

МОДУЛЬ 3.2

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КОМАНДЫ ВОЛОНТЕРОВ

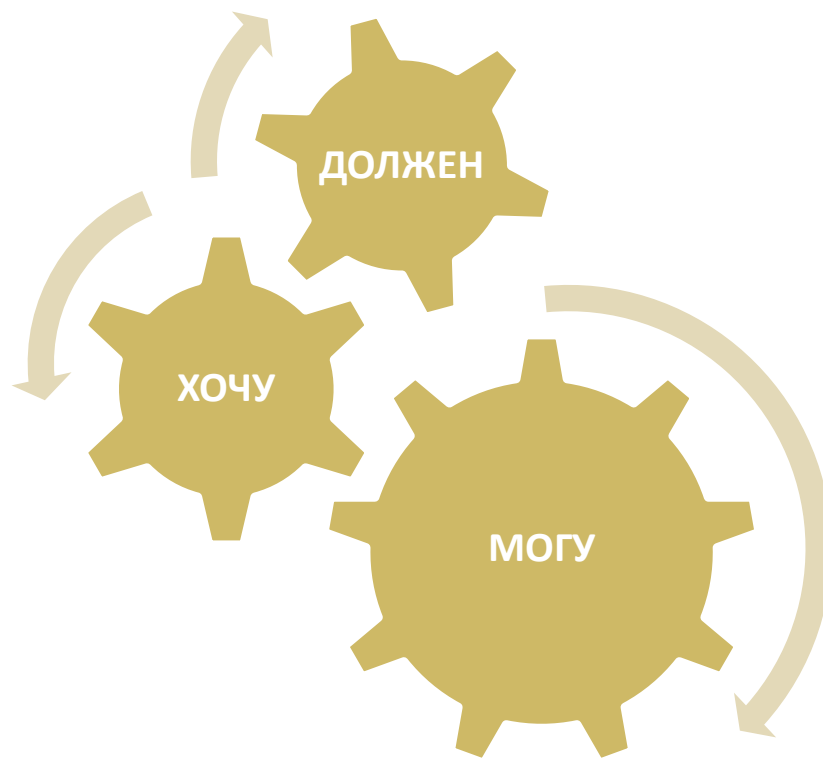


«Люди, работающие с нами – наша основная ценность»

- Что сделать лидеру, чтобы для продуктивной работы использовалась как можно большая часть потенциала членов команды?
- Волонтеры: как удерживать их в инициативной группе, оценивать их вклад в общее дело и планировать продолжительность их занятости?
- Какие приемы и процедуры систем управления человеческими ресурсами можно внедрять и использовать в группе энтузиастов?



Когда человек работает особенно хорошо?



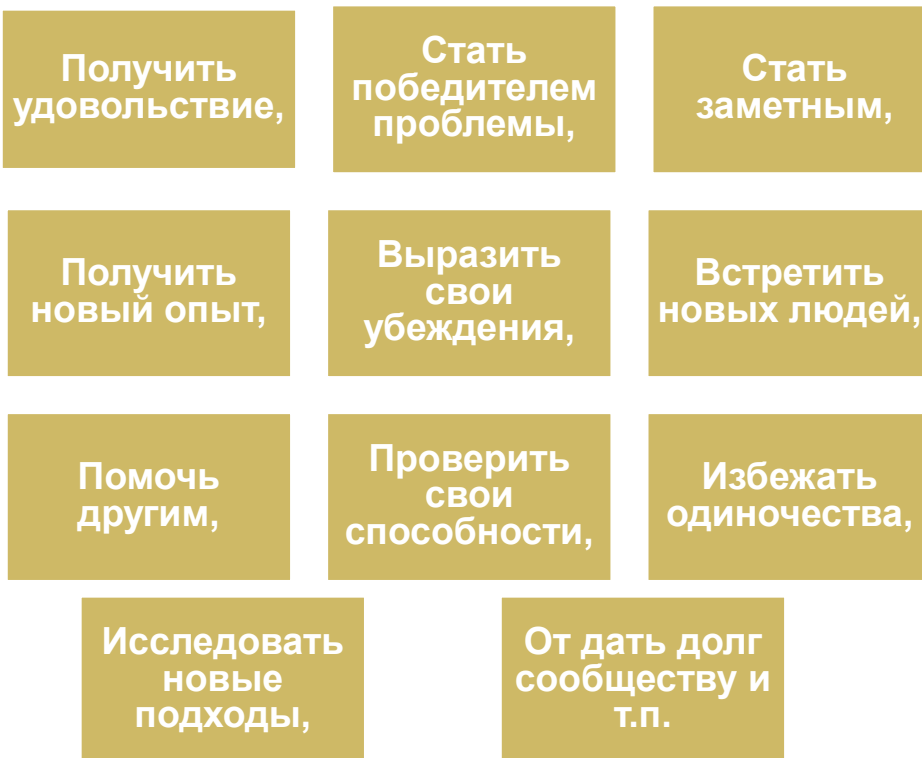
**Введение
новичка в
деятельность
инициативной
группы**

- Он может прийти сам или мы можем его целенаправленно искать.
- Надо познакомить новичка с группой, коллегами, устойчивыми процедурами и правилами жизни, которые для вас делаются «само собой»
- Прозрачный обмен «ожиданиями»
- Предложения по развитию знаний и навыков
- Сформулировать тип «рабочего места», который будет удовлетворять новичка и приносить пользу группе



«Компенсация» для волонтера:

помним о многих причинах, по которым люди устойчиво работают в инициативных группах:



Мыслим широко - группа может предоставить волонтеру ряд необычных вещей для организации работы:

- Работать постоянно, периодически или разово,
- Работать в группе напрямую или только через знакомых,
- Приходить в общее место или делать работу дома,
- Быть заметными или сохранять участие в секрете,
- Работать под руководством или выполнять задачу самостоятельно.
- Брать на себя какие-то затраты или получать их компенсацию

Искусство управления зависит от воображения и способности видеть рабочую атмосферу с уникальной и разнообразной точки зрения разных людей



Есть много способов поощрить волонтеров за работу

Составьте список возможностей прямо сейчас, поделитесь им со своими самыми лучшими добровольцами или доброхотами, которых вы знаете, и попросите его дополнить.

И используйте потом!



УПОЛНОМАЧИВАНИЕ – другое название мотивации



Делегирование полномочий

- Определите, что необходимо делегировать
- Определите, что можно делегировать
- Примите во внимание опыт и навыки коллег
- Примите во внимание возможный риск
- Обеспечьте коммуникацию
- Добейтесь, чтобы тот, кому делегировали, принял задачу как свою собственную
- Объясните и помогите
- Определите цели, ограничения, систему отчетности и контроля
- Избегайте обвинений
- Оставайтесь ответственным за конечный результат



Коммуникация с коллегами: полезные советы

- Научитесь управлять собой в любых ситуациях
- Дайте понять коллегам, что они могут рассчитывать на вашу помощь и поддержку
- Научитесь терпеливо слушать: «мне нравится твоя идея, и ...»
- Критикуйте осторожно
- Не ругайте за критику
- Цените самостоятельность
- Чаще советуйтесь с коллегами
- Подбирайте членов команды на роли в соответствии с их темпераментом
- Берите ответственность на себя в случае неудачи



Оценка результативности

Оценка результативности помогает знать, насколько хорошо и одинаково мы представляем результат и сделать шаг к улучшению деятельности

Проводим оценку:
1) подготовка,
2) личное обсуждение,
3) поддержка

Двухстороннее обсуждение фокусируется на будущем и разрешении проблем, а не на пересказе прошлых ошибок

Поощрение – это не выбор, это обязательство

Определите проблемы в системе ранее, чем возложить ответственность на персону.

«В чем польза опыта, если вы не раздумываете над ним?» (Фридрих Великий)



Признание волонтеров (по МакКерли и Линч)

- Хвалите часто!
- Разные способы похвалы!
- Хвалите честно!
- Хвалите человека, а не работу»
- Хвалите соответственно достижению!
- Будьте последовательны (хвалите за сходные результаты)!
- Оценивайте вовремя!
- Предложите ту похвалу, которая ценна конкретному человеку!
- Хвалите за то, что нужно в большем объеме (не тратьте время только на тех, у кого проблемы) !

• «Тлеющие угольки всегда легко разжечь вновь»
(пословица)



Взыскание (что делать, когда люди, работающие добровольцами, делают не то!)

- Повторите правила
- Заново поставьте задачу!
- Заново обучите!
- Взбодрите!
- Обменяйтесь с партнерами!
- «Отправьте на пенсию» (освободите с достоинством)

Управление человеческими ресурсами – это обязанность лидера.

Будем усердными и знающими в исполнении этой обязанности





КОНСТРУКТОР
НОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ
ПОДДЕРЖКИ СОНКО



ФОНД
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ

Новая деятельность ресурсных центров поддержки СОНКО в регионах РФ

Продукт №1 – Сборник материалов «Инструменты увеличения мощности СОНКО на местном уровне» (создан Центром ГРАНИ с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов на реализацию проекта «Конструктор для новой деятельности ресурсных центров поддержки социально ориентированных НКО в регионах РФ»)

Материалы в помощь сотрудникам ресурсных центров доступны на сайте Центра ГРАНИ в разделе Библиотека для СОНКО

<http://grany-center.org/>

E-mail: info@grany-center.org

Тел./факс: (342) 2070990, 2070929

