

ЗАГЛАВИЕ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО: Главен Директор на Щастието – най-търсената професия на 21-и век

Име на организацията:

ОПТИВЕВ

Държава и сектор на организацията:

Словения, дигитален маркетинг

Тип организация:

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

Размер на организацията:

- малка
- **средна**
- голяма

Кратко описание на организацията:

Optiweb е средна по размер компания за дигитален маркетинг, а именно иновативни уебсайтове, ефективни магазини за електронна търговия и създаване на дигитална маркетингова стратегия.

Кратко описание на изследването:

Главен директор за щастие в Optiweb е човек, който отговаря за щастието, мотивацията и ангажираността на служителите. Човекът на тази позиция се ангажира с насърчаване на личностното израстване, грижа за индивидуалното удовлетворение, създаване на уважителни взаимоотношения между хората, изграждане на силни екипи,

Ролята на ГДЩ е ключова за поддържането на нашето здраве, както физически, така и психически. Особено когато става въпрос за ситуация, при която всички печелят – както служителите, така и работодателите, защото удовлетворението и ангажираността на служителите се отразява в резултатите на компанията.

Ключови думи:

Щастие, уважение, удовлетворение, благодарност

ПРОФИЛ НА НАЙ-ДОБРА ПРАКТИКА

ДЕТАЙЛНО ОПИСАНИЕ

„Щастието на работното място предоставя ключово конкурентно предимство на съвременния бизнес свят - лично удовлетворение от работата, отдадени служители, това да си търсен работодател, опериращ и общуващ на всички нива на принципа „човек към човек“,“ казват Петра Божич Благаяц и Мая Лончар от Paleta znanj.

Компаниите в Словения едва сега откриват значението или ползите от щастието на работното място. Не са много Главните Директори Щастие (ГДЩ), въпреки че това е професия, която е сред най-търсените през 21-и век. Компаниите сега осъзнават, че трябва да поемат известна отговорност за съвместното създаване на отлична работна среда и да станат разпознаваема марка на пазара на труда - работодател, при когото хората ще искат да дойдат и да останат там. Уршка Становник (ГДЩ - главен директор на щастието в Optiweb) заявява: „Мисленето, че удовлетвореността на служителите на работното място също е доста свързано с тяхната мотивация за работа и, следователно, с успеха на компанията, става все по-разпространено. Служителите, които са доволни на работното място, са по-здрави и по-продуктивни, а процентът на напускане на работното място е значително по-малък. "

Компанията Optiweb поставя голям акцент върху удовлетвореността на служителите и мотивацията за работа. Уршка Становник - Главен Директор на Щастието - има важна функция в тази област, която освен с човешки ресурси се занимава и с удовлетворението на служителите. Според нея най-важните лични характеристики за ГДЩ са съпричастност, състрадание, радост от работата с хора, умение да се изслушва и търпение.

Професията ГДЩ най-често се свързва с отдела за човешки ресурси, но не както преди, функцията на ГДЩ е много по-стратегически ориентирана, отколкото просто административна. От една страна, ГДЩ е партньор на ръководството, а от друга страна ГДЩ е партньор на служителите, следователно ГДЩ е мост между ръководството и служителите. Някои задачи са от по-стратегически характер, като например въвеждане на система за набиране на персонал, въвеждане (организационно въвеждане на нови колеги) или развитие, други са по-директни, целящи да повлияят на мотивацията на служителите - например, споделена закуска, масаж на работното място и колективен отдих. Задачите и работата варират от ден на ден и работното място изисква голяма доза гъвкавост. Факт е, че без останалите служители, особено лидерите, позицията не би могла да съществува. Желаните резултати могат да бъдат постигнати само чрез добро сътрудничество.

За ГДЩ на Optiweb най-важната част е подкрепата от Главния Изпълнителен Директор и това, че служителите виждат предимство в нейната работа и желанието им да участват и да се учат. Освен това

ръководителите на екипи играят изключително важна роля, ежедневно контактуват със служителите и имат добър поглед на случващото се в екипите. Според тази информация те определят необходимите дейности, корекции и срещи. Те насърчават и двамата, ръководители на екипи и служители, да общуват възможно най-прозрачно, за да могат да предприемат подходящи действия, ако нещо не е наред.

ОБОСНОВКА

Решаващият момент за изпълнителния директор беше неговото признание, че е по-скъпо да се търси и квалифицира нов човек, отколкото да се запази „настоящ служител“ във фирмата.

От самото начало е важно в Optiweb служителите да се чувстват добре на работа. Всички стаи са проектирани също така да осигурят благосъстоянието на служителите. Миха Лавтар (Главен Изпълнителен Директор в Optiweb) първоначално се занимаваше с мерки за повишаване на мотивацията на служителите. Тъй като броят на служителите се увеличава, той решава да наеме човек, който да му помогне - ГДЩ. Този човек е фокусиран върху удовлетворението на служителите на работното място, така че те да обичат да идват на работа и в резултат на това да вършат добре работата си. Заедно главният изпълнителен директор и главният директор на щастието търсят нови начини да осигурят на служителите още по-добри условия на труд.

Фирмата, разбира се, следи изпълнението, ако проектите носят печалба. В замяна, работниците, които работят добре и са лоялни и отдадени на компанията, получават най-качествената работна среда и грижа за тяхното благосъстояние.

ЦЕЛИ

“Отворена“ комуникация

Развитието на култура на общуване предизвиква няколко важни промени. Една от тях е разбирането, че информацията се предава ефективно само когато всеки получател я разбира, както доставчикът на данни е планирал.

“Отворената“ комуникация е в основата на всичко. Компанията има структура, която не е строго йерархична и демократично установена лидерска стратегия, за която всеки трябва да пеоме своята отговорност. Екипите се състоят от доста млади служители, поради което ръководителите на екипи не винаги се възприемат като авторитет. Комуникацията е неформална, което се отразява на по-голямата ефективност на членовете на екипа.

Във връзка с мотивацията комуникацията е от съществено значение; когато служителите усетят, че биват изслушвани, ако се осмелят да кажат своите мисли, забележки, коментари и знаят, че никой няма да ги гледа накриво, това им дава правомощия. Винаги е необходимо да се оставят отворени канали за свободен поток от информация: отворените и активни комуникации са жизненоважен елемент на живия колектив и ефективното предприятие.

РЕЗУЛТАТИ

Една от най-вредните причини за недоразвитата култура на комуникация във фирмите е убеждението на ръководството, че дадена информация не е за всеки. В Optiweb всеки служител има лична среща с Директора на щастие на всеки шест месеца. Това служи като възможност за всеки да сподели дали нещо се е променило и дали вижда своя професионален път някъде другаде.

На тези срещи служителите посочиха, че биха искали да бъдат по-добре информирани за случващото се в компанията. Тази обратна връзка стартира ежеседмични срещи на всички служители на компанията, "whazzup". На тези срещи всеки екип представя работата си, представя иновациите в компанията. Срещите също имат за цел да се похвалят хората взаимно, както и да се подчертаят грешките, допуснати през седмицата. Тази мярка се оказва много положително нещо, което допълнително мотивира служителите.

Служителите често участват в различни обучения, както в Словения, така и в чужбина. Те също така получават сертификати, които са важни за техните функции. Възможността за образование със сигурност е един от най-големите мотиватори. Това показва, че ръководството се грижи за развитието на служителите си.

ПОУКА

Даване и получаване на похвала

Похвалата има много положително въздействие върху мотивацията. Много служители посочиха, че похвалите са по-мотивиращи от финансовите награди.

Във вътрешната си програма за комуникация те също имат канал „похвала“, чрез който всеки може да похвали някого за нещо, което е направил добре. Дори в „whazzup“ служителите имат възможност да похвалят колегата, ако е направил нещо добре.

Даване на критика и аргументация

В областта на даването на критика в компанията работят, за да дадат възможно най-много, да бъдат възможно най-конструктивни и да се научат как да приемат критиката като такава. Изглежда, че словенците често се затрудняват да приемат критика, затова обръщат много внимание на този въпрос. С течение на времето човек свиква с необходимостта от критика и че тя обикновено е добронамерена.

МАТЕРИАЛИ



Gold Thread Award, 2017 (източник: www.optiweb.com)



(източник: www.optiweb.com)



Уршка Становник – Главен Директор Щастие в Optiweb
(източник: www.optiweb.com)

БИБЛИОГРАФИЯ

<https://www.youtube.com/watch?v=y8li0xQ3tKs>

<https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/iz-prve-roke-manager-za-sreco>

<https://val202.rtvsllo.si/2019/04/glasbeno-jutro-11/>

<http://www.gorenjskiglas.si/apps/pbcs.dll/article?AID=/20180207/C/180209823/1024/March&template=printart>

<http://paletaznanj.si/>

Разговори с Главен Директор Щастие в Optiweb – Уршка Становник