дни.

Игри на затворено – дейности с различен характер и динамика, в които служителите участват в симулирани ситуации (може и от ежедневието на фирмата), както и в провокативни ситуации и по този начин се проверяват изборът им на действие и моделът им на поведение в напрежната ситуация и среда.

Интересни са за участниците, защото са възможни само в изкуствено създадени условия на защитеното пространство, където могат да се превъплъщават в различни роли, нехарактерни за тях. Такива „влизания в роля“ зареждат с много емоция и дават ценен материал за размисъл на хората, стремящи се към самоусъвършенстване.

Заниманията на открито – походи, посещение на местни забележителности, игри с леко физическо натоварване и гр., също дават много информация за хората и характерните им избори на поведение, индивидуализъм, колективизъм и гр. Те са ценни с възможността си участниците да се разтоварят и да преживеят нещо различно от традиционните фирмени мероприятия.

Помнят се дълго време като колективно преживяване и стават повод за разговори и обсъждане!

Допълнителните услуги (SPA, масажи, фитнес, сауна, парна баня, тангентор и гр.), които са различни за различните хотели и региони, спомагат за разтоварване на съзнанието и тялото от натрупаното напрежение.

Тимбилдинг или парична премия – дилема на всеки работодател!

Служителите ще кажат: „Пари ни дайте“, и ще са прави за себе си, защото ще подпомогнат бюджета си. Парите обаче са еднократен стимул и бързо губят ефекта си, да не говорим, че са невъзвратим разход за фирмата.

Но! Тимбилдингът работи в полза на интересите на фирмата, като съчетава полезното с приятното. Има много повече позитиви от всяка една гледна точка, като най-

значимите са, че хората преживяват нещо различно, правят го като част от една фирма и излизат от рутината на ежедневието си и всичко това е разход, който не нарушава личните им бюджети.

Тези фактори гарантират възвръщаемост за компанията, инвестирала по този начин в служителите си!