

НЕЗАБРАВИМ УИКЕНД ЗА СЛУЖИТЕЛИТЕ ОТ ЦЕНТРАЛНО УПРАВЛЕНИЕ НА ЗПАД „АРМЕЕЦ“ В ПАМПОРОВО

На 13, 14 и 15 юни т. г. Дирекция „Човешки ресурси“ на ЗПАД „Армеец“ проведе тимбилдинг в Пампорово. Основните цели, поставени от организаторите, се фокусираха върху условия за ефективност на екипите; мобилизиране на енергията и мотивация; ценности; норми и сплотяване.

По атрактивен начин всеки участник представи себе си в първата игра „Кажу или изгори“. Последвалата екипна игра на открито, „Шифърът на „Армеец“ зареди участниците с много положителни емоции и добро настроение.

Отборите с поетични имена като „Четири рози“, „Черешки“, „Джедаите“ и „Дръзки“ трябваше да открият в гората по знаци, оставени предварително от водачите им, за да намерят „артефакти“ - скрити пликосе, съдържащи букви. За спазването на регламента от даден отбор зорко бяха квестори, излъчени от противниковия тим. Всички се справиха блестящо, за да достигнат накрая до закодираното послание: „Изгради доверие - спечели приятел!“

След това в лоби-бара на хотела беше подреден „Пъзелът“. Шест отбора получиха по 1/6 от картина, без да имат представа за цялостното изображение. Целта беше всеки отбор да възпроизведе своята част върху кадастрон в по-голям мащаб и да бъде сглобена цялата картина. Работата продължи близо 4 часа. Крайният резултат беше повече от сполучлив, като направо изненада дори и самите организатори.

Вечерта музикалният конкурс „Залудопей, залудо не стой“ разкри неподозирани певчески таланти.

След приключване на планираните занятия тимбилдингът продължи по пътя към София с посещение на уникалния Бачковски манастир. Там се родиха нови идеи за бъдещи мероприятия.

Уикендът в Пампорово бе конкретният повод да разговаряме с организаторите на проявата - **Драгомир Тонев**, директор на Дирекция „Човешки ресурси“, и с **Росен Йорданов**, организационен психолог в същата дирекция.



- Господа, първото ли подобно събитие бе тимбилдингът, проведен в Пампорово в средата на юни т.г.?

Драгомир Тонев:

че, че то е закономерен резултат от интензивното развитие и разрастване на ЗПАД „Армеец“ през последните години и е част от целенасочената политика на компанията за модерно управление и грижа за човешкия капитал, а не просто спорадична инициатива за „разтуха“ на персонала. С две думи - няма да е последното!



- Тимбилдингът в Пампорово бе планиран етап на конкретна дългосрочна политика за мотивиране и сплотяване на хората в ЗПАД „Армеец“. Преди една година ние си поставихме нелеката задача да накараме всички колеги да се чувстват по-добре като част от екипа, да имат самочувствие, да се чувстват горди с това къде работят. Ние в „Армеец“ отдавна осъзнаваме значимостта на човешкия фактор и насочваме много усилия за подобряване на имиджа си пред собствените служители. Идеята е, че в една толкова голяма организация всички служители са много важни, независимо от длъжността, която заемат, и съответно трябва да усещат своята значимост и признанието на ръководството.

Росен Йорданов:

- Да, наистина, това бе първото професионално организирано събитие от подобен тип в компанията. Смята да твърдя оба-



- Откъде „внесохте“ този опит за заздравяване на екипността? Всъщност това ли е само целта на „занятието“, както се казва?

Драгомир Тонев:

- Нормално е в работата си ние да черпим от опита на държави, минали отдавна по този път. В



то една от задачите му е да идентифицира нуждите за развитие на човешкия фактор и да организира мероприятия за тяхното решаване. А що се отнася до целта на „занятието“ тя е доста комплексна. Често срещам изявления колко е инвестирано еднокое си дружество в някакви активности, какви придобивания са направени, а никъде не се казва колко са инвестирани в персонала. Ние не желаем „Армеец“ да

се възприема от служителите си по такъв начин. Ето защо освен заздравяване на екипността целим подобряване на неформалните отношения, изграждане на фирмена култура и ценности, близки до всички, отдаване на уважение към колегите.

Росен Йорданов:

- Естествено, тези неща идват от развитите страни. Там отдавна са приели, че инвестирането в хората не е някакво разточителство или лукс, а разумен и необходим разход. От 1995 г. се занимавам с групово-динамични тренинги и ор-



ганизационно консултиране и познавам добре развитието на тази дейност в България. В началото бе приоритет на неп-

равителствения сектор. Напоследък - от 3-4 години - тимбилдингите станаха мода и голяма част от фирмите ги правят едва ли не за да не са „поназад“, без да осъзнават значението им за организационния живот и отношения. Това води до заблуди. Затова едни решават, че могат да си правят „купона“ сами, а други смятат, че е достатъчно просто да изкачват върхове, да се спускат по буйни планински реки или да се „стрелят“ по горите, без анализ и рефлексия върху случващото се. Професионалният тимбилдинг не е просто приятно прекарване, купон

или забавление - синоними на „заздравяване“ в представите на доста хора. На работното място хората обикновено се познават в една, две или три „роли“, въз основа на които формират чувства и отношения. Често тези процеси влияят пряко върху ефективността в работата, мотивацията, микроклимата и прочие. Истинският тимбилдинг е начин да разшириш тези представи за себе си, за своето място в социалната структура на фирмата и за колегите си, което респективно означава да реализираш по-адекватно организационно поведение.

- Как може да се измери ефектът от подобен тимбилдинг?

Драгомир Тонев:

- Крайният ефект ще проличи в дългосрочен план. В момента с гордост мога да кажа, че все повече колеги, пък и външни хора, приемат мотото на Дирекция „Човешки ресурси“ - „Армеец“ - един по-добър работодател“.

Росен Йорданов:

- Няма математически точен начин. Има системи за оценка, но те се прилагат за по-дълги периоди и когато тимбилдингът е елемент на цялостна стратегия за промяна и развитие на персонала. Иначе, ако дойдете и поговорите с хората, ще видите усмивките и озарените им лица, което в крайна сметка е достатъчно ясен индикатор. Обикновено в практиката е установено, че благоприятният ефект от тимбилдинг е максимум 6 месеца. Най-важни са изводите, усещането за лично израстване, чувството, че разбираш по-добре емоционално и интелектуално колегите си, мотивацията за съвместна работа.

Въпросите зададе СЛАВИМИР ГЕНЧЕВ