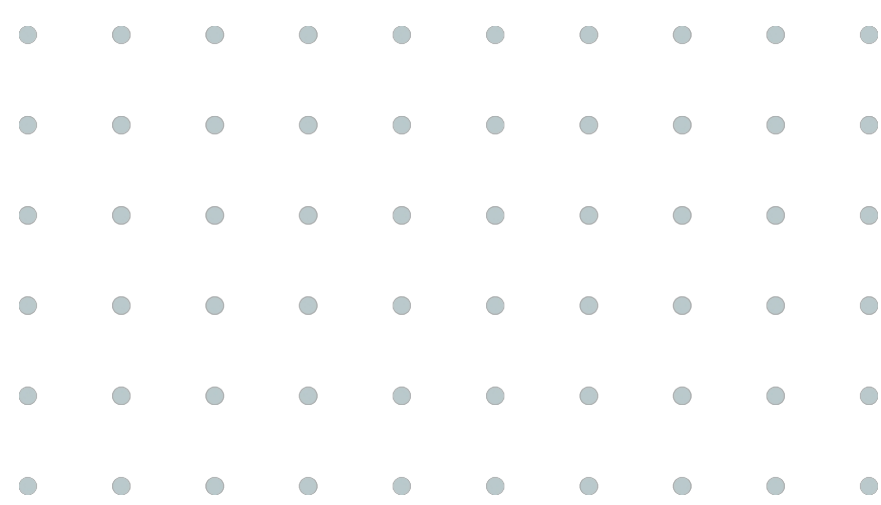




USTALANIE PRIORYTETÓW W ZAKRESIE MOŻLIW

Szkolenie trenerów

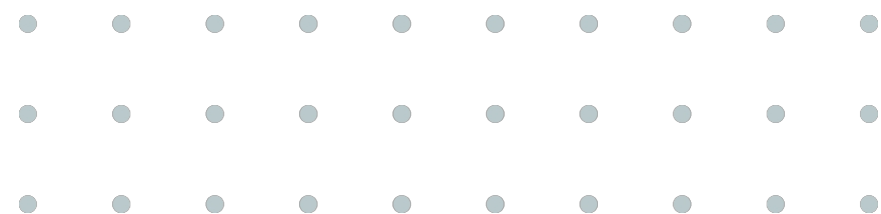


01. DLACZEGO NIGDY NIE MYŚLIMY O POTENCJALE
Wprowadzenie, rozgrzewka, terminologia

02. PUŁAPKI
Potrzebujemy więcej...

03. PRZESZKODY
Poznaj przeszkody

04. ZMIANA PUNKTU
WIDZENIA
Odwrotnie



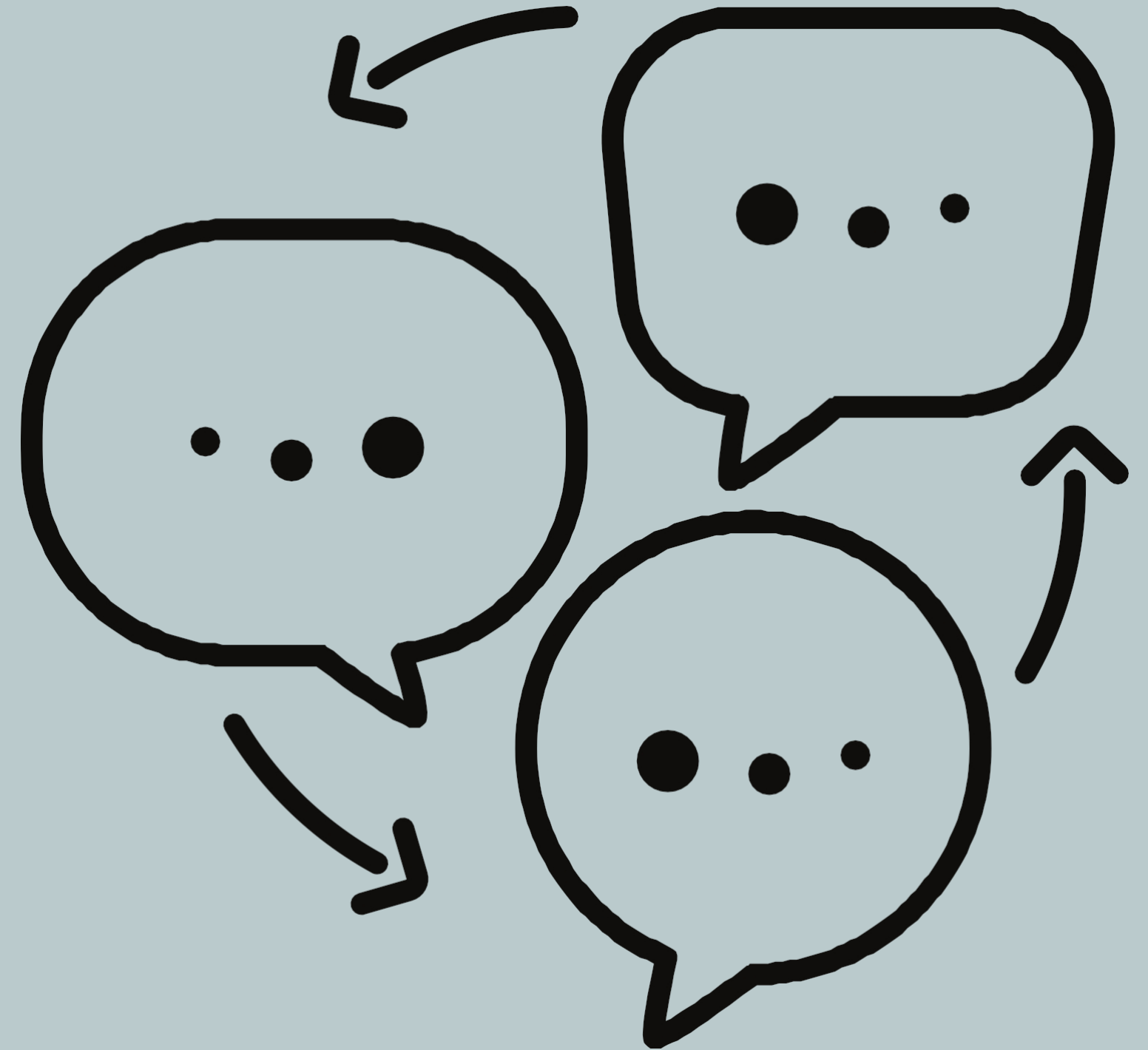
SPIS TREŚCI

Dlaczego rzadko
myślimy o
budowaniu
potencjału
organizacyjnego?



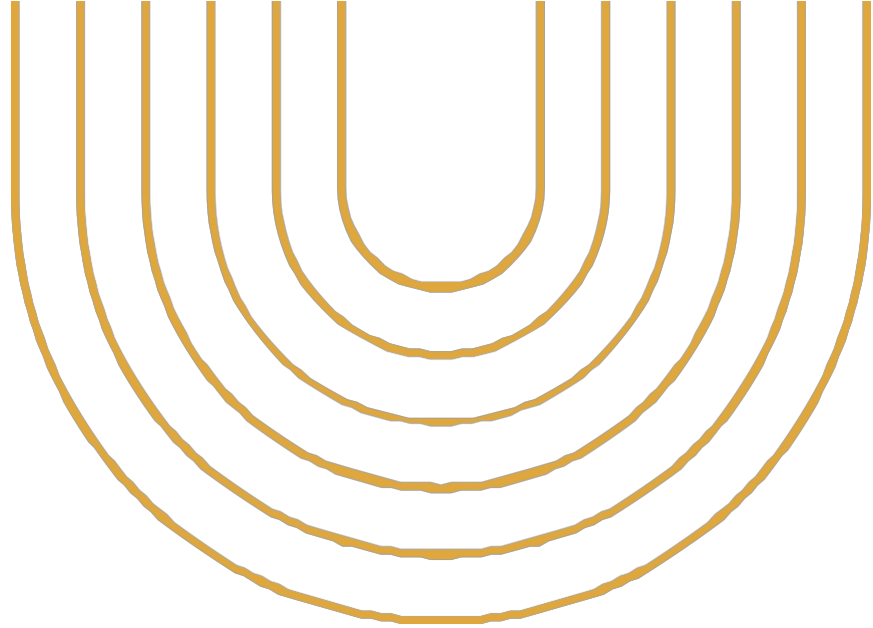
Wprowadzenie i
rozgrzewka

Dlaczego rzadko
myślimy o
budowaniu
potencjału
organizacyjnego?



Porozmawiajmy o

tym?

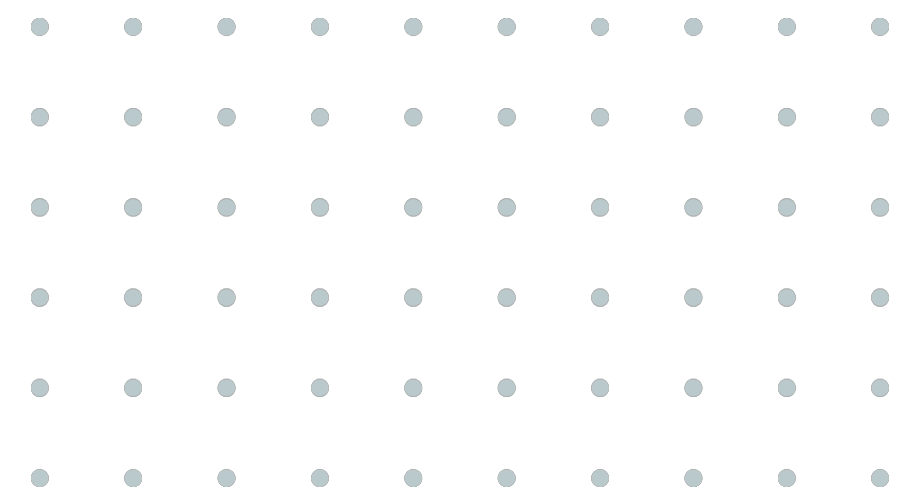


POTENCJAŁ

Potencjał organizacyjny to zdolność organizacji do wykonywania zadań niezbędnych do realizacji misji, utrzymania wydajności i długoterminowego funkcjonowania – w najlepszym możliwym wydaniu.

UMIEJĘTNOŚĆ

Z kolei kompetencje odnoszą się do zdolności lub potencjału danej osoby do wykonania zadania. Mogą one wiązać się z predyspozycjami lub umiejętnościami danej osoby. Z czasem można je nabyć i doskonalić.



Potrzebujemy więcej...

Ta pułapka jest często jedną z głównych przyczyn, dla których zaniedbujemy potencjał.



CZAS



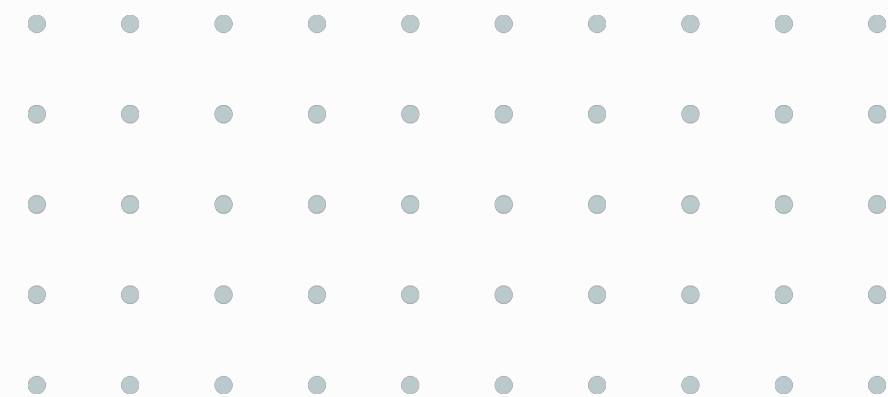
FINANSE



ZASOBY
LUDZKIE



WSZYSTKO
INNE

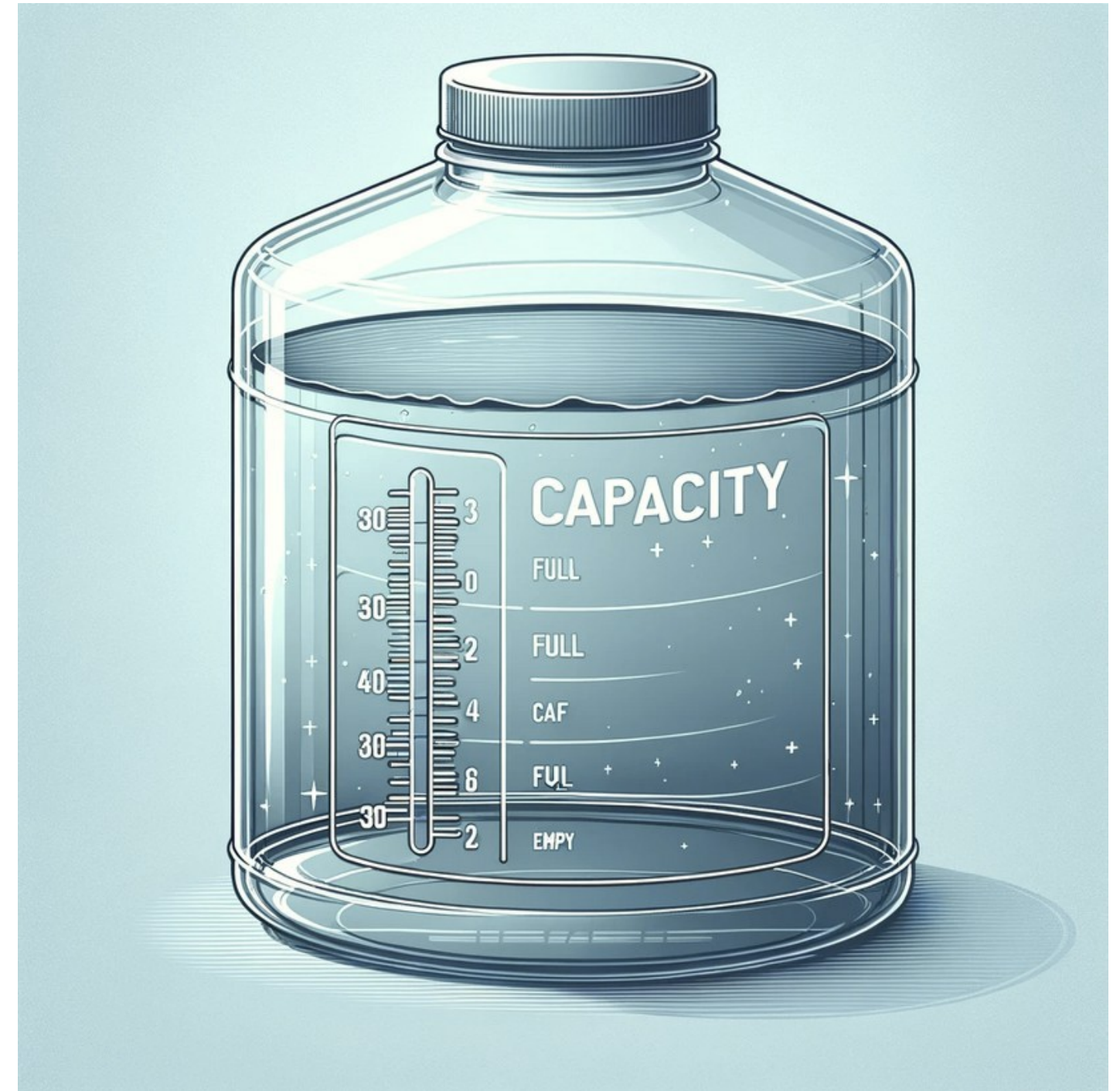


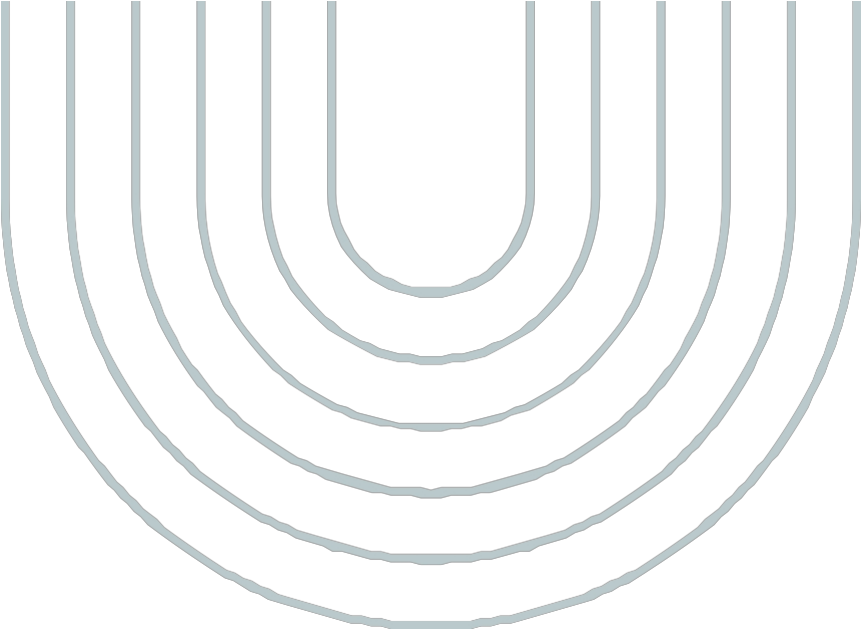
Zrozum wieloaspektowy charakter zdolności operacyjnej w organizacjach.

Potencjał techniczny:
konkretna wiedza i
umiejętności.

Potencjał podstawowy:
Umiejętności zarządzania,
wola, nastawienie i
przywództwo.

Sprzyjające otoczenie:
Warunki zewnętrzne
ułatwiające
wykorzystanie potencjału



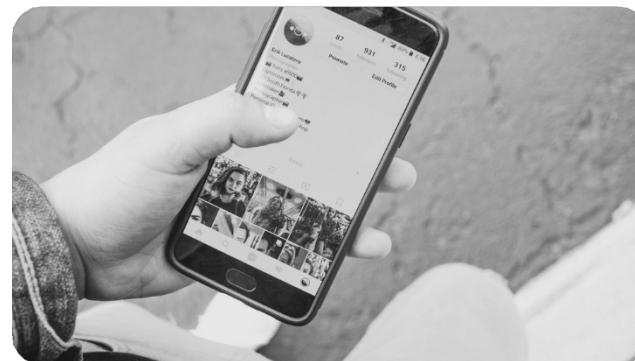


Główne przeszkody – pilność i rutyna



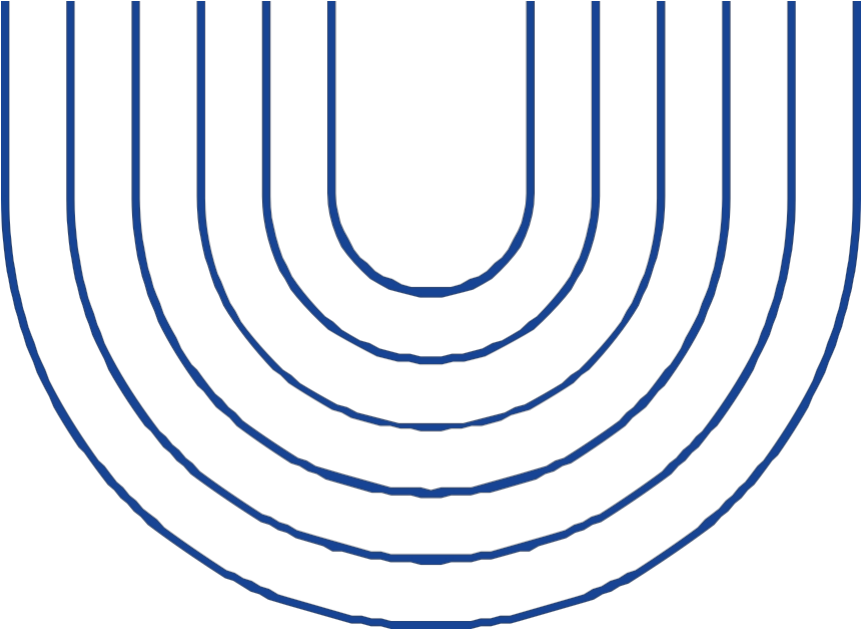
Codzienna rutyna

W szybko zmieniającym się świecie codziennych zadań i obowiązków organizacje mogą pogrążyć się w codziennej rutynie. Skupienie się na kwestiach operacyjnych może prowadzić do zaniedbania szerszej perspektywy dotyczącej potencjału organizacyjnego, co hamuje długoterminowy rozwój i zdolność adaptacyjną.

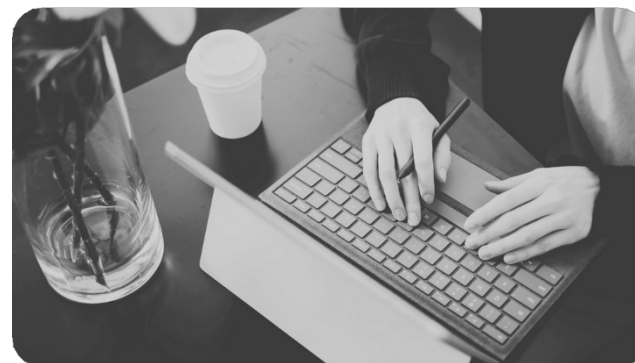


Pułapka pilności

Organizacje często przedkładają sprawy pilne nad te ważne. Chociaż bieżące problemy wymagają uwagi, zaniedbywanie inicjatyw związanych z budowaniem potencjału może stworzyć słabe punkty w obliczu przyszłych wyzwań. Niezbędne jest znalezienie równowagi między sprawami pilnymi a strategicznymi.



Główne przeszkody – brak skupienia



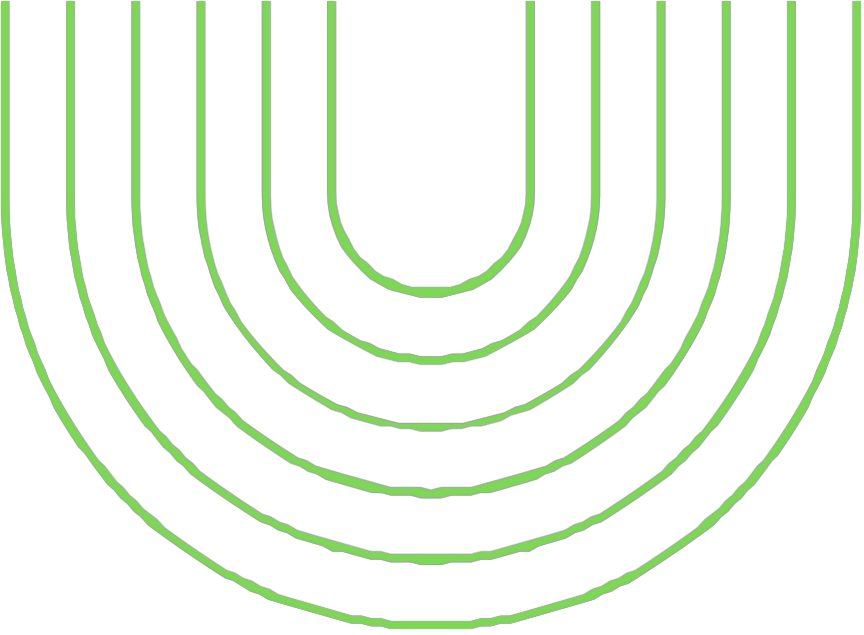
Błędne przekonania

Błędne przekonania dotyczące budowania potencjału, takie jak postrzeganie go jako luksusu, a nie konieczności, mogą hamować postęp. Obalmy te mity i zrozumiemy, w jaki sposób inwestowanie w potencjał organizacyjny jest inwestycją w odporność i zabezpieczenie na przyszłość.



Brak świadomości i skupienie na krótkoterminowych celach

W wielu przypadkach istotnym czynnikiem jest brak świadomości dotyczącej znaczenia potencjału organizacyjnego. Mamy tendencję do skupiania się na bieżących potrzebach, zamiast dostrzegać, że solidne podstawy potencjału organizacyjnego są kluczem do trwałego sukcesu.



Główne przeszkody – przywództwo i kultura

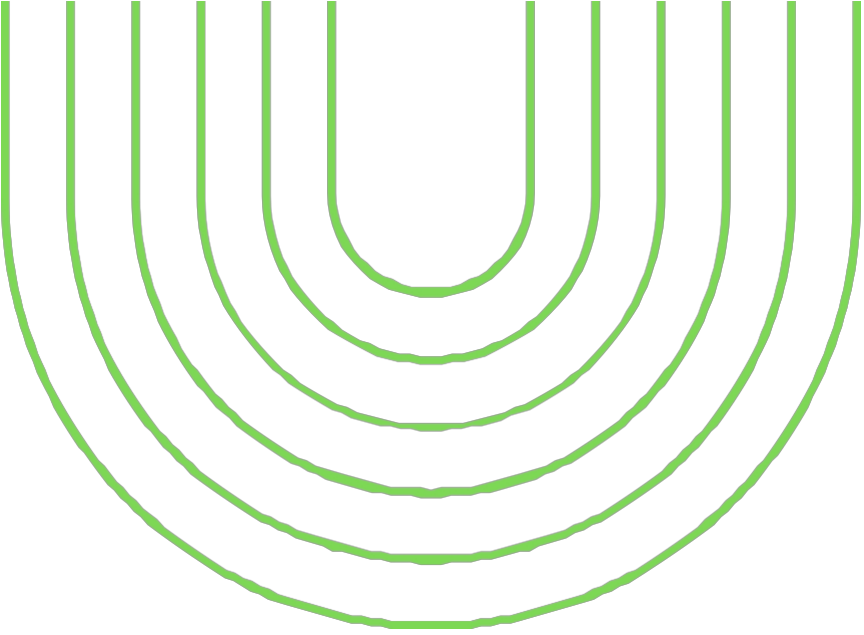


Spójność przywództwa i potencjał

Jedną z głównych przeszkód w budowaniu potencjału organizacyjnego jest osiągnięcie spójności wśród kierownictwa oraz kierowanie organizacją przez profesjonalnego lidera. Rozbieżne wizje i priorytety mogą utrudniać wdrażanie spójnych strategii budowania potencjału, podobnie jak brak przywództwa.



Opór kulturowy i brak zaangażowania Kultura organizacyjna odgrywa kluczową rolę w rozwoju potencjału budowania potencjału. Opór wobec zmian, zakorzeniony w kulturze organizacyjnej, może hamować postęp, a brak zaangażowania pracowników może osłabiać skuteczność inicjatyw mających na celu budowanie potencjału.



Główne przeszkody: komunikacja i wdrażanie



Niewystarczająca komunikacja

Wdrożenie

przejrzystyc
h kanałów komunikacji zapewnia spójność i
zrozumienie na wszystkich poziomach.



Niespójne wdrażanie

Opracowanie standardowych procesów i
zapewnienie jednolitości wdrażania pomaga
pokonać tę przeszkodę, sprzyjając spójnemu
podejściu do budowania potencjału.

...Zastanów się nad budowaniem potencjału organizacyjnego

Jedną z największych przeszkód jest zmiana mentalności organizacyjnej w kierunku ciągłego doskonalenia.

Kluczowe znaczenie ma przełamanie oporu przed zmianami i zaszczepienie w całej organizacji nastawienia na rozwój.

Promowanie kultury sprzyjającej uczeniu się, innowacyjności i zdolności adaptacyjnej stanowi podstawę skutecznego budowania potencjału.

Zmiana punktu ciężkości: Priorytetowe traktowanie budowania potencjału

To czas na zmianę naszego celu.
Priorytetowa budowa organizacyjna
możliwości jest nie jest
traktowanie luksusem — to
Strategiczna konieczność.

Zanim rozpoczniemy proces budowania
potencjału organizacyjnego, konieczne
jest zidentyfikowanie istniejących luk.

Krótkie wprowadzenie – trzy kluczowe luki w potencjale

Potencjał tkwi w czynniku ludzkim. Inwestowanie w ciągłe szkolenia podnosi indywidualne umiejętności i wzmacnia organizację jako całość. Rozpoznaj i wykorzystaj potencjał swojego zespołu, aby wspierać kulturę rozwoju.

UMIEJĘTNOŚCI

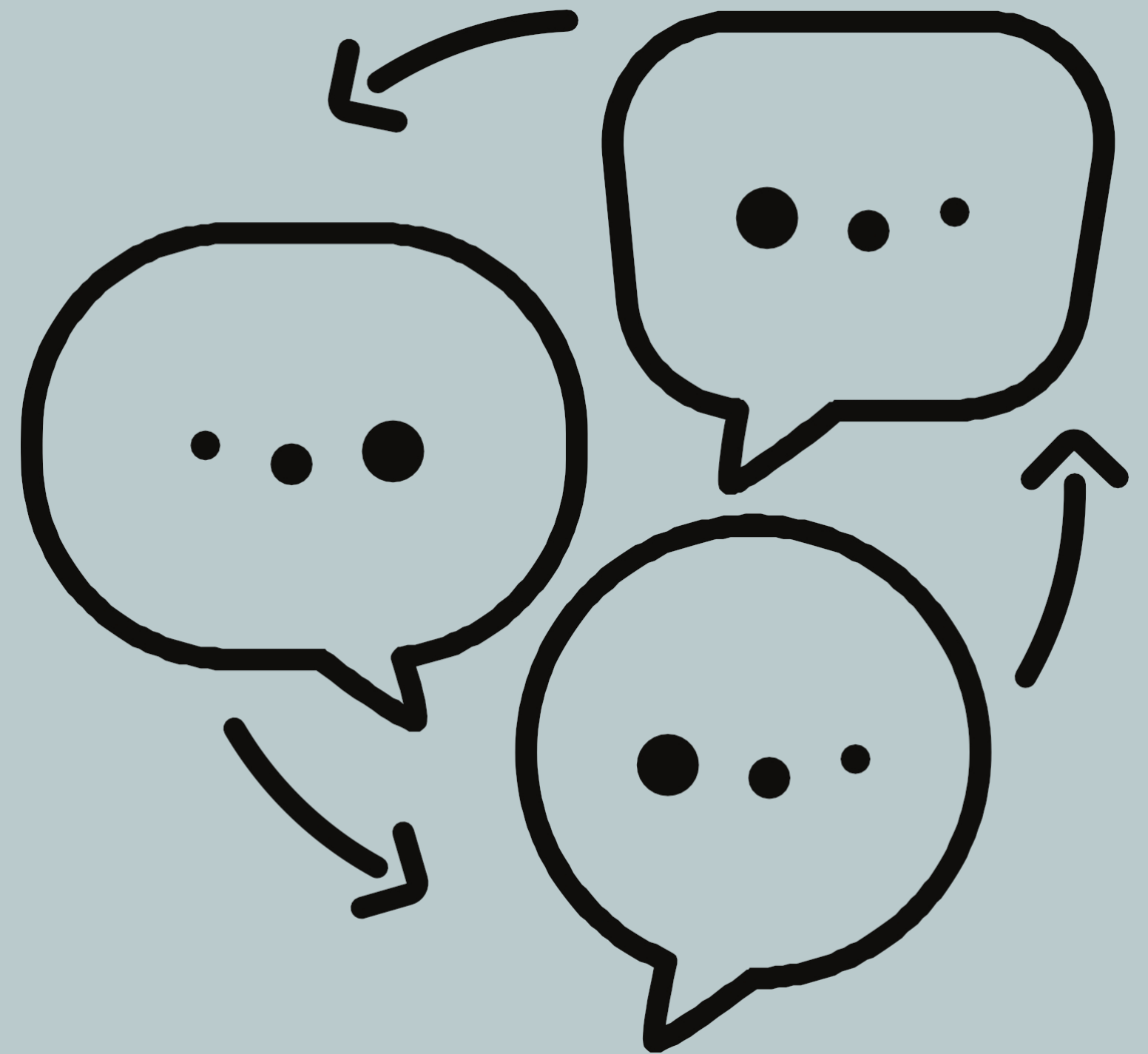
W erze cyfrowej utrzymanie przewagi wymaga otwartości na innowacje technologiczne. Oceń infrastrukturę technologiczną swojej organizacji i poszukaj możliwości jej ulepszenia.

TECHNOLOGIA

Solidny plan strategiczny jest kompasem, który kieruje rozwojem organizacji. Oceń obecne procesy planowania strategicznego i udoskonal je pod kątem elastyczności i zdolności adaptacyjnych.

STRATEGIA

Czy można sobie
wyobrazić coś
ważniejszego niż
umiejętności,
technologia i
strategia, aby
budować potencjał?



Porozmawiajmy
o tym!



Sposoby na poprawę potencjału organizacyjnego

01

INWESTUJ W TECHNOLOGIĘ

Technologia może przyczynić się do zwiększenia potencjału organizacyjnego poprzez usprawnienie procesów i komunikacji.

02

ROZWIJAJ KULTURĘ UCZENIA SIĘ

Organizacje powinny dążyć do stworzenia środowiska, które zachęca pracowników do ciągłego zdobywania nowych umiejętności i doskonalenia już posiadanych.

03

ROZWIJAJ SILNE PRZYWÓDZTW

Niezwykle ważne jest, aby menedżerowie i liderzy w organizacji posiadali silne umiejętności przywódcze, aby zapewnić, że organizacja zmierza we właściwym kierunku.

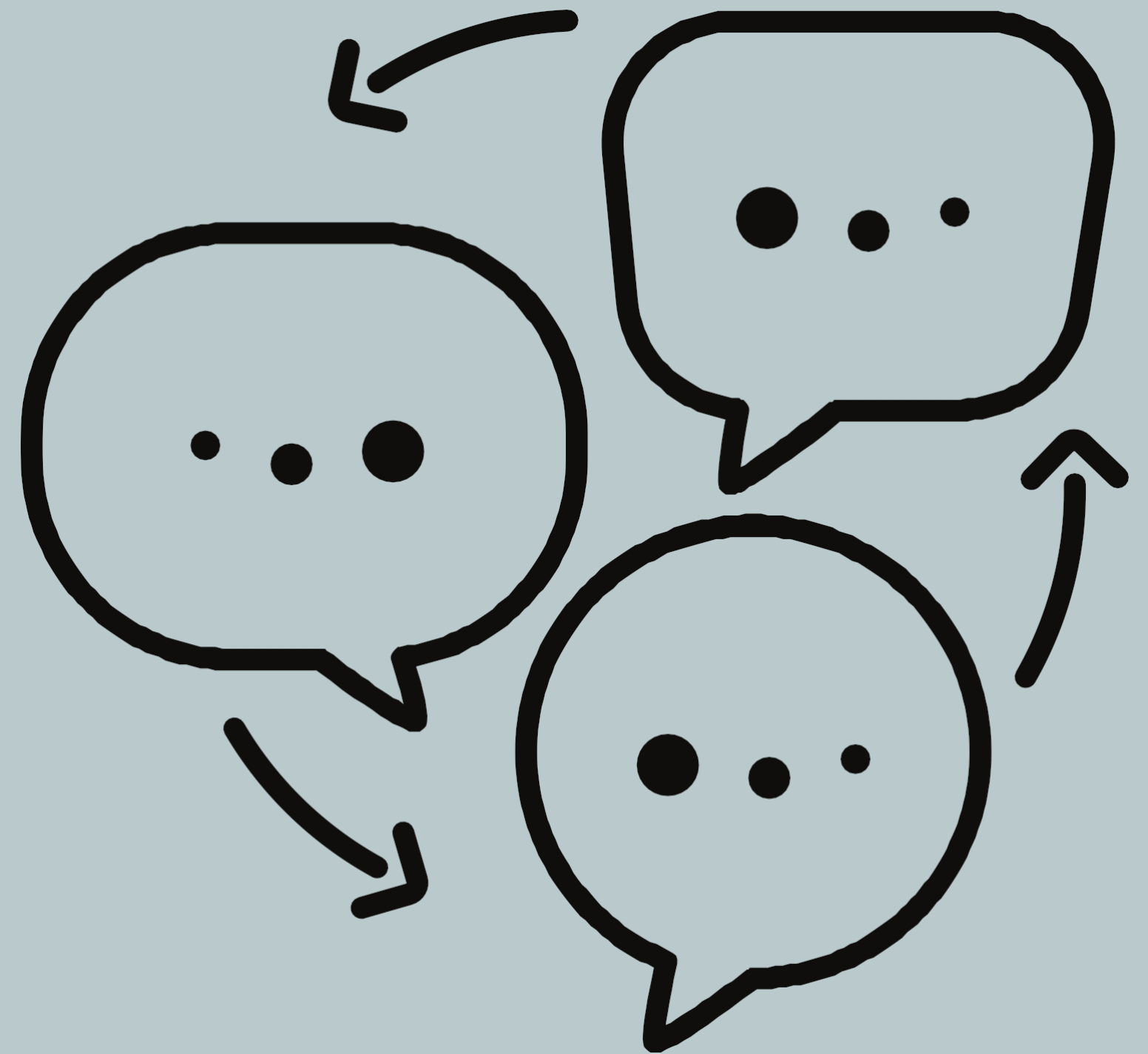
04

WSPIERAJ WSPÓŁPRACĘ

Praca zespołowa i współpraca są kluczowymi elementami potencjału organizacyjnego.



Co zatem można
zrobić, aby pokonać
przeszkody i jakie
mogą być korzyści?

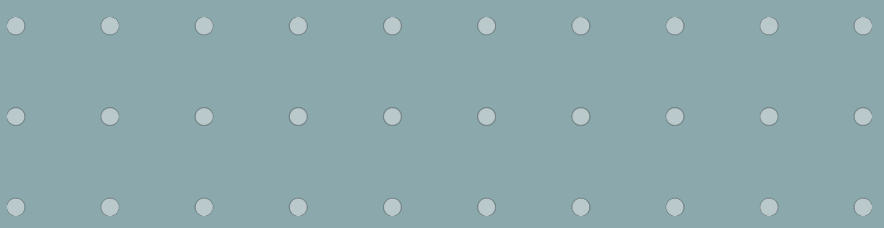


Omówmy to
pokrótce!

Korzyści

Budowanie potencjału wywołuje pozytywne skutki w całej organizacji. Zwiększa wydajność, innowacyjność i zdolność adaptacyjną, tworząc solidne podstawy dla zrównoważonego wzrostu. Od poprawy morale pracowników po lepsze planowanie strategiczne – korzyści mają charakter transformacyjny.

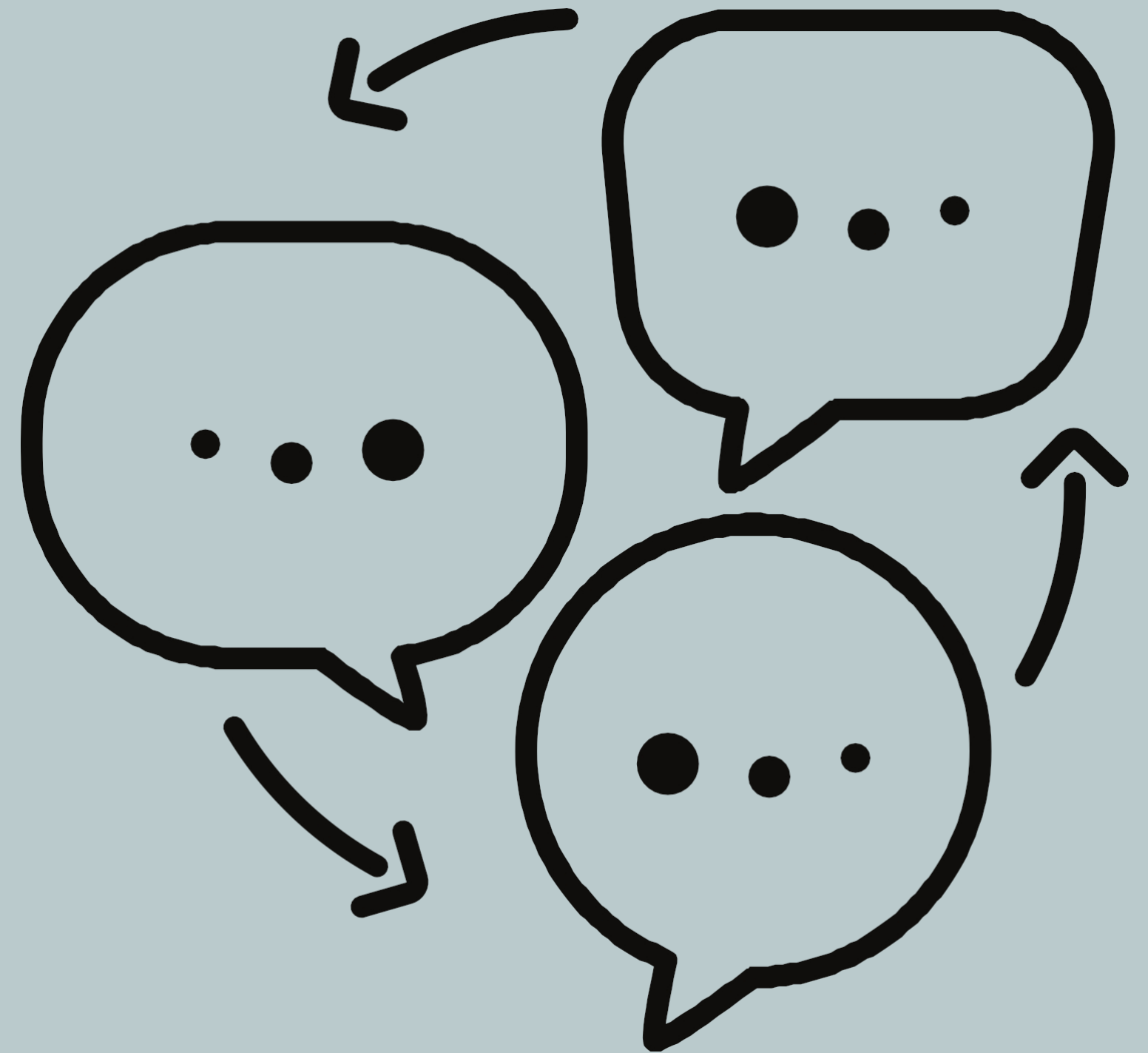




„(...) Jedyną trwałą przewagą, jaką można mieć nad innymi, jest zwinność. To wszystko. Ponieważ nic innego nie jest trwałe – wszystko, co stworzysz, ktoś inny skopiuje.
Jeff Bezos, założyciel Amazona.”

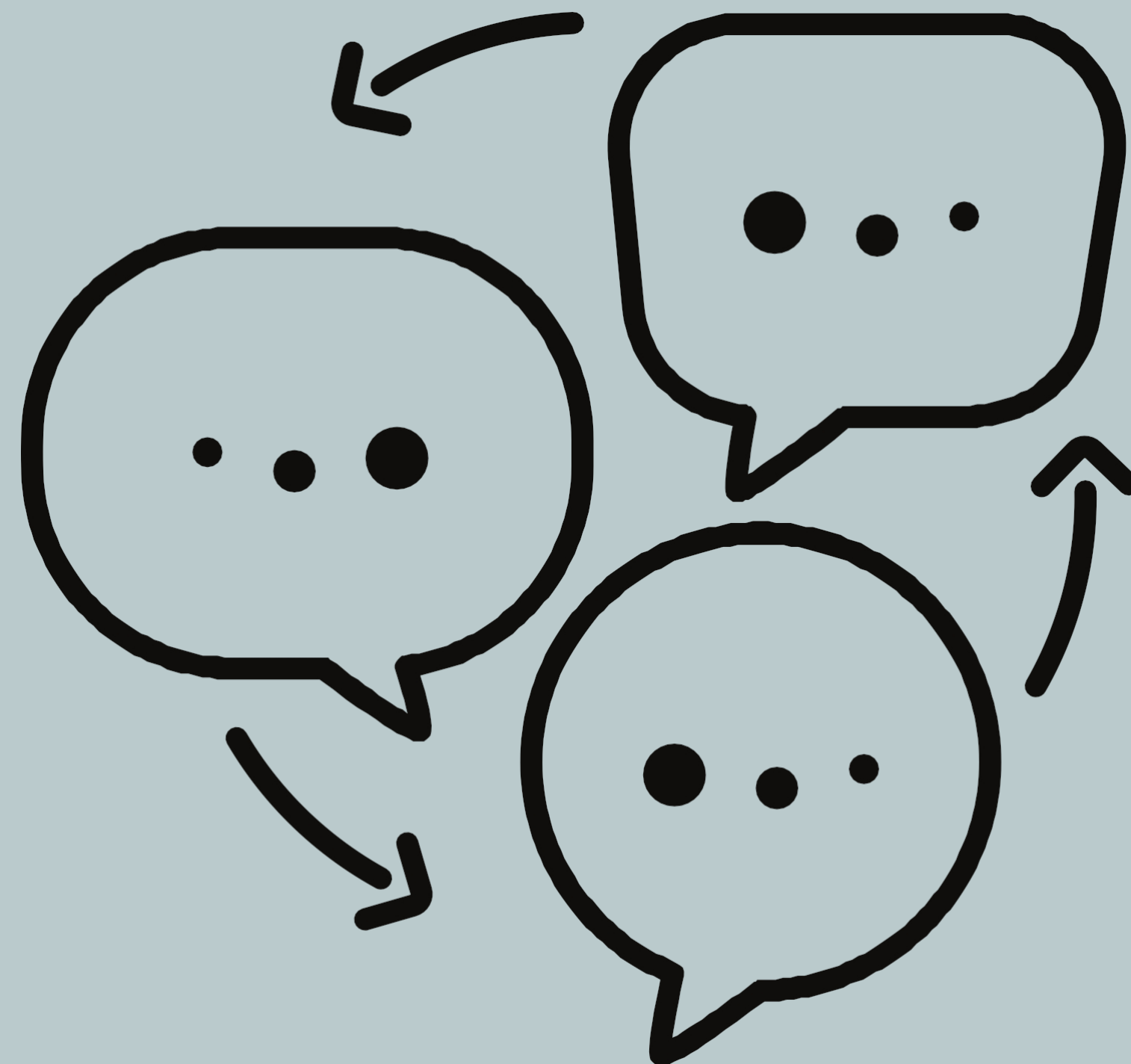


Czy zgadzasz się, że
umiejętności,
technologia i strategia
stanowią sedno
potencjału, czy też
największy wkład ma
właśnie zwinność?



Zastanówmy się!

Twoje końcowe
przemyślenia – czy
uważasz, że Twoja
organizacja powinna
być zwinna?



Zastanówmy się!



DZIĘKUJEMY

Masz jakieś pytania?

