

ЗАГЛАВИЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО: Ръководството на малките екипи в Асоциацията на частното земеделие на Република Чехия

Име на организацията:

Асоциацията на частното земеделие на Република Чехия

Държава и сектор на организацията:

Чехия, чадърна организация на малки и средни частни фермери

Тип организация:

- Бизнес компания
- Публична организация
- Частна фирма
- **НПО**
- Друго:

Размер на организацията:

- малка
- **средна**
- голяма

Кратко описание на организацията:

Асоциацията на частното земеделие на Република Чехия (АЧЗ РЧ) е доброволна професионална организация на частни фермери в Чешката република. Всички дейности се основават на зачитане на старите селски традиции и убеждението на перспективните семейни ферми, които са в основата на модерното европейско земеделие и оживената провинция. Защитата на икономическите, социалните и професионалните намерения на чешките частни фермери в Чешката република и в чужбина е основната дейност на АЧЗ РЧ. Основните цели на Асоциацията могат да се видят в устойчивото, многофункционално и екологично земеделие с цялостното производство на обществени и частни блага, балансът между икономическите и екологичните концепции на селскостопанското производство и подпомагане на предприемаческата среда, позволяваща развитието на компетентни предприемачи в провинцията.

Кратко описание на изследването:

Темата, разгледана от това изследване, е лидерството. С Асоциацията на частното земеделие ние се фокусираме върху основните предизвикателства пред лидерството в неправителствената

организация с нестопанска цел, особено върху разликата между ръководството на малки екипи и големи екипи от служители. Ние също така се фокусираме върху воденето на служителите под натиска на пандемията от Covid-19 и необходимостта от добра комуникация с екипа в такива моменти.

Ключови думи:

Асоциация

Неправителствена организация

Лидерство

Ръководство на малък екип

Предизвикателства

Комуникация

Селско стопанство

ПРОФИЛ НА НАЙ-ДОБРА ПРАКТИКА

ДЕТАЙЛНО ОПИСАНИЕ

Асоциацията на частното земеделие на Република Чехия (АЧЗ РЧ) е доброволна професионална организация на частни фермери в Чешката република. Всички дейности се основават на зачитане на старите селски традиции и убеждението на перспективните семейни ферми, които са в основата на модерното европейско земеделие и оживената провинция. Защитата на икономическите, социалните и професионалните намерения на чешките частни фермери в Чешката република и в чужбина е основната дейност на АЧЗ РЧ.

АЧЗ РЧ е асоциация на юридически лица като различна регионална асоциация на частни фермери, индивидуални фермери и различни професионални специализирани организации, като Асоциацията на федерациите на коневъдите в Чехия, Асоциацията на животновъдите на овце и кози, Асоциацията на еленските фермери на Чешката република и др. Днес АЧЗ РЧ се формира от 42 регионални асоциации и 7 други професионални организации. Всички разходи, свързани с дейностите на АЧЗ РЧ, се покриват основно от членския внос, освен това и от собствените професионални дейности на АЧЗ РЧ.

Основните цели на всички дейности на Асоциацията са устойчиво, многофункционално и екологично земеделие с цялостно производство на обществени и частни блага. АЧЗ РЧ помага за балансиране между икономическите и екологичните концепции на селскостопанското производство и поддържа частния пазар на стоки с минимална намеса на държавата. Ядрото на устойчивото земеделие се състои в индивидуалната собственост и управлението на семейни

ферми, осигуряване на стабилни позиции на тези фирми на пазара чрез здравословна предприемаческа среда в провинцията.

Като неправителствена организация с нестопанска цел с голяма мрежа от членове, но с малък размер по брой офис служители, АЧЗ РЧ трябва да балансира ръководството на собствените си служители, както и членската база. За да могат служителите да осигурят подходящи грижи и услуги на членовете, те трябва да бъдат предложени и изпълнени както трябва. Лидерството в по-малка организация, която не се фокусира върху получаването на възможно най-голяма печалба, а по-скоро върху предоставянето на услуги и лобирането за интересите на определен сегмент от населението, се различава от лидерството в големи компании и международни конгломерати.

В топ мениджмънта на АЧЗ РЧ са трима ключови души – председателят, секретарят и директорът на офиса. Директорът на офиса има роля на ръководител на ежедневната работа на офиса. Председателят, от друга страна, се представя като лидер и публичен говорител. И накрая, секретарят комбинира двете роли, лидер и мениджър, и балансира различните отговорности, особено по време на криза.

ОБОСНОВКА

В по-малък екип от около 10 до 15 души човек не може да приложи същия стил на ръководство като при 10 000 служители и да очаква той да работи без проблеми. Да бъдеш лидер на малък екип означава да си много по-свързан с екипа си, да познаваш всеки член на екипа по-добре и на по-лично ниво. Има тънка граница между това да давате пример на служителите и колегите си и да бъдете техен приятел. *„Връзките се развиват, укрепват, изпитват конфликти, хората говорят и клюкарстват и т.н. В малък екип се случват и тези неща, може да се каже понякога дори в по-голяма степен. Или усещането за това е по-силно, тъй като вие лично сте по-близо до всичко това. И това е от решаващо значение за лидера, да балансира емоциите и професионализма, да може да се разграничи от всичко това, но все пак да остане свързан с всички“*, отбелязва секретарят на Асоциацията.

С други думи, това, което се различава между ръководството на големи и малки екипи, са уменията. В по-малкия екип човек има шанса да развие лични взаимоотношения с всеки индивид и през цялото време да открива техните силни и слаби страни. В същото време човек не трябва да има „фаворити“. Фокусирането върху екипите като група, а не върху набор от индивиди, помага за насърчаване на духа на екипите и засилва доброто усещане за тяхната работа.

Секретарят на АЧЗ РЧ го описва по следния начин: *„Опитваме се да бъдем максимално отворени с нашите служители, решаваме проблемите веднага, вместо да ги влачим със себе си или да ги крием в килера, дори когато това не е най-приятният начин за прекарване на времето.“* Едно от редовните неща, което предотвратява неудобни или конфликтни ситуации и помага за почистването на въздуха, е индивидуална среща с всеки член на персонала на всеки шест месеца. Това е под формата на приятелско интервю, питане за плюсовете и минусите на работата, установяване дали нещо притеснява служителите и ако е така, решаване на проблема възможно най-скоро. Ръководството на АЧЗ РЧ се основава на достъпност, така че между тези официални индивидуални срещи вратите са винаги отворени.

Освен това акцентът е поставен върху спазването на думата, както и взаимното доверие. За да се избегне микроуправлението (детайлното наблюдение и контрол на работата на другите хора, показващо липса на доверие и свобода за служителите), тези две условия се считат за решаващи от Асоциациите. Въпреки това трябва да работи и в двете посоки. Секретарят подчертава, че спазването на думата и доверието е това, което позволява работата да върви. Очаквайки това от служителите, тя се опитва да бъде модел за подражание за подобно поведение.

А как се променя ръководството по време на пандемията? Секретарят е много позитивен: *„Тъй като се отнасяме справедливо към нашите служители и със здравословна доза свобода, те са мотивирани да работят от домовете си. Вярвам, че това е красотата в доброто и уважително отношение към служителите.“*

ЦЕЛИ

Целта на лидерския подход на АЧЗ РЧ е да накара служителите си да разберат т. нар. по-голяма картина на това, което организацията прави като цяло, а не това, което всеки отделен служител има като работна задача. Чрез седмични срещи на персонала, дори по време на пандемията, където всеки информира другите членове на екипа за своя напредък в работата или текущия фокус на тяхната работа, всеки е запознат с работата на други хора и навързва нещата. Секретарят на Асоциацията добавя, че впоследствие те искат служителите им да разберат защо тяхната работа е критична за работата на организацията и как тя е свързана със задачите на другите членове на екипа. По този начин те могат да постигнат сплотеност и единство в управлението на организацията и да създадат правилно и стабилно име на Асоциацията.

РЕЗУЛТАТИ

Най-голямото въздействие, видимо при такъв лидерски подход, е положителната мотивация на служителите да участват в собственото си благосъстояние, както и благосъстоянието на цялата организация. *„Благодарение на открития подход, в който вярваме и прилагаме за нашия екип, виждаме, че самите служители се опитват всячески всичко да работи. Особено по време на криза като пандемията от Covid-19. Забелязахме, че честността към нашите служители в миналото се отразява в мотивацията им да помагат по време на криза.“* обобщава секретарят.

Да бъдеш коректен към членовете на екипа и да не се отнасяш към всеки по различен начин, в зависимост от личните предпочитания или привързаност на лидера, е изключително важно умение, което изисква известна практика. Хората са склонни да имат „фаворити“, което обаче може да повлияе на трудовата етика и мотивацията на останалата част от екипа.

ПОУКА

- Честност
- Достъпност
- Комуникационни умения
- Взаимно уважение
- Доверие

МАТЕРИАЛИ



Asociace
soukromého
zemědělství ČR

БИБЛИОГРАФИЯ

- 1) www.asz.cz
- 2) <https://www.15five.com/blog/run-a-small-team-dont-just-look-to-the-big-guys-for-advice-2/>
- 3) Лично интервю със секретаря, 2.3.2021