

模擬餐廳營運 學分工補位解難 同煮同撈建團隊精神



【明報專訊】企業為建立團隊精神，不時安排不同活動增進員工之間的互動合作。過往的team building活動不外乎戶外歷奇體驗，不過近年活動百花齊放，繼玩到七彩的Art Jamming後，又有滋味十足的Culinary Team Building。究竟「玩」完之後，是否能如企業所願，建立員工之間的團隊精神？



類比日常工作 解說分析

Culinary Team Building，你可能以為只是幾個同事合作煮飯仔？Kitchen Dynamic創辦人兼培訓導師梁孝偉（Kevin）說：「Culinary Team Building不是team activities（團隊活動）。」他直言如果純粹是一班同事一起煮飯仔，這只屬一般團體活動，雖然也可促進感情，但側重玩樂一面；而team building必須從活動帶出信息和目標，亦要把活動內容套入日常工作中。



簡單來說，Culinary Team Building融入了Cookery Management（廚藝管理），讓參加者透過餐廳營運，學習團隊精神的重要。Kevin強調活動不要求每個參加者都懂得烹飪，亦不像電視節目要鬥快鬥好味。他以其中項目Master Chef為例，一間餐廳的行政總廚職責不止煮食，他上要向投資者交代，下要管理整個團隊，確保餐廳運作順暢，這正正可套入商業機構的運作架構；而另一個項目Running man中，有同事要負責買菜，學習成本控制，又有同事模擬送外賣，到不同地點完成任務，其間Kevin飾演的boss更會給予總廚突發任務，例如突然要求購買冷門食材，或增加外賣地點等，總廚收到指令後，能否快速和準確傳達信息，重整「作戰計劃」，並指導下屬完成任務，以此考驗團隊的溝通能力和危機處理；這些突發任務能對應日常工作情況，例如工作項目執行期間，上司突然委派其他工作，團隊領袖要即時應變。Kevin指活動結束後的解說（debriefing）環節同樣重要，培訓導師會總結和分析，並帶出活動與公司日常工作的相似度，讓同事反思。



活動新鮮 年輕員工投入

Culinary Team Building在港較為新鮮，但在美國、加拿大、泰國、新加坡早已有這種培訓方法。在加拿大成長的Kevin，曾從事餐廳工作，回港後從事五年企業培訓工作，大約十年前他回到加拿大，認識Culinary Team Building培訓方法，覺得很有趣，於是結合自己的餐飲及培訓經驗，在港開設這個課程。「以往香港的team building活動多是戶外歷奇，這種模式在香港已有二三十年，雖然也有其優點，但玩得多，同事已猜到活動要帶出的message，投入度大減。」

Kevin的其中一個企業客戶溥儀眼鏡，先後安排過不同員工參加了三次活動，該公司培訓部經理曾健文（Frankie）說：「愈來愈多年輕一代加入公司，以往的培訓方式未必適用，現在的培訓要互動、有gimmick，但又要取一個平衡，不可純玩樂，要利用活動

帶出信息。」Frankie表示，**Culinary Team Building**富新鮮感之餘，活動設定亦能類比日常工作，舉個例子，小組要在限時下完成幾道菜式，同事之間要互相配合，看到一個同事切菜時，另一個就要去炒飯，互相「補位」，這與零售業工作情況相似。當某個同事正解答顧客疑問時，其他人不時要留意同事的需要，隨時幫忙拿取貨品或給顧客奉茶。

管理層參與 促進上下溝通

要建立團隊精神，聆聽溝通是重要一環。Frankie指最傳統的培訓方式是由培訓部舉辦課堂培訓（**classroom training**），管理層很少參與，但如果轉為在外付費的培訓活動，管理層因想了解支出去向和成效而增加參與度，變相管理層有機會聆聽員工的需要，而新一代員工亦可趁機發表意見，促進溝通和互相尊重。其中令他留下深刻印象的，是一次管理層參與活動後的分享，「有些同事年資很深，可能已經超過十年或廿年，但他們都指自己做事的方式需要改變，甚至有同事主動承認，自己平時沒有主動與其他同事溝通，主動聆聽大家的需要」。他認為要資深同事反省後再宣之於口是頗困難的，但由於活動細節能類比日常工作，同事容易產生共鳴，配合活動後公司內部的討論及分析，可達到深刻反思效果。

Frankie表示，在活動中，飾演餐廳老闆的Kevin其實就像公司的CEO，而每組的**Master Chef**則是各部門主管，Kevin指派任務時就似平日老闆下達指令，很多時沒有清楚解釋便要實行，而**Master Chef**在廚房裏只能委派組員工作，自己不能「落手落腳」，情況就如同在辦公室一樣，所以一個好的**Master Chef**就是要懂得向同事講解計劃，分配工作。

文：李欣敏

編輯：梁小玲

電郵：feature@mingpao.com