

Organizacja i zarządzanie eventem

– budowanie zespołu



Alicja Kuras

9 lipca 2013 r.

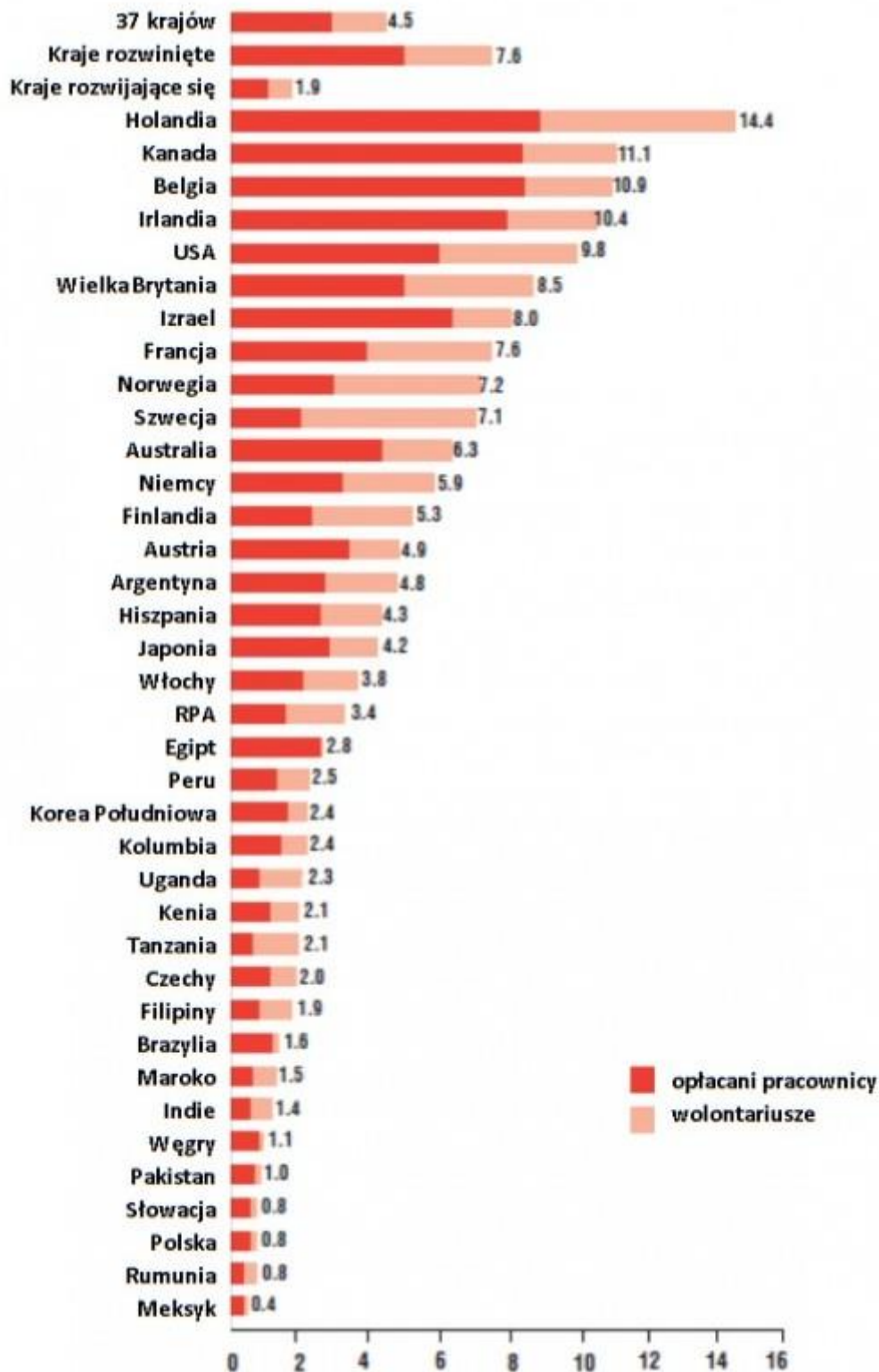
Za sukcesem każdego przywódcy stoi jego zespół. To od efektywności i umiejętności współpracy ludzi, z którymi lider jest związany, w dużej mierze zależą jego własne osiągnięcia. Zdolność stworzenia efektywnego zespołu jest niezmiernie istotna podczas organizacji masowych imprez, których skala działania nie pozwala menadżerowi na osobistą kontrolę wszystkich prac.

Dużym wyzwaniem dla zarządzającego wydarzeniem jest stworzenie efektywnego zespołu. Jako że bardzo często są one powołane jedynie na potrzeby danego wydarzenia, czas szkoleń z reguły jest bardzo ograniczony, a ludzie pracują ze sobą po raz pierwszy. Personel powinien zostać podzielony na grupy o liczebności ok. 2 do 25 osób. Daje to możliwość efektywnego wykorzystania posiadanych zasobów oraz sprawnego zarządzania. Niezbędne jest wyselekcjonowanie pracowników o różnych kwalifikacjach w celu późniejszego utworzenia drużyn o wszechstronnych umiejętnościach. Proces szkoleniowy powinni przejść szczególnie liderzy, którzy nie mogą wszystkiego robić samodzielnie i muszą posiadać zdolność delegowania zadań. Dla zespołu należy zapewnić szkolenia z zakresu przydzielonych mu zadań, ponieważ to od sprawności i przygotowania zależy późniejszy sukces organizowanego wydarzenia.

Personel musi odczuwać, że w organizacji posiada wsparcie dla swoich starań. Stworzenie planu celów szczegółowych pomaga osiągnąć sukces. Cele te powinny być mierzalne, ponieważ umożliwia to zespołom łatwiejsze osiągnięcie celu głównego oraz jest niezbędnym elementem motywującym drużyny do dalszych zadań. Współpracownicy muszą mieć do siebie zaufanie. W celu stworzenia takiej atmosfery niezbędne jest zapewnienie świadomości o celach organizacji oraz celach pozostałych zespołów. Dzięki temu ludzie mają poczucie, że współpracują ze sobą, pomimo iż działają w różnych drużynach – łączy ich cel organizacji. Należy zapewnić dogodny kanał komunikacji pomiędzy personelem i organizatorem oraz pomiędzy wolontariuszami i zatrudnionymi pracownikami. Dzięki nadaniu obowiązków wzrasta poczucie władzy załogi, co powoduje wzrost motywacji do wykonania powierzonych zadań. Powinna istnieć różnica pomiędzy wyznawaniem uznania dla wolontariuszy i opłacanego personelu. Załoga powinna formalnie i nieformalnie wykazywać wdzięczność wolontariuszom, natomiast wolontariusze powinni publicznie uznawać zasługi załogi. Te różnice powinny być widoczne. Wszyscy pracownicy muszą odczuwać zadowolenie i radość z wykonywanych zadań oraz wspólnie cieszyć się osiągniętym sukcesem wydarzenia.

Wolontariusze mogą odgrywać znaczącą rolę w budowaniu personelu eventu. Podczas zimowych Igrzysk Olimpijskich w Turynie zaangażowano 25 tys. wolontariuszy, z czego 5 tys. tworzyło program ceremonii. 3,5 tys. z nich pracowało jako tancerze, aktorzy, akrobaci, muzycy, podczas gdy pozostałe 1,5 tys. zajmowało się organizacją imprezy, jako asystenci producentów.

Udział siły roboczej zaangażowanej w wolontariat i organizacje non-profit w ludności aktywnej zawodowo – Turyn IO



Źródło: Hall M. H., Barr C. W., Easwaramoorthy M., Sokolowski S. W., Salamon L. M.: *The Canadian Nonprofit and Voluntary Sector in Comparative Perspectiv*. Canada: Imagine Canada, 2005.

Wolontariusze byli siłą witalną sukcesu olimpiady Sydney 2000. Tradycją igrzysk jest angażowanie społeczeństwa w wolontariat, częściowo oczywiście ze względów ekonomicznych. Ważniejszym aspektem jest jednak danie społeczeństwu poczucia, że uczestniczą i przyczyniają się do organizacji Olimpiady. Dla tłumów, które przybyły z różnych stron świata wolontariusze byli twarzą Igrzysk Olimpijskich Sydney 2000.

Proces szkolenia składał się z kilku poziomów: szkolenia ogólnego, szkolenia ze specyfiki wykonywanej pracy, szkolenia terytorialnego jednakowego dla wszystkich wolontariuszy oraz szkolenia z przywództwa dla całego personelu w tym również dla wielu wolontariuszy. Szkolenia na tak wielką skalę były dużą inwestycją, jednak zwróciły się w jakości wykonywanych usług i motywacji pracowników, co przyczyniło się do ostatecznego sukcesu Igrzysk Olimpijskich Sydney 2000. Proces treningowy obejmował milion godzin przeprowadzonych w ciągu trzech miesięcy poprzedzających olimpiadę. Motywacja ochotników była szczególnie widoczna podczas igrzysk, ponieważ jedynie 4% osób nie zjawiało się w pracy, był to szczególnie niski wskaźnik spadku lojalności dla eventu. Organizatorzy zgodnie stwierdzili, że wolontariusze łącznie ze sportowcami stanowili najważniejszą część tej olimpiady.

Bibliografia

1. Bowdin G. A. J., Allen J., O'Tolle W., Harris R., McDonnell I., *Event Management*, Oxford, Elsevie, 2006.
2. SOCOG, *Official report of the Games of the XXVII Olympiad. Volume One. Preparing for the Games*, Sydney Organising Committee for the Olympic Games, 2001.
3. Hall M. H., Barr C. W., Easwaramoorthy M., Sokolowski S. W., Salamon L. M., *The Canadian Nonprofit and Voluntary Sector in Comparative Perspectiv*, Canada, Imagine Canada, 2005.

Artykuł dostępny na licencji:



Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych

Wykorzystując artykuł, podaj autora i źródło newpr.pl (w internecie linkując do nas).