

ФИРМЕНА КУЛТУРА

МИЛДЕЙ разполага със значителен опит, методики и експерти по този модул. Веднага можем да ви предложим няколко въпросника с които бързо и евтино да изследваме определени отношения на персонала.

Въпросник касаеш отношението на всеки един от Вашия персонал към работното място, длъжността която изпълнява и отношението към фирмата в която работи. Процедурата по набиране и обработка на информацията гарантира пълна анонимност и свобода при изказване на мненията. Обобщената чисто мениджърска информация се предоставя лично и единствено на Управителя и може да се използва за оптимизиране процеса на управление.

Въпросник касаеш отношението на всеки един от Вашия персонал към фирмените ценности - убеждения какво е най-добро или добро за фирмата, или какво трябва или е редно да се случи, т. е какво се възприема като важно.

Въпросник касаеш отношението на всеки един от Вашия персонал към Вътрешния климат във фирмата - работната атмосфера според възприятията и преживяванията на членовете от персонала.

Въпросник касаеш отношението на всеки един от Вашия персонал към стила на управление- начина по който се държат и упражняват властта си ръководния персонал и как това подтиква или не към съпричастност и сътрудничество

ОЩЕ ВЪЗМОЖНОСТИ ПО ТОЗИ МОДУЛ:

ФИЗИЧЕСКИТЕ УСЛОВИЯ НА ТРУД: Те включват сградите, помещенията, осветлението, температурния режим, шума, изолацията, обзавеждането на работното място, техническото оборудване, поддръждането, дизайна, цветовете и т.н.

Социално-психологическо изследване за влиянието на физическите условия върху сетивата и възприятията на работещите, влиянието върху възбудимостта на емоциите и чувствата, върху формиране на нагласата и отношението към изпълнение на задачите и приемането на резултатите от дейността.

ОРГАНИЗАЦИЯТА НА ТРУДА: Тук се включва характерът на трудовите функции, обемът и съдържанието на трудовите задачи, изискванията към изпълнителите, машините, съоръженията и предметите на труда, условията на труд, работното време, режимите на труд и почивка, сменността, мотивацията за работа, възнаграждението и др.

Изследване за интеграцията на физическите, организационните и мотивационни фактори, които влияят върху възприятията и оценките на работещите за качеството на трудовия живот.

Система за събиране, обработване и прилагане на предложения и мнения, давани от персонала по организацията на труда и изпълнението на задачите.

Система за движение на персонала по хоризонтала и вертикала и критерии за израстване в длъжност и кариера.

СТИЛЪТ НА КОМУНИКАЦИИТЕ В ТРУДОВАТА СРЕДА:

Социално-психологическо изследване за комуникационния климат и естетиката и етикетът в него.

Тренинги и развитие на ръководния персонал за усвояване на съвременните поддържащ и делегиращ комуникативен стил на управление.

Тренинги и обучения за развиване на комуникативни умения, за разрешаване на конфликти, за асертивно (уверено) поведение, за работа при специфични и екстремални условия на работа, устойчивост при стресогенни въздействия и т.н.

Изграждане на умения за работа в екип и вземане на групово решение, повишаване доверието и сътрудничеството между отделните членове на групата.

Създаване на неформална среда за комуникация между работещите с цел укрепване на трудовия екип и колектив и т.н.

СТИЛЪТ НА РЪКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВОТО:

- Какви са задачите за изпълнение?
- Какъв е смисълът или ползата от тяхното изпълнение?
- Какви точно действия трябва да се предприемат?
- Какви проблеми и трудности трябва да се преодолеят?
- Какво е най-простото решение и има ли фактори които могат да го усложнят?
- Кризисни ли са ситуациите?
- Какви са крайния срок и графика за изпълнение на задачите?
- Какъв натиск може да се окаже върху задачата или работещите?
- Какъв е и подходящ ли е съставът на екипа?
- Доколко добре е организиран екипа?
- Добре ли работят съвместно членовете на екипа?
- Какво искат да получат или за какво работят?
- Как да се осигури активното им участие?
- Какви резултатите да се постигнат при задоволяване на потребностите на екипа?
- Кой стил на ръководство да се използва и как биха реагирали на различните стилове?
- Кои са силните и слаби страни на всеки член от екипа?
- Какво точно би го мотивирало най-добре?

- Как би реагирал индивидуално на стилът на ръководство на екипа като цяло и др.
- Чрез използване на силата или манипулацията.
- Като казва или прави неща точно в подходящото време или място.
- Като притежава точно подходящата информация за ситуацията.
- Като притежава точно подходящите за ситуацията личностни качества.
- Като много точно определя и работи за доброто на екипа си.

КОРПОРАТИВНОСТТА:

- Гордеят ли се работещите с фирмата и нейната дейност?
- Вярват ли че фирмата е в състояние да предоставя качествени производи и услуги?
- Убедени ли са, че фирмата е ориентирана към новаторство и иновации?
- Наистина ли мениджърите и изпълнителите са заинтересовани от повишаване производителността на труда?
- Фирмата желае ли да се подобряват условията на труд и да осигурява възможности за растеж и развитие?
- Обръща ли се внимание на личните проблеми на работещите?
- Как се информират работещите за засягащите ги въпроси и включват ли ги в процеса на вземане на решения?
- Поддържа ли се справедлива система на заплащане и стимулиране на труда според отговорностите и приноса на всеки?
- Смятат ли работещите че са им възложени достатъчно отговорности?
- Знаят ли работещите какво се очаква от тях?
- Имат ли обратна връзка за извършената работа без значение да ли оценката е положителна, отрицателна или неутрална?
- Съществува ли стремеж за все по-висок професионализъм?
- Мениджърите и опитните работещи оказват ли достатъчна подкрепа, напътствия и помощ?
- Държи ли ръководството на упорита и всеотдайна работа или не?
- Чувстват ли се работещите възнаградени за свършената работа?
- Смятат ли работещите че системата за повишение и израстване е справедлива?
- На какво набляга управлението - на стимулите или на наказанията?
- Има ли много бюрокрация и бумашина и какъв е управленския подход?

- Управлението залага ли на сигурни подходи или приема пресметнати рискове?
- Поддържа ли ръководството прозрачност в дейността на дружеството?
- Характеризира ли се атмосферата със сърдечност и колегиалност?
- Наистина ли мениджърите и работещите искат да чуят и други различни мнения?
- Кой модел се предпочита: на открито поставяне на проблемите или на изглаждането и дори пренебрегването им?
- Смятат ли работещите че работят в достойна за тях фирма и чувстват ли се пълноценни членове на екипа си.

Да си пожелаем взаимни успехи!