



Професионално отношение към управлението на човешки ресурси

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

Как се стигна до идеята „Тиймкод“?

Честно казано идеята се превърна в идеология, защото в нея са вплетени ценности и стремеж към промяна на порочните практики в България.

Сигурно на всички работещи мъже и жени им се е случвало да ходят с неудоволствие на работа, да са неудовлетворени от колеги, началници, да си търсят активно или пасивно нова работа, но отивайки на интервю да се разочароват от бъдещия си работодател. И така да се въртят в един омагьосан кръг от който изход не се вижда.

Това състояние на безизходица, убедена съм, може да е много мъчително и дълготрайно, но по-лошото е, че може да разболее сериозно човека.

Аз самата също съм попадала в сходни ситуации и съм се чувствала много безсилна и непълноценна, когато към мен са подходили робовладелчески, надменно, непрофесионално, дори арогантно.

На идеята Тиймкод и бе нужно време да узрее и да бъде осъществена под формата на агенция за психологическо и организационно консултиране, подбор и оценка на човешки капитал.

А Тиймкод, защото името носи дух на екипност, на социална отговорност, на човешки взаимоотношения. Човек живее, труди се, забавлява се, страда все с хора около себе си, но парадокса е в това, че прави всичко по силите си да убеди останалите, че може и без тях.

Какви хора работят под емблемата Тиймкод?

Аз съм дипломиран психолог с профил организационно консултиране и втори профил човешки ресурси.

Всички мои колеги в Тиймкод са квалифицирани психолози с различни профили – трудова, консултативна, детска и юношеска психология. Всеки един е част от цялото и взаимно се допълваме.

Разбира се Тиймкод не е единствено психологически ориентирана организация и всеки е добре дошъл да съдейства за подобряването на работния климат в българските компании. Все пак не бива да забравяме, че човек в днешно време прекарва по-голямата част от деня си на работното място.

Има ли компании, в които методите ви са неприложими?

На теория не би трябвало да има, защото където работят хора ние има какво да направим! Но практиката се различава от теорията особено в България. Със съжаление ще кажа, че има много фирми и организации, чиито управители или мениджъри не притежават културата да се грижат за служителите си. Тези фирми експлоатират до краен предел персонала си, след което не поемат никаква отговорност за последиците.

Във всяко производствено предприятие, организация или дори офис има някаква техника и винаги има платени технически лица, които поддържат техниката, а във всички структури работят хора, но на много малко места има специалисти - психолог или човешки ресурси, които се грижат за здравето и благосъстоянието на служителите.

Консултирането на организации по отношение на персонала не е само съвкупност от механични действия, водещи до вземане на някакво решение ползвайки даден стереотип. Именно психологията помага да се пренебрегне това уеднаквяване и да се взимат управленски решения според конкретната ситуация.

Вие мислите ли, че ще промените тази утвърдена практика?

Тиймкод не е панацея, но ако ние успеем да помогнем на повече работещи, мениджъри и управители да се справят с подобен род отношение към тях самите и към работата, резултатите ще дойдат по-късно.

Удовлетворението за всички ще в това, че много хора сме се опитали да направим България по-добро място за работа.

Кажете за целите на обученията, които провеждате в Тиймкод.

Във всички обучения основната линия е една – разширяване на познавателната култура на хората към проблематизираната тема и придобиване и усъвършенстване на умения за превенция или за справяне с проблема ако той вече е налице.

Например стрес – знаете ли колко милиарди долари и евро са загубите на фирми от Америка или Европейски съюз от нежеланите последици от стрес на работното място?

Там вече отдавна са разбрали, че е по-изгодно да вземат превантивни мерки и да ограничат възможните рискове от стреса, отколкото да се справят с последиците след това.

Какво може да се направи, че човек да не попадне в капана на стреса и колко е тънка границата от конструктивния стрес до вредния стрес на работното място?

Стресът не е болест, но ако е интензивен и продължителен може да стане причина за психически или физически заболявания.

Когато изискванията и натискът към служителите са твърде високи и продължителни, те стават причина за стрес. Това има негативно отражение върху работещите и компаниите, в които те работят.

Хроничният стрес води до повишено количество здравни оплаквания: психични или емоционални разстройства (изчерпване, депресия), слабост, главоболие, нарушен сън, напрежение и болки в мускулите, смущения в стомашно-чревния тракт, аритмия, сърцебиене, затруднено дишане и други.

✓ Резултатът за работещите са заболявания, временна нетрудоспособност, намаляване на продуктивността, лоша работна атмосфера.

✓ Последствията за работодателя са текучество, разходи за обучение на новопостъпили работници, повишена заболеваемост, финансови компенсации за професионални болести и травми и др.

За хората, работещи в условия на стрес, е от голямо значение да придобият култура за превенция намаляваща стреса!

Индивидуално психологическо консултиране на ръководители, мениджъри, управители – Coaching

Ако ТОП-мениджърите придобият необходимата култура да разпознават и да се справят с възникващи проблеми от

човешки характер, могат да бъдат предотвратени много проблеми и да бъде повишена цялостната ефективност на организацията.

От друга страна управленските функции са изключително изчерпващи и натоварващи мениджърите.

Динамика, стрес, отговорности, задължения, натиск са все фактори, които могат да доведат до негативни промени в личния и професионален живот на човек.

Има ТОП-мениджъри, които са станали толкова ценни за компанията, че излизането им от строя ще доведе до обръкване и загуби. Поведението на ръководителите може да повлияе самоопределянето на поведението на техните подчинени, може да придава смисленост на приноса на работа и да доведе до покачване на удовлетвореността или обратното.

Или при ситуации на мобинг (тормоз на работното място), което със сигурност се е случвало във всяка организация, но поради страх от загуба на работа и поради психологическите бариери пред това да се признаеш за жертва, повечето пострадали не търсят помощ – нито от хора вътре в организацията, нито професионална правна защита или психологическа помощ.

Провеждане на Тиймбилдинги

Тиймбилдингът в основата си е работа! В условията на релаксираща, извънработна, неформална обстановка и под ръководството на консултант, който има идея какво прави и каква е крайната цел се работи за придобиване на екипен дух. Понятието не е химера, но понякога тиймбилдинг се нарича хапване, пийване и разходка, което просто няма как да доведе до сериозни резултати.

Цел на мероприятиято е екипът да придобие усещане за собственото си съществуване и функциониране.

Хората непрестанно се променят и развиват и когато работят за една цел е добре да говорят един език и да придобият полезни за екипната работа навици.

Търсят се и начини за постигане на консенсус и ефективност при вземането на решения и работата по общи цели.

Работи се за разрешаване на междуличностни неразбирателства и т.н.

В крайна сметка развиването и пълното оползотворяване на потенциала на служителите води до повишена производителност, по-голяма ефективност на изпълнението, удовлетвореност, а това са фактори за по-качествени услуги и повече доволни клиенти.

Комуникация и конфликти в работна среда

Работата предполага постоянна комуникация не само с клиентите, но и с колегите. Общуването е двупосочен процес и неефективната комуникация в екипа или между отделните звена на фирмата може да доведе до сериозни проблеми, конфликти, забавяния – и в крайна сметка, загуби. Осъществяването е ефективната комуникация за мениджърите и ръководителите.

PRO Look

ПСИХОЛОГИЯ

Когато комуникацията бъде нарушена, хората губят време и енергия в търсене на причина. Губят и хората около тях, защото често им се налага да вземат страна, а дори и да са останат извън конфликта, те пак не могат да работят пълноценно в създадената атмосфера на напрежение.

Такива ситуации неминуемо се отразяват на работата и на крайния продукт.

Мотивиране на персонала

Ефективността на организацията, както и нейното съвършенство се постигат най-мощно и най-бързо чрез хората. Затова всички ръководители се стремят да управляват организацията си чрез управлението на човешките ресурси.

Персоналът е мотивиран за постижения, когато има чувството че е добър и, че се справя с работата си, че в хода и развива своите умения и способности.

Идентифицирането на проблемните области, които повлияват изпълнението на служителите и техните резултати е стъпка преди самото обучение. Няма почти никакъв смисъл да се провеждат обучения, ако те са самоцелни.

Обученията целенасочено променят климата в една организация, така че представянето на служителите по-пълно

да съответства на целите на организацията.

Привличане, подбор и оценка на кандидати за работа

Привличането на подходящи кандидати е най-трудоемкия и отнемащ време процес.

Неподготвените за тази трудност мениджъри, често не съумяват да изберат най-подходящия вариант за привличане на най-подходящия кандидат.

Основната цел на оценяването на кандидатите е да се осигури допълнителна информация, въз основа на която да се предскаже с висока степен на точност бъдещото трудово поведение и представяне на кандидатите.

При подценяване подбора на персонала е възможно понижаване качеството на работа, неизпълнение на възложените задачи, създаването на конфликти, влошаване на психологическия климат.

Подборът е свързан с разходи на време и средства. Те могат да се компенсират с положителните резултати от подбора.

Всяка организация има свои ценности, специфична работна обстановка и ритъм на работа и оценяването на бъдещите служители, ще бъде стъпка в правилната

посока за оптимизиране на работния процес и работната атмосфера.

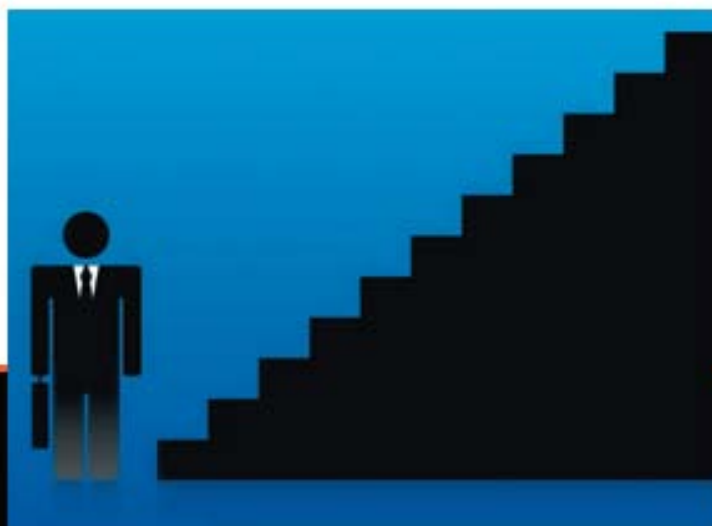
Ние предлагаме на работодателя заедно да определим какви способности и умения да притежава неговия кандидат, за да може най-пълноценно да функционира в организацията, в която ще работи.

Психологическите инструменти за оценяване на качествата се характеризират с относително висока валидност и достоверност спрямо останалите селекционни методи. Чрез тях се установява до каква степен хората се различават помежду си по определени качества на основата на предварително разработени стандарти, които са специфични за всяка култура, както и се предоставя възможността резултатите да са възможно най-малко субективни.

Решаване на конкретни казуси - изготвят се съвместно с работодателя – проучват опита на кандидата в професионалната сфера, както и комбинативността на мисълта му, отношението към риска /рисков играч ли е/, способностите за вземане на решения, лидерски стилове.

Симулиране на реални ситуации от професионалната област - това е високо ниво за оценка, където на проверка се подлагат уменията и реакциите на бъдещите служители в симулация на критична ситуация. P1

АГЕНЦИЯ ЗА ПСИХОЛОГИЧЕСКО
КОНСУЛТИРАНЕ, ОЦЕНКА И ПОДБОР НА
ПЕРСОНАЛ



TEAMCODE



WWW.TEAM-CODE.ORG

0896 659 238

София,

бул. Христо Ботев 29