

OPEN SOURCE MANAGEMENT СТОЙНОСТТА НА ЕДНА БИЗНЕС ИДЕЯ



Основен фокус на обученията Open Source Management е личностното усъвършенстване както на собствениците, така и на служителите във фирмите, а бизнесът се възприема повече като реализиране на идея, подчинена на определени етични принципи и правила. Разговаряме с утвърдения дерматолог д-р Евгени Христов за специализираното обучение OSM, организирано от Venus Concept.

Д-Р ЕВГЕНИ ХРИСТОВ Е ОСНОВАТЕЛ И ГЛАВЕН ДЕРМАТОЛОГ НА ДЕРМАТОЛОГИЧНИ ЦЕНТРОВЕ "LEGE ARTIS". ЧЛЕН И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СЕКЦИЯ "ЛАЗЕРНА ДЕРМАТОЛОГИЯ" КЪМ БЪЛГАРСКОТО ДЕРМАТОЛОГИЧНО ДРУЖЕСТВО. СЪОСНОВАТЕЛ И ЧЛЕН НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ НА "СДРУЖЕНИЕ НА ЧАСТНОПРАКТИКУВАЩИТЕ ДЕРМАТОВЕНЕРОЛОЗИ" В БЪЛГАРИЯ. ЧЛЕН НА АМЕРИКАНСКАТА АКАДЕМИЯ ПО ДЕРМАТОЛОГИЯ, ЕВПЕЙСКАТА АКАДЕМИЯ ПО ДЕРМАТОЛОГИЯ И ВЕНЕРОЛОГИЯ И ЕВРОПЕЙСКАТА АСОЦИАЦИЯ ПО ЛАЗЕРНА ДЕРМАТОЛОГИЯ.

Д-Р ХРИСТОВ, ПРИСЪСТВАХТЕ НА СПЕЦИАЛИЗИРАНОТО БИЗНЕС ОБУЧЕНИЕ OSM С ЛЕКТОР ИВАН ЗОРЗЕТО, МЕЖДУНАРОДЕН ЕКСПЕРТ И ПАРТНЬОР В OSM INTERNATIONAL GROUP. БИХТЕ ЛИ СПОДЕЛИЛИ ВАШИТЕ ВПЕЧАТЛЕНИЯ?

Преди всичко бих искал да благодаря на Venus Concept за тази прекрасна идея, както и за това, че ми дадоха възможност да участвам в реализирането ѝ. Не бих казал, че проведеното обучение беше „бизнес“ в тесния смисъл на думата. По-скоро то беше насочено към осъзнаването на предприемачите като личности, които биха могли да превърнат в реалност своите бизнес идеи или мечти.

КОЯ Е ОСНОВНАТА ИДЕЯ НА OSM ОБУЧЕНИЕТО И КАК БИ ПОМОГНАЛО НА СОБСТВЕНИЦИТЕ И МЕНИДЖЪРИТЕ НА ЕСТЕТИЧНИ КЛИНИКИ И ДЕРМАТОЛОГИЧНИ ЦЕНТРОВЕ ДА УПРАВЛЯВАТ ПО ВЪЗМОЖНО НАЙ-ДОБРИЯ НАЧИН СВОЯ ЕКИП ОТ СПЕЦИАЛИСТИ?

Дерматологични центрове Lege Artis и Open Source Management работим заедно повече от 6 месеца. Това, което ценя най-много в техния подход е, че личностното усъвършенстване, както на собствениците, така и на служителите във фирмите, стои в центъра на техните обучения. Прилагайки на практика получените познания ни прави не просто по-успешни в бизнеса – прави ни по-щастливи хора, по-добри родители и приятели, помага ни да създаваме истински човешки връзки с нашите пациенти и клиенти.

В РАМКИТЕ НА OSM ОБУЧЕНИЕТО БЕШЕ ПРЕДСТАВЕН СПЕЦИАЛЕН ТЕСТ ЗА ОЦЕНКА НА ЕКИПА ОТ СПЕЦИАЛИСТИ. ПО КАКВИ КРИТЕРИИ СЕ ОЦЕНЯВАТ СЛУЖИТЕЛИТЕ И КАК СЕ ИНТЕРПРЕТИРАТ РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ТЕСТА?

Това е един изключително интересен тест, който може да бъде от голяма помощ в работата с нашите служители. Преди всичко обаче OSM поставя резултатите, които самите предприемачи показват на този тест. Защото не би могъл да разбереш и работиш пл-

ноценно с екипа си, ако преди това не разбереш себе си. И отново личностното усъвършенстване стои на първо място – резултатите от теста показват не просто причините за нашите успехи и неуспехи до момента. Те ни помагат и в избора на пътя, по който поемаме от тук нататък.

КАКВА Е ВАШАТА ОЦЕНКА ЗА ТЕСТА И УСПЯХТЕ ЛИ ДА ГО ПРИЛОЖИТЕ ЗА ВАШИТЕ СЛУЖИТЕЛИ?

Аз използвам този тест по предназначение повече от 6 месеца. Отначало имах затруднения с разбирането му и интерпретацията на резултатите от него. Започнах със себе си, видях какви са слабостите ми като лекар, но също така и като предприемач, мениджър и човек. Започнах да работя по преодоляването на своите недостатъци и доста бързо усетих позитивната промяна в професионалния си и личен живот. Едва след това започнах да използвам теста за оценка и изграждане на път за професионално развитие на всеки един от своите служители. С някои от тях се наложи да се разгледя. Въпреки негативната емоция в началото, скоро разбрах, че това е било правилното решение и за двете страни. Сега прилагам този подход и при избора на нови членове на екипа. Тестът е както всички други добри инструменти – ползват от него са пропорционални на уменията да го използваш.

ПО КАКЪВ НАЧИН МОЖЕМ ДА РАЗЛИЧИМ МОТИВИРАНИЯ ОТ ДЕМОТИВИРАНИЯ СЛУЖИТЕЛ? КАКВО БИХМЕ МОГЛИ ДА НАПРАВИМ ПРИ ЛИПСА НА МОТИВАЦИЯ?

Мисля, че е много лесно да разберем какво мотивира нашите служители. Просто трябва да ги попитаме по подходящ начин. След това е нужно обективно да преценим дали личностните ценности на служителя ни съвпадат с етичните принципи на фирмата. Ако отговорът е негативен, тогава трябва бързо да се разделим



с него, защото ще спестим много неприятни моменти и на двете страни. Например в Lege Artis не работим с хора, които поставят като основна цел в живота си материалното благогенствие „на всяка цена“.

ВАЖНА ЛИ Е САМОМОТИВАЦИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ЗА ПОСТИГАНЕТО НА ПО-ГОЛЕМИ УСПЕХИ В БИЗНЕСА?

Разбира се. Добрият екип няма нужда от началници и надзиратели. Успешният мениджър е по-скоро съветник и приятел с колегите си, отколкото контролиращ дейността им по един в края на краищата геструктивен начин. Зная, че много хора не биха се съгласили с мен. Бих казал, че почти 24-годишния ми опит в работата с хора е показал правотата на това твърдение, защото съм изпитал „на гърба си“ негативните последици на подобен подход. Хората, които са ръководени чрез непрекъснат контрол работят само и единствено, когато този контрол е налице. Освен това, нито екипът, нито мениджърът са щастливи в края на краищата.

НЕОБХОДИМО ЛИ Е ДА ПРОВОКИРАМЕ СЛУЖИТЕЛИТЕ СИ И КОГА? КАКВО Е ЗНАЧЕНИЕТО НА ПРОВОКАЦИЯТА ЗА УСПЕХА?

Ако под провокация разбираме изваждането им от зона на комфорт – да, това е задължително условие за личностното израстване на всеки един от нас и оттам и на цялата фирма. Разбира се, този процес трябва да бъде контролиран, за да не бъде прекалено стресов.

С КАКВО СЕ ОТЛИЧАВА OSM ОБУЧЕНИЕТО ОТ ДРУГИ ПОДОБНИ БИЗНЕС ФОРУМИ, НА КОИТО СТЕ ПРИСЪСТВАЛИ?

С това, че поставя човека на първо място. На техните обучения не се говори за технически прийоми и похвати, чрез които да манипулираме пациентите и клиентите си или да „продаваме повече и на всяка цена“. OSM възприема бизнеса повече като реализирането на една идея, която е подчинена на определени етични принципи и правила.

СПОРЕД ВАС, КОИ СА ОСНОВНИТЕ ФАКТОРИ ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ НА ЕСТЕТИЧНИЯ БИЗНЕС В БЪЛГАРИЯ?

Отговорът на този въпрос е лесен – образование и квалификация. Професионалистите в този бизнес трябва да не спират да се стремят да бъдат все по-знаещи и можещи и не на последно място – все по-добри хора.

ЩАСТЛИВА СЪМ, ЧЕ СТАНАХ ЧАСТ ОТ ТАЗИ **СВЕТОВНА** **ПЛАТФОРМА ЗА ЛИДЕРИ**



Д-Р ДЕНИ ГОСПОДИНОВА
ЦЕНТЪР ПО ЕСТЕТИКА
ТЪРГОВИЩЕ

За пореден път Venus Concept ни изненада приятно с изключителния подбор на обучители в лицето на организация като Open Source Management. HR обучението за управление на екипите бе особено полезно за мен като млад управител на естетичен център. Помогна ми да разбера както практиките за управление на хора, така и начините за самоусъвършенстване и изграждане на самодисциплина. Пазарът на труда изисква да търсим постоянно добри служители, а открием ли талант да положим усилия да го задържим. Обучението ми помогна да разбера, че механизми като създаване на общи цели, стратегия и посока са сред най-успешните за работещ и развиващ се бизнес.

След събитието създадох ясни цели, които аз и моят екип да следваме. На първо място - условия за по-добра информираност за предлаганите от нас услуги. Друга основна цел, която си поставяме през годините е да даваме възможност на клиентите ни да правят информиран избор, съобразен с индивидуалните им нужди. Искаме да знаят предимствата на центрове със сертифицирани услуги и квалифициран персонал, които напреданно работи за подобряване на професионалните си умения. Срещата със специалист като Иван Зорзето и огромния му опит, несъмнено ще ни помогне да предложим на клиентите и пациентите ни обслужване на световно ниво. Разговорите с тях допълнително ме увериха, че пътят, по който сме поели за развитие в малък град е правилният. Така още по-уверено предлагаме на клиентите ни качество, ефективност, обслужване, обстановка и удовлетворение.

