

---

## Мозайка на екипните ценности

### Практически семинар

#### Резюме

В основата на успеха на всяка компания е изграждането и затвърждаването на силна корпоративна култура. Такава култура едновременно толерира многообразието от личностни различия и затвърждава етичен код, работни практики и поведение, които я отличават в съзнанието на обществото, партньорите и клиентите.

Екипните лидери са личностите, които заедно с хората в своите екипи трябва да пренесат и адаптират корпоративните ценности в ежедневната работна практика.

#### Организация

Практическият семинар е еднодневен.

Провокира мисленето на участниците чрез обсъждане на преживявания, опит, отношение и постигнати резултати в различни житейски и ситуации от работната среда. Подборът на теми и ситуации е съобразен с основните ценности, обект на изследване на национална и корпоративна бизнес култура в наши и международни изследвания /Хофстеде, Тромпенаарс, М. Минков, Камерън и Куин/.

#### Цели на практическия семинар

- Да се подобри разбирането за работните ценности от гледна точка на националната българска култура, както и потенциалните различия в корпоративния модел на ценности според модела за бизнес културата в различните сектори на дейност на Камерън и Куин.
- Участниците да направят своята самооценка и да се очертае профила на групата, като личности и като представители на различни бизнес сектори.
- Да се обсъдят специфични особености за екипните ценности в различна корпоративна среда, когато има развити политики в областта на компаниите.

#### За кого е предназначен този курс?

- Мениджъри с отговорности за изграждане или пренасяне и затвърждаване на работни ценности в своите екипи;

#### Разглеждани теми

<b>1 Лични възприятия и нагласи</b>
-------------------------------------

- Митовете и предразсъдъците за българите и тяхното отношение към другите и към работата

- Провокиране на лично мнение:
  - А. Как бихте се чувствали?  
Обсъждане на две житейски ситуации „Натрапникът“ и „Дрипавият музикант“.
  - Б. Какво бихте направили?  
Обсъждане на две работни ситуации „Инцидентът“, „Виртуален контакт“.
- Споделяне на житейски примери  
Обобщение – Четирите лица на груповия профил.  
„Четирите лица в групата“ – потенциален профил на всеки екип

## 2 Взаимоотношения с хората в екипа и в организацията:

- *Взаимоотношения и правила,*  
„Групов вот за основни предпоставки в работна среда“  
Обобщение на първоначалните нагласи в групата  
  
Дилема „Бизнес етика и корпоративна конфиденциалност“  
Екипна игра „Законно- Незаконно“ – ръководена дискусия за въздействието на вътрешни и външни фактори в работни ситуации с прилагане на 2x2 матричен модел / Приемане – Промяна/  
Обект на дискусии – Договорът, притискането със срокове, роля на мениджмънта, като посредник между Клиент и Екипи, оценка на работата и признанието.  
Обратно към груповия вот – сравнение и изводи.
- *Групата срещу индивида,*  
Бърз тест за индивидуална реакция „Лична покана за обсъждане на поръчка от клиент - RSVP“  
Дилема за Вземането на решение и екипната работа
  - „Индивидуални срещу колективни представители на работни срещи“
  - „Гласуване или консенсус“Обект на дискусии – Представителство, статус, вземане на решение, мотивация
- *Да показваме ли емоции,*  
Бърз тест „Програмираните правила“  
Казус „Неутралността, като средство за постигане на целта в бизнеса“  
Обект на дискусии – можем ли да си позволим използването на хумор, жестове, мимики, тон на гласа в отговор на емоционални реакции?  
Въздържаме ли се от преценки за „липса на контрол“ или „безсърдечност“, от демонстриране на емоция и отношение към емоционален участник в комуникацията?
- *В каква степен се ангажираме с другите,*  
Бърз тест „Мъдростта на боеца“

Отделяме ли и ограничаваме ли отношенията с колеги, подчинени и клиенти, свързани със служебни ангажименти от останалите отношения извън работното място – в клуба, в квартала, на тренировки?

Поемаме ли ангажимент за чужд проблем, извън личния обхват на задължения, права и отговорности?

Казус „Не приемай това лично!“

Обект на дискусии – публично и частно пространство и допускане в „частното пространство“.

- *Да контролираш или да бъдеш контролиран,*

Казус 1: „Контрол и успех“

Обект на дискусии – вътрешен контрол срещу външен контрол, съвместно решаване на проблеми или отделяне навреме за индивидуални инициативи, в каква степен подчинените имат инициатива и са гъвкави?

- Високият статус и имиджът – с постижения ли се печели или се „приписва“, как се поддържа

- Обект на дискусии – писмена и устна комуникация в компанията и с клиенти; кое спомага за добрата репутация на мениджърите, допускане до „личното пространство“.

-

### **3 Как се организира времето?**

Казус 1: „Краткосрочност и гъвкавост срещу дългосрочна визия и фиксирани приоритети“

Обект на дискусии – възприемане на времето – „критична, последователна пътека или паралелни дейности“, синхронизирането, пунктуалност, приоритети.

### **Обобщение на дискусиите „Карта на ценностите за екипа“**

#### **Практическа работа в обученията**

Работата включва кратки тестове за самооценка на лични ценности, нагласи и възприятия, анализи по казуси, упражнения в група, дискусии, екипни игри.

#### **Продължителност и форма**

Практическият семинар е с обща продължителност 8 учебни часа.

*Забележка: Графикът и продължителността могат да бъдат допълнително съгласувани при вътрешнофирмено обучение.*

**Сертификат**

Сертификат, издаден от Училище за бизнес компетенции

Водещи

Светлана Дренска, Весна Ненчева