



Формуляр за кандидатстване

Секция 1 – Данни за контакт

Кандидатура за категория: ЧР консултантски проект/ инструмент на годината

Компания	ЛЕКТИКА консулт ООД
Лице за контакт	Кремена Дачова
Позиция	Собственик и управител

Секция 2 – Мотивация за участие

Предлагам **проекта „един различен разботен ден“** изхождайки от намерението да споделя с ЧР специалистите, мениджърите и предприемачите – членове на БАУХ, целите, които проекта си поставя и реалните резултати, до които достига. Това е консултантски проект, който е базиран на коучинг подход, в съчетание с учене.

Мотивирана съм да го предложа на вашето внимание, защото **вярвам, че:**

- **ЧОВЕШКИЯТ РЕСУРС** се явява **основен по размер и значимост ИНВЕСТИЦИОНЕН КАПИТАЛ** за всяка компания.
- Човешкият ресурс може да **СЕ УПРАВЛЯВА**, т.е. той подлежи на планиране, развитие и общо въздействие в посока на избраните цели...
- Първото и най-важно условие за включване в определен екип са **СПОДЕЛЕНИТЕ ЦЕННОСТИ**.
- **РАЗУМНАТА** организация **ИНВЕСТИРА** в своите служители.
- **НЕЗДРАВАТА** организация може да бъде **ОЗДРАВЕНА**..
- **ИНВЕСТИЦИЯТА** във всеки отделен член на екипа, дава **СИНЕРГИЧЕН ЕФЕКТ** за организацията

- Отделната ЛИЧНОСТ, припознала себе си като значима за организацията, в СИНХРОН с другите личности от ЕКИПА е структурно значима за всяка организация.
- ВзаимоОТНОШЕНИЯта в една организация са нейния пулс. Открити и осъзнати отношения са в основата успешните резултати.
- удовлетворениеТО от работата е силно мотивиращ фактор за здравето, изявата и поведението на ЛИЧНОСТТА.
- ПРИЗваниеТО мотивира несравнимо по-добре от ПРИнуда
- КУЛТУРАта на взаимоотношенията е УМение, което се придобива.
- ПРОДУКТИвността на работата е функция, върху чиито стойности влияят доста променливи.
- В различията е скрит ПОТЕНЦИАЛ. различНИЯ личен потенциал на всеки член на организацията е важно да бъде открит, забелязан, добавен към общи
- всеки от ЕКИПа има свой собствен КЛЮЧ към успеха на групата
- УСПЕХът е трансформация.

Секция 3 – Описание на кандидатурата

Програмата „Един различен работен ден“ е консултантска услуга свързана с диагностициране на състоянието на екипа, установяване на казуси, които възпрепятстват ефективността на всеки член от екипа и препоръки за коригиране на ситуацията.

Програмата е подходяща за:

- компании от малкия и среден бизнес;
- за екипи с налични проблеми в отношенията;
- за екипи с намалена продуктивност и ефективност;
- за новосъздадени във връзка с конкретен проект екипи;
- след отминали периоди на криза в развитието на компанията;
- за обобщение и анализ на изминал период от работата на екипа/компанията;
- В навечерието на нов цикъл от развитието на екипа/ фирмата, работата.

Услугата преминава през три последователни етапа:

1. Заснемане на ситуацията от гледна точка на възложителя - в лична среща с Възложителя (Собственик, Управител, Тим лидер), Консултантът изслушва възложителя за казусите, чието решение е необходимо към момента за успешното развитие на екипа/компанията. Насрочва се ден за тимбилдинг „Един различен работен ден“.

2. Тимбилдинг „Един различен работен ден“. Водещ – организационен психолог. Използван подход – КО-УЧене.* Наблюдавани фактори: ценностна система и фирмена култура; вербална и невербална комуникация; формално и неформално лидерство; предварителни нагласи и очаквания; удовлетвореност и мотивация на всеки отделен член на екипа; личностни качества, потенциал и посоки на развитие; цели и целеполагане; компоненти от организацията на работния процес и влиянието на всички фактори върху производителността на екипа. Описание на програмата:

- Еднодневна тимбилдинг програма в офис среда
- Място на провеждане – офиса на екипа
- Продължителност – един работен ден
- Участници – всички членове на екипа (не се включва възложителя)
- Екипът е поставен в близка, но - различна до ежедневната работна среда; не се изпълняват рутинни ежедневни задължения; целият екип работи заедно с консултанта в кабинета на управителя; провеждат се ролеви игри за изграждане на доверие; упражнения за целеполагане и самоопределяне в екипа, както и полезни практики за подобряване на комуникацията; подобряване на комуникацията; изграждане на разбиране и доверие; осъзнаване/преосмисляне на ролята в екипа, респ. – отношенията в групата.

- Обедна почивка – Екипът е заедно със своя лидер (възложителя) и консултанта. Ситуацията предполага възможност да се наблюдават отношенията в групата и на групата с лидера извън контекста на офис средата.

3. Консултантът обработва констатираната информация за актуалното състояние на екипа, динамиката на отношенията в групата и оформя в писмен анализ на данните. Този писмен документ се предоставя (само и единствено) на вниманието на възложителя. На базата на този констативен протокол, консултантът оформя препоръки към възложителя за управление на търсената промяна. Препоръките имат пожелателен характер. Възложителят преценява в каква степен да се възползва от тях.

***КО-УЧене** е мое авторско понятие. Използвам го в смисъл на коучинг подход, съчетан с дву- (много)посочно учене. Коучинг подходът изхожда от презумция, че личността има голям индивидуален потенциал. Управлението на личността като част от една общност (екип) задължително преминава първо през опознаване на този потенциал; второто необходимо условие е да се създадат условия за разгръщането и развитието на този потенциал; на трето (и не на последно) място е необходимо да се синхронизират ценностите на личността с ценностите на организацията. Използва се коучинг подход, но са добавени елементи на учене. Същевременно процесът не е

учебен, защото са елиминирани характерни за учебния процес елементи. Липсва йерархията на отношенията в ролите <знаещ – учещи>; насърчава се диалогична, а не монологична форма на общуване; търси се ефективност на комуникацията чрез изграждане на рапорт за отношенията и дневния ред за деня; излиза се от ограничението на рамката, познато като „класна стая“, презентирание, базови точки и пр.; учебен ефект се търси чрез действие, правене; насърчава се активност и креативност на участието и пр.

Подходът към участниците не е като към <служители>, а като – хора. Ситуацията е нова, различна и изважда участниците от заучените модели, пред поставя освобождаване на служителите от роли и създава климат на открити отношения; извлича максимални ползи за опознаване и разгръщане на потенциала на участниците; изключително силно повлиява тяхната мотивираност; развива усещането за принадлежност към обща визия, ценности и фирмена култура, завишава рязко степента на отдаденост.

Проектът е разработен от Кремена Дачова в качеството си на организационен психолог и управител на „Лектика консулт“ през периода юни – октомври 2016г. и е реализиран до момента (9.12.2016) само веднъж за „С.Д.Консулт“ ЕООД. Компанията е малка, с екип чиято численост варира до 10-12 човека. Възложител на съвместната ни работа е управителя на компанията – г-жа Динчева. След проведена лична среща с възложителя и очертани казуси за решаване, е планирана тимбилдинг програма „един различен работен ден“. Тимбилдинга се е състоял на 18.11.2016г. В рамките на следващите четири работни дни на възложителя са предоставени писмен анализ на установената ситуация и Препоръки за нейното коригиране. От последната седмица на ноември до момента, фирмата възложител е в интензивен процес на въвеждане и управление на промяната в компанията и се придържа в много висока степен към направените препоръки. След като се запозна детайлно с анализа и препоръките, Управителя сподели с мен, че написаните констатации са от изключителна ползност и изтъкна конкретно, че анализът на консултанта ѝ е предоставил външна, обективна гледна точка; лишена от емоционално отношение и преднамереност; обхванат е целия мащаб на ситуацията; показани са връзките и взаимодействията и причинно следствените отношения между тях. В следващите дни Управителя вземаше важни решения за базови промени в организацията на труда във фирмата и ги привеждаше в действие. Като конкретен пример мога да дам: въведе се изискване за писмена комуникация, делегиране на задачи и отговорности с ясни срокове и изпълнители; наложени бяха стандарти за минимизиране и не допускане на грешки като за целта се въведе регламентирано работно време за консултации, за оперативна работа по анализ, за осчетоводяване на първични счетоводни документи и деклариране в НАП, за съставяне и деклариране на трудова и осигурителна документация в НАП и НОИ (компанията предлага счетоводни услуги и работи с много на брой клиенти и голям обем данни); планира се преминаване към нова, гъвкава схема за изчисляване на

възнагражденията на персонала, която да работи за формиране на лоялност на служителите към компанията и за нарастване на тяхната удовлетвореност от труда; бяха предприети действия за привличане на нови членове на екипа и намаляване на единичния обем работа, който всеки служител трябва да обработи; климатът на отношенията в екипа се промени и всеки негов член усети промените като важни за самия него и за общия напредък на фирмата.

Мнение на възложителя – Снежана Динчева

„Кремена, Благодаря ти за насоките, които ми изпрати. В офиса стана по-подредено и организирано, винаги има възможности за (по-)...Наистина работи съобщението за графика. С клиентите работим вече спокойно и с взаимно уважение. В офиса има атмосфера на концентрираност и спокойствие. Оценяването на личностните качества на служителите ми помогна да си обясня техните действия и възможности. Сега съм на ясно с какво разполагам, като ресурс.“

Мнения на участниците в тимбилдинга – цитирам някои от членовете на екипа на С.Д.Консулт: - Полезен ли беше за вас днешния работен ден? С.И. – „да, научих много неща – и в личен и в служебен план“; К.М. – „да, много полезен“; К.И. – „днешния ден за мен не беше работен. Срещата беше полезна и изключително нужна“

- Как оценявате работата на консултанта (оценете от 1(мин.) до 10(макс.)); какви препоръки имате? С.И. – „10, нямам препоръки“; К.М. – „8, нямам препоръки“; К.И. – „8, препоръчвам да иамме по-често такива тимбилдинг дни“

- Желаете ли подобни тимбилдинг дни да станат регулярна практика във фирмата? – всички са отговорили единодушно с „да“.