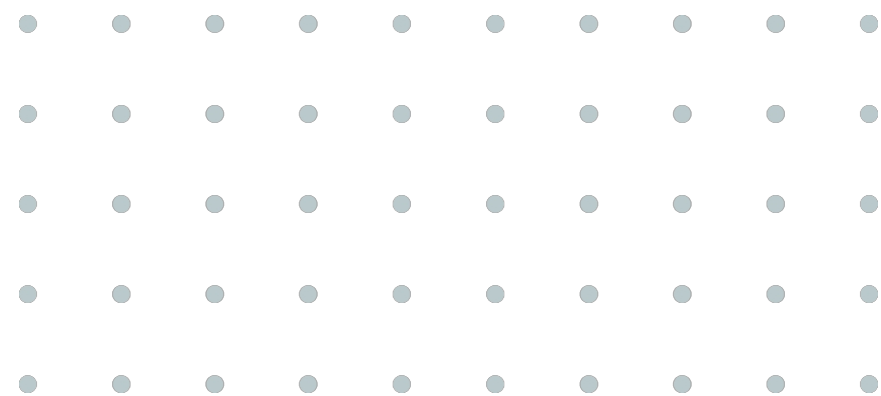




CZYNNIKI I PRZESZKODY WPŁYWAJĄCE NA POTENCJAŁ

Szkolenie trenerów



Rozwoju Regionalnego) w ramach programu Interreg Region Morza Bałtyckiego.

01.

CZYNNIKI WEWNĘTRZNE

Poznaj wyzwanie

02.

CZYNNIKI ZEWNĘTRZNE

Naucz się dostosowywać

03.

PRZESZKODY

Zidentyfikuj

04.

ELIMINACJA BARIER ZWIĄZANYCH Z
MOŻLIWOŚCIAMI

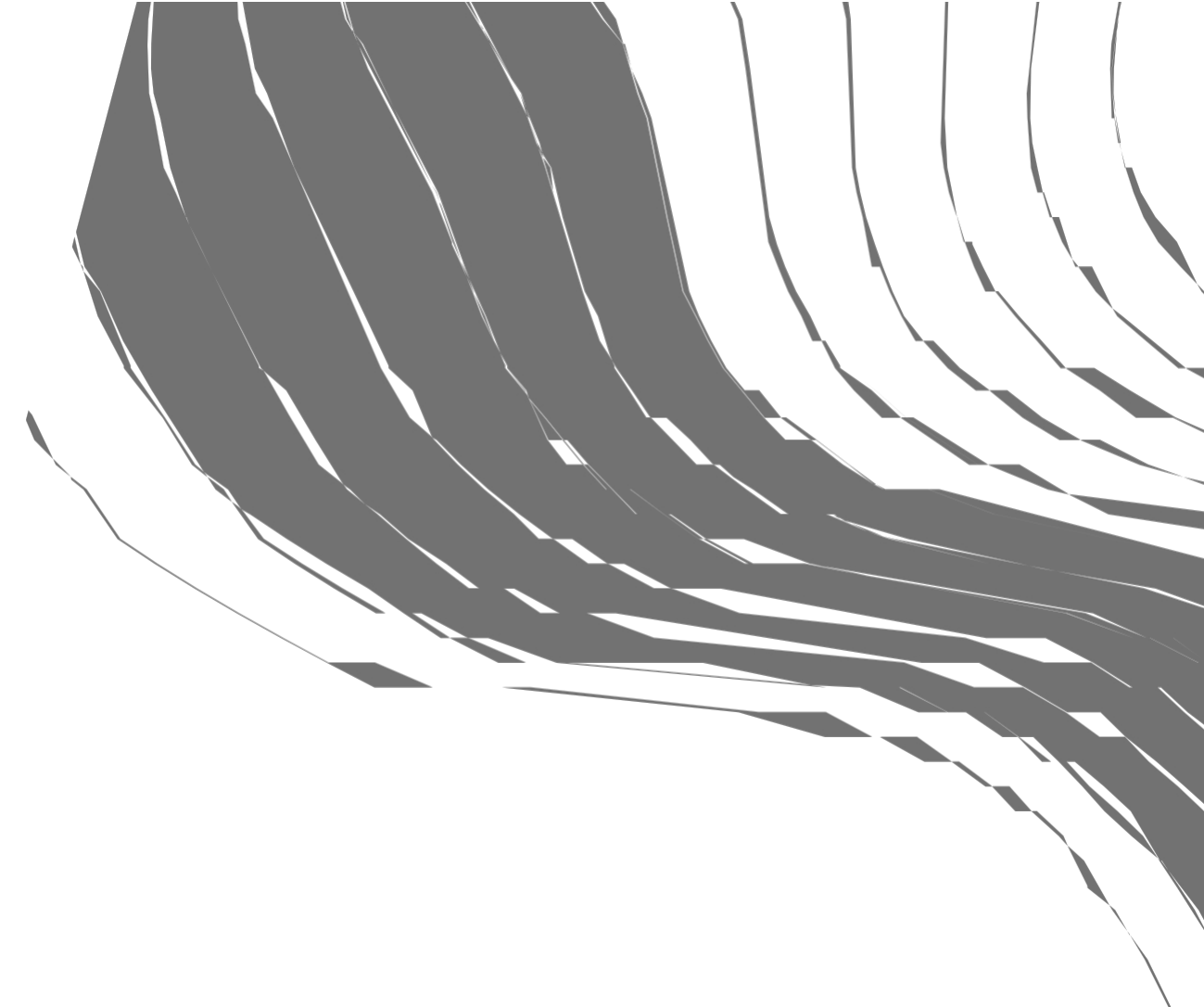
Zaplanuj działania

05.

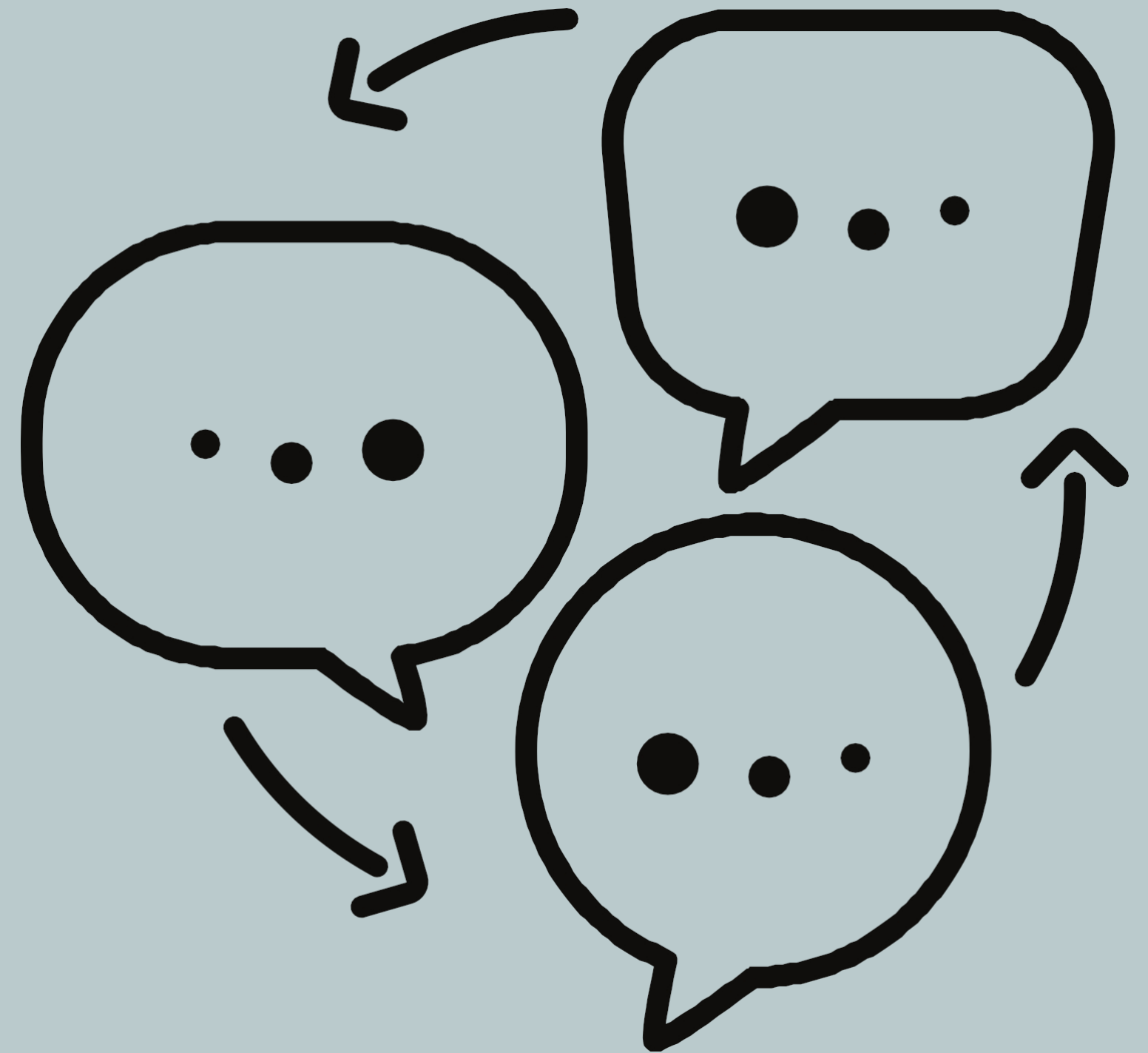
NARZĘDZIA DO OCENY GOTOWOŚCI DO
ZMIAN

Wybór narzędzi

SPIS
TREŚCI

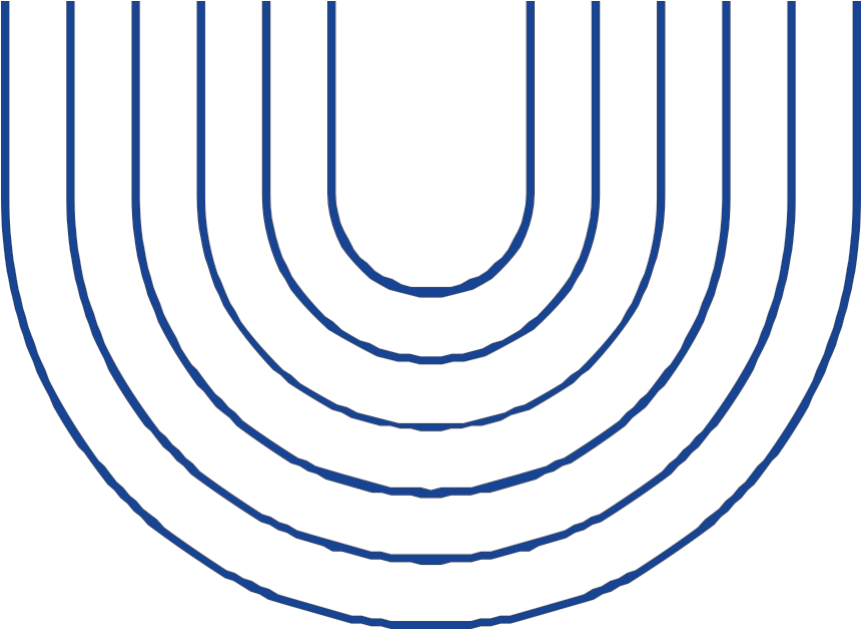


Dogłębna analiza
czynników wewnętrznych i
zewnętrznych wpływających
na potencjał organizacji.



Porozmawiajmy o

tym?



„A lider to nie kimś, kto
narzuca innym do uczynić go
silniejszym; a przywódca to
ktoś, kto jest gotów do
poświęcić swoją siłę
innym, aby mieli siłę stanąć na
własnych nogach” (Beth Revis)

Brak spójności wśród kadry kierowniczej

Zajmij się wyzwaniami związanymi z brakiem spójności wśród kierownictwa.

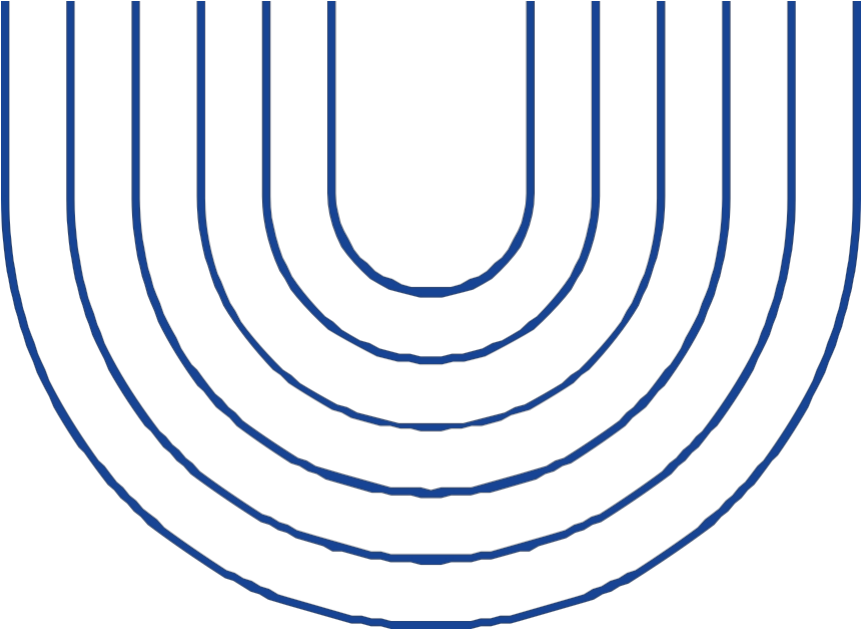
Punkty:

Spójność spójność w celach organizacyjnych.

Regularne spotkania kierownictwa i aktualizacje Programy rozwoju przywództwa.

Kluczowy wniosek:

Spójne kierownictwo zapewnia jednolitą wizję, napędzając potencjał organizacji i jej sukces.



Czynniki wewnętrzne

Brak spójności wśród kadry kierowniczej

Rozwiązanie problemów związanych z brakiem spójności wśród kadry kierowniczej.

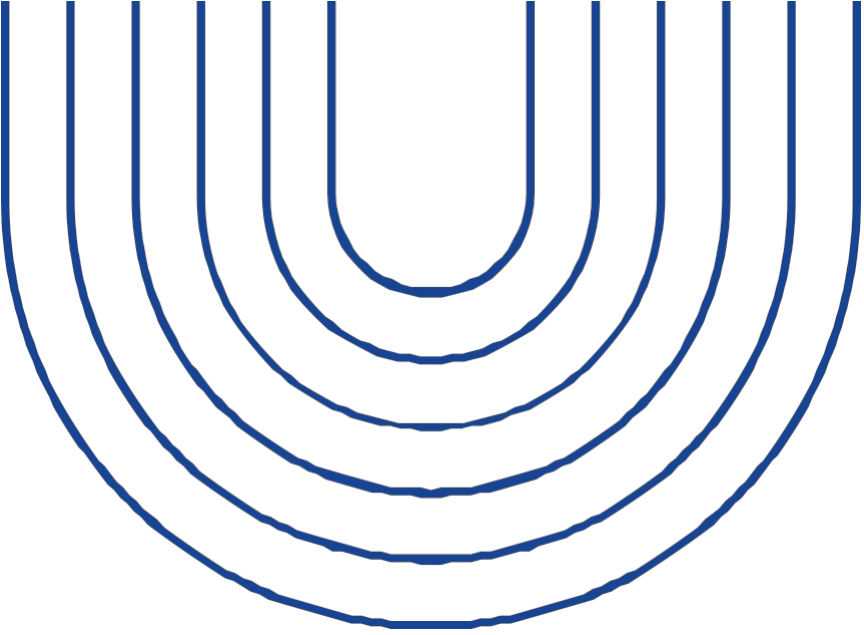
Punkty kluczowe:

Spójność spójność w celach organizacyjnych.

Regularne spotkania kierownictwa i aktualizacje Programy rozwoju przywództwa.

Kluczowy wniosek:

Spójne kierownictwo zapewnia jednolitą wizję, napędzając potencjał organizacji i jej sukces.



Czynniki wewnętrzne

Nieskuteczna komunikacja

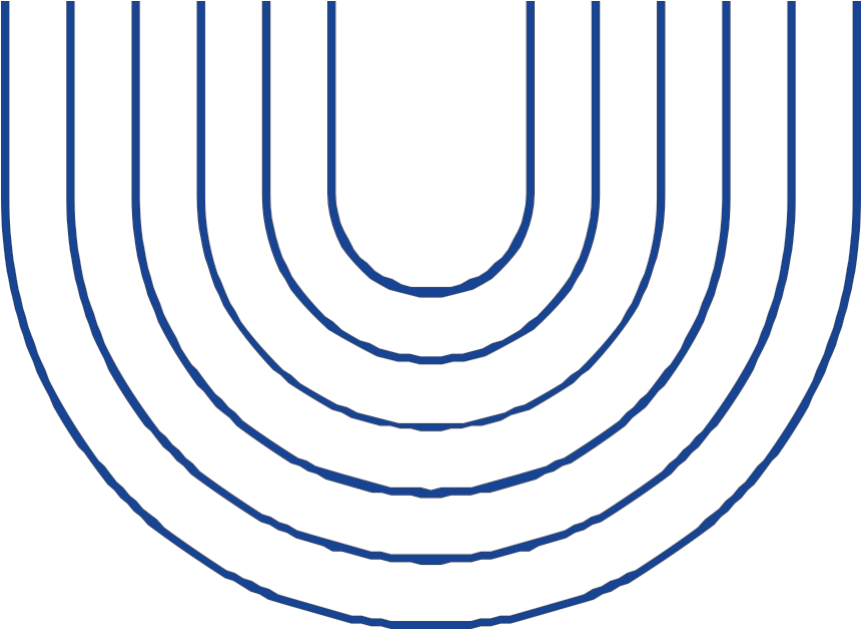
Zidentyfikuj wyzwania stawiane przez słabą komunikację w organizacji.

Punkty kluczowe:

Przejrzyste kanały komunikacji Regularne spotkania zespołu i aktualizacje Wykorzystanie technologii w celu skutecznej komunikacji

Najważniejsze wnioski:

Skuteczna komunikacja ma kluczowe znaczenie dla eliminacji nieporozumień i poprawy ogólnej wydajności organizacji.



Czynniki wewnętrzne

Opór przed zmianami

Zajmij się powszechnym wyzwaniem, jakim jest opór przed zmianami w kulturze organizacyjnej.

Punkty kluczowe:

Informowanie o korzyściach płynących ze zmian.

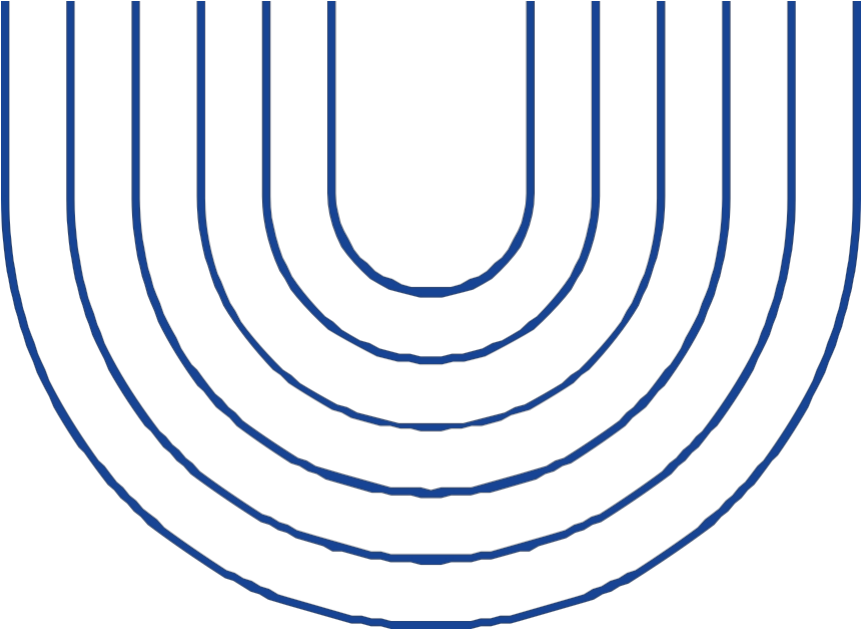
Angażowanie pracowników w proces podejmowania decyzji.

Zapewnianie wsparcia oraz szkolenia w okresie zmian.

Najważniejsze wnioski:

Najważniejsze wnioski:

Skuteczne zarządzanie zmianą zmniejsza opór oraz zwiększa zdolność organizacji do adaptacji i innowacji.



Czynniki wewnętrzne

Brak zaangażowania pracowników

Recognize na wpływ na niskiego zaangażowania pracowników na wydajność i możliwości.

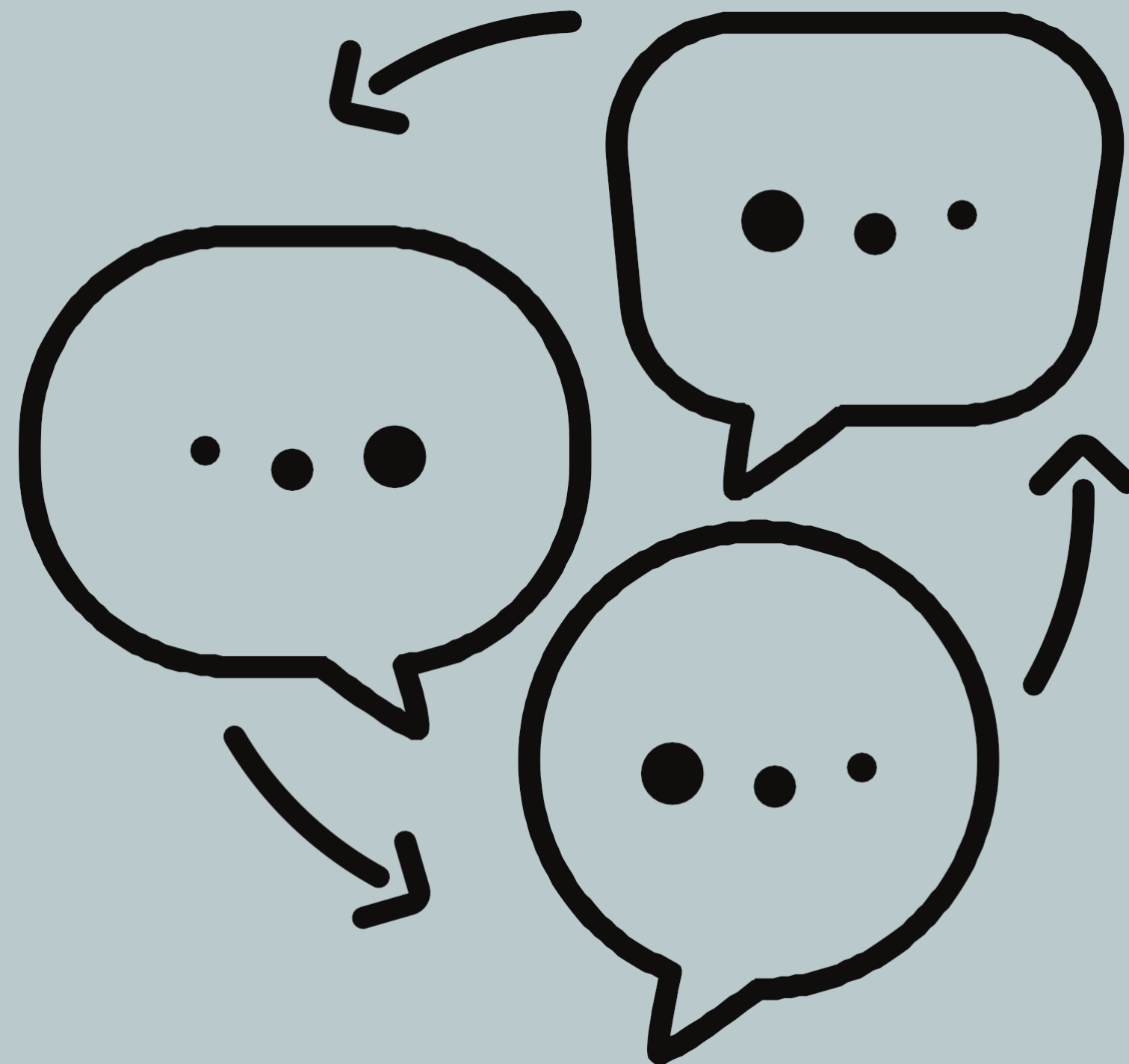
Punkty kluczowe:

Informacje zwrotne od pracowników i ich zaangażowanie. Programy uznania i nagród. Szkolenia i możliwości .

Najważniejsze wnioski:

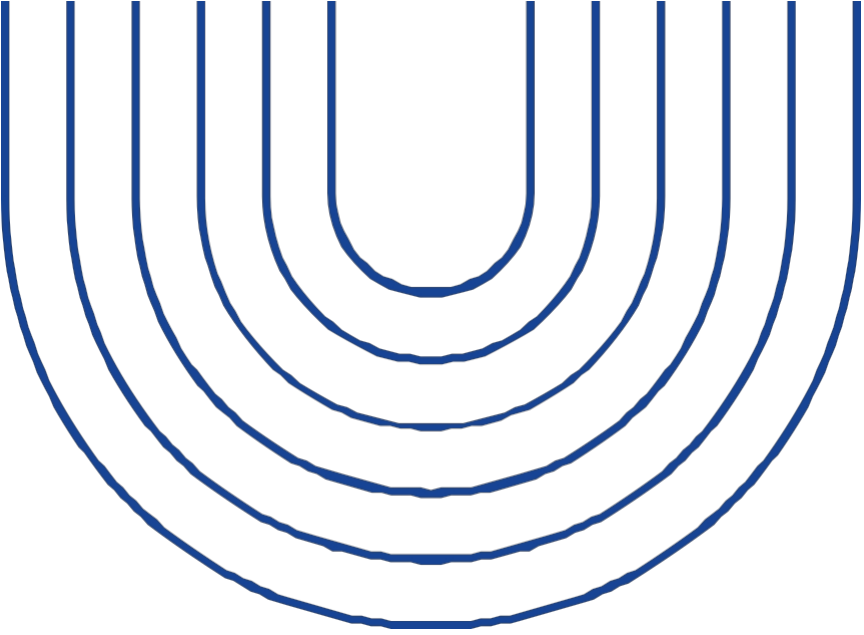
Zaangażowani pracownicy w znacznym stopniu przyczyniają się do zwiększenia potencjału i ogólnego sukcesu organizacji.

Czynniki zewnętrzne
kształtujące potencjał



Porozmawiajmy o

tym?



Czynniki zewnętrzne

Trendy i czynniki rynkowe

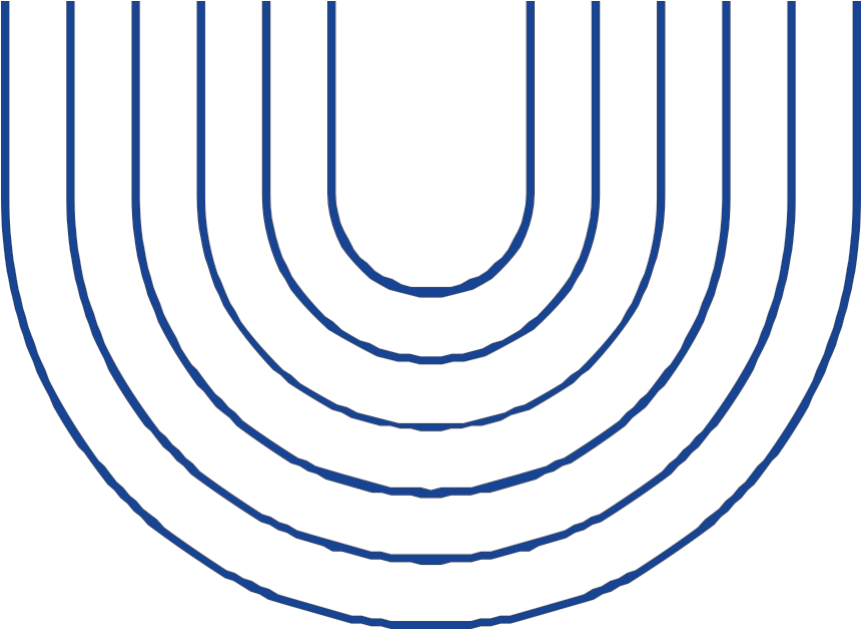
Bycie na bieżąco z trendów trendów może wpływać na potencjał organizacji.

Punkty:

Trendy i zmiany rynkowe.
Preferencje i zachowania konsumentów.
otoczenie oraz dynamika branży.

Kluczowy wniosek:

Zrozumienie sił rynkowych i dostosowanie się do nich ma kluczowe znaczenie dla utrzymania konkurencyjności, zrównoważonego wzrostu oraz zachowania potencjału organizacji.



Czynniki zewnątrz ne

Zmiany prawne i regulacyjne

Przeanalizuj wpływ przepisów prawnych, regulacji i polityki rządowej na działalność organizacji.

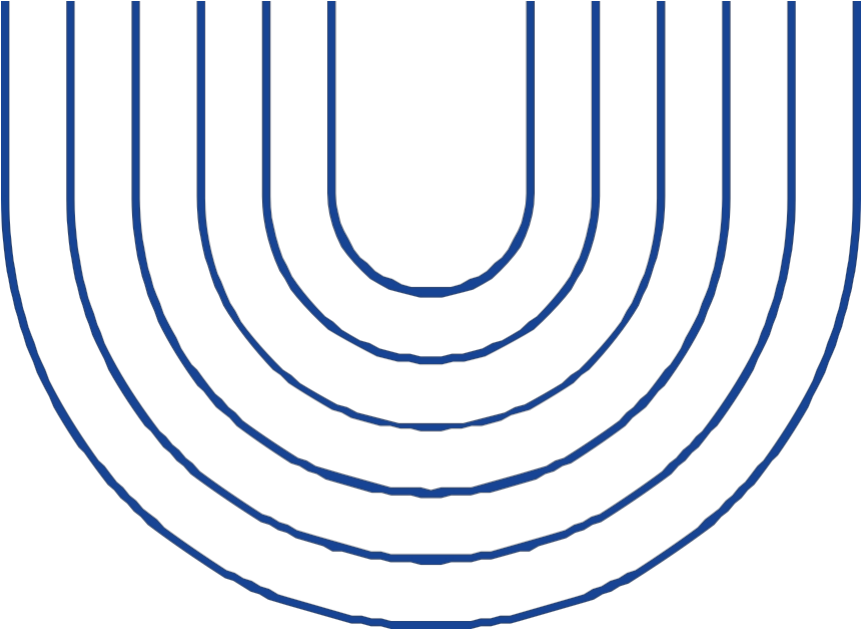
Punkty kluczowe:

Zmiany legislacyjne i wymogi dotyczące zgodności z przepisami.

Polityka rządu mająca wpływ na branżę. Ramy regulacyjne i ich konsekwencje.

Najważniejsze wnioski:

Bieżące śledzenie zmian w otoczeniu regulacyjnym i przestrzeganie przepisów ma zasadnicze znaczenie dla uniknięcia problemów prawnych i wzmocnienia odporności organizacji.



Czynniki zewnątrz ne

Czynniki ekonomiczne

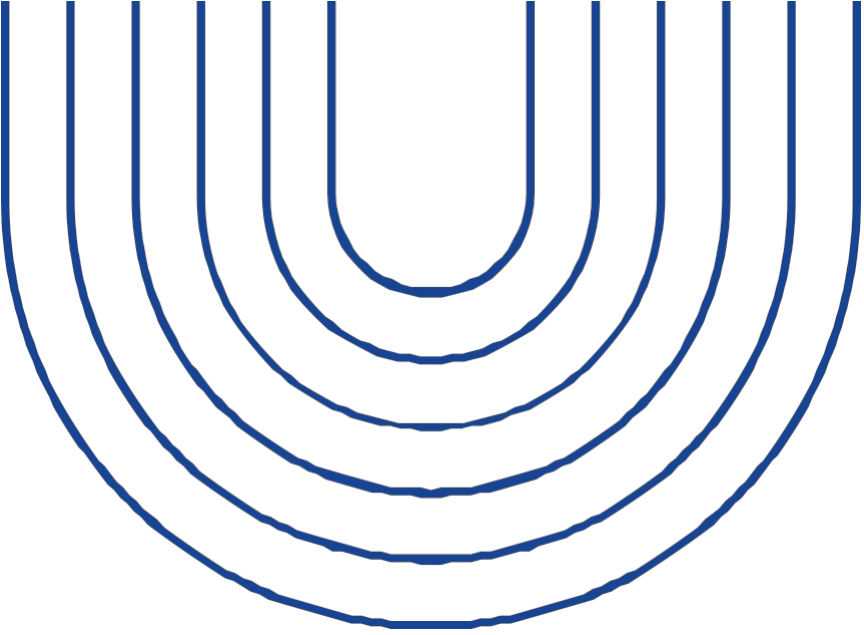
Ocena warunków gospodarczych, inflacji, stóp procentowych i innych czynników finansowych wpływających na stabilność organizacji.

Punkty kluczowe:

Spowolnienia gospodarcze i recesje. Inflacja i wahania stóp procentowych. Kursy walutowe kursy kursy oraz globalne trendy gospodarcze.

Najważniejsze wnioski:

Dostosowanie strategii do warunków gospodarczych ma kluczowe znaczenie dla stabilności finansowej i efektywnej alokacji zasobów.



Czynniki zewnątrz ne

Postęp technologiczny

Zbadaj wpływ postępu technologicznego na procesy organizacyjne i innowacje.

Punkty kluczowe:

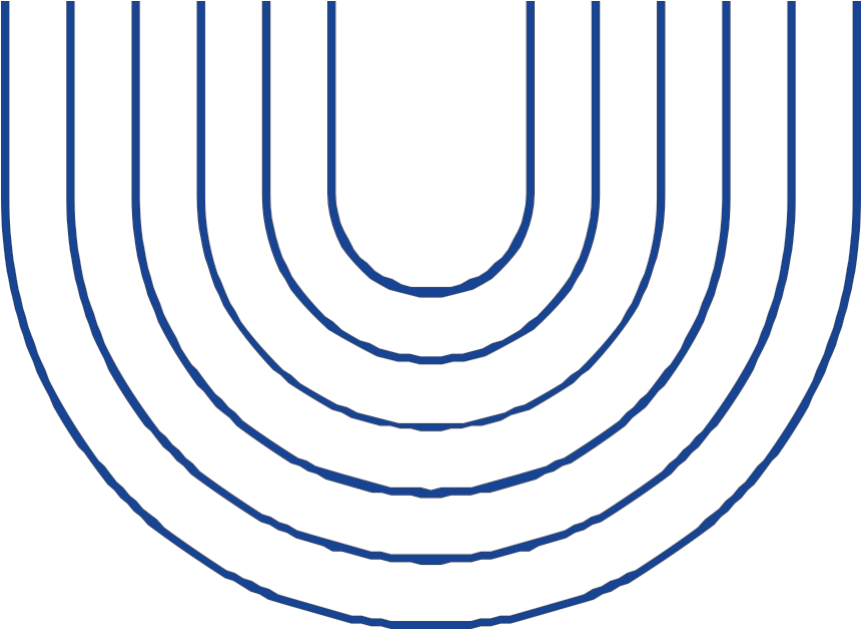
Szybkie zmiany technologiczne.

Automatyzacja i transformacja cyfrowa.

Wdrażanie nowych technologii.

Kluczowy wniosek:

Wykorzystanie technologii ma zasadnicze znaczenie dla utrzymania konkurencyjności, poprawy wydajności oraz wspierania innowacji w organizacji.



Czynniki zewnętrzne

Trendy społeczne i kulturowe

Przeanalizuj zmieniające się trendy społeczne i kulturowe, które wpływają na preferencje konsumentów, oczekiwania pracowników oraz wartości organizacyjne.

Punkty kluczowe:

Media społecznościowe i wpływy kulturowe.

Trendy w zakresie różnorodności i integracji.

Zmieniające się wartości i preferencje i oczekiwań.

Kluczowy wniosek:

Dostosowanie praktyk organizacyjnych do zmian społecznych poprawia reputację marki i sprzyja tworzeniu pozytywnej kultury pracy.

Punkty kluczowe:

Najważniejsze wnioski:

Eliminacja barier związanych z możliwościami

Czynniki wewnętrzne i zewnętrzne często powodują powstawanie barier związanych z możliwościami.

Zidentyfikowanie i wyeliminowanie barier związanych z potencjałem ma kluczowe znaczenie dla uwolnienia pełnego potencjału organizacji.

- Najwięcej możemy osiągnąć w zakresie budowania potencjału wewnętrznego i eliminacji barier
- W zakresie czynników zewnętrznych możemy się dostosować



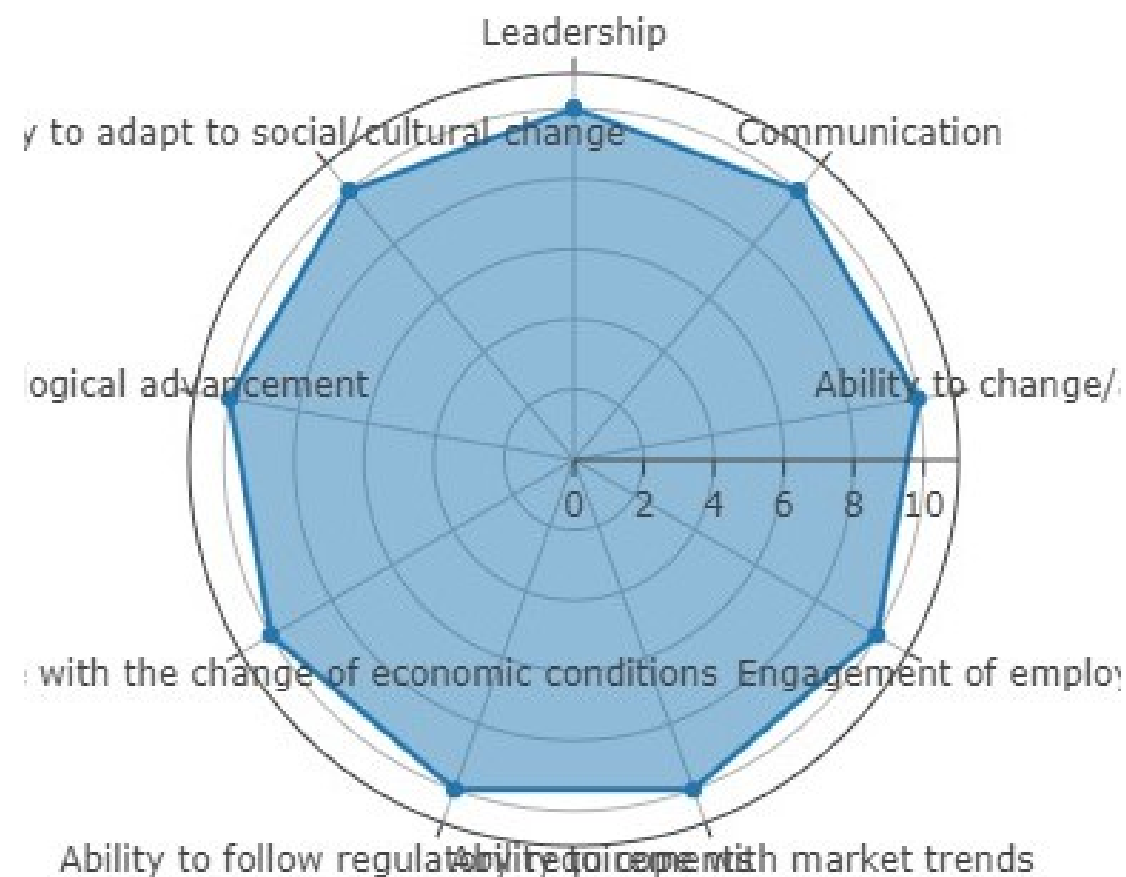
Przeprowadźmy małą ocenę

Stwórzmy mały wykres radarowy, oceniający wpływ czynników zewnętrznych i wewnętrznych na Twoją organizację.

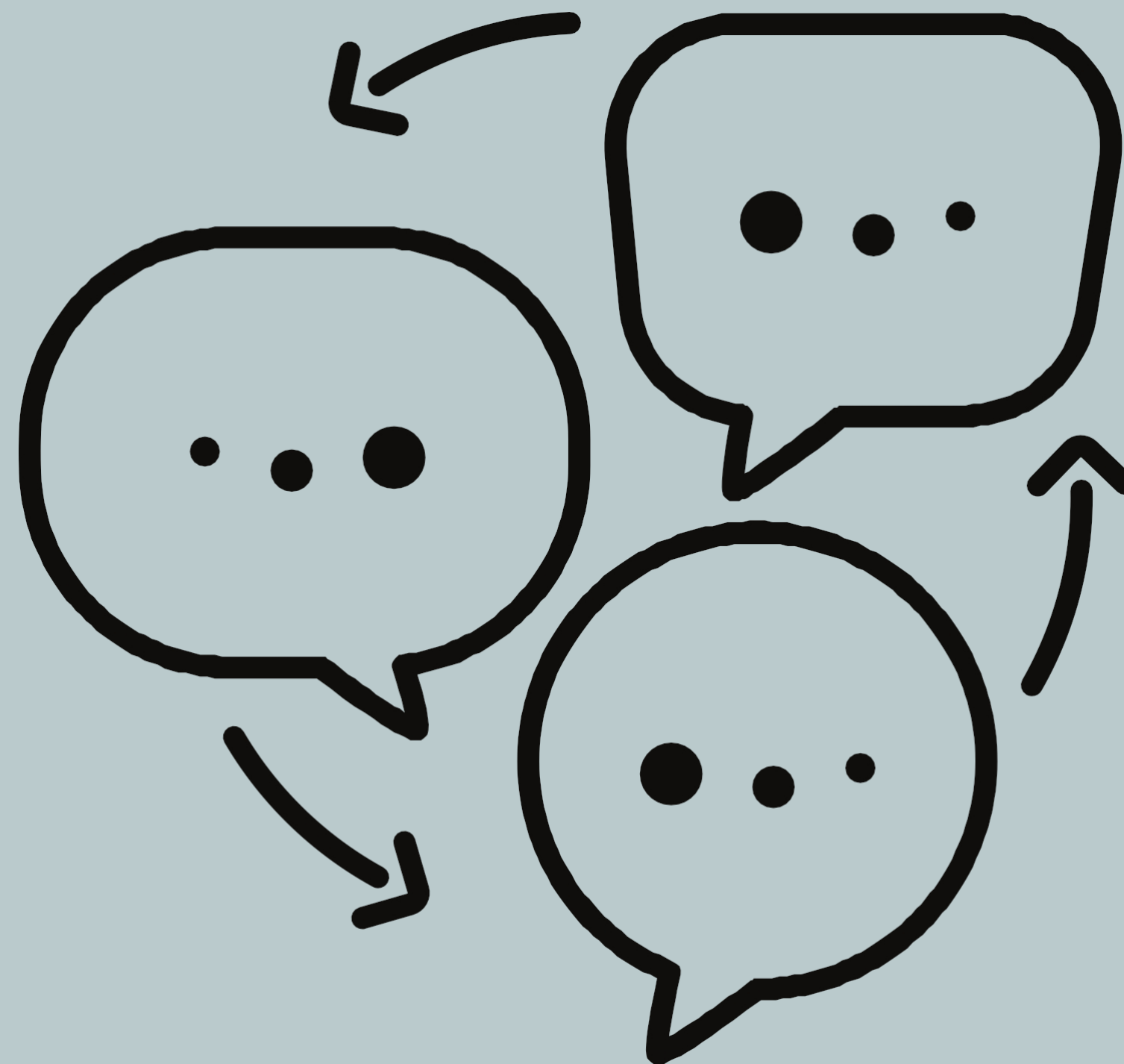
Zidentyfikowanie i wyeliminowanie barier związanych z potencjałem organizacyjnym ma kluczowe znaczenie dla uwolnienia pełnego potencjału organizacji.

- Skorzystaj z wersji online – <https://geographyfieldwork.com/RadarChartCreator.html>
- Oceń swoją obecną sytuację w skali od 0 do 10

Assessment of internal and external factors



Jak wyeliminować
bariery i wyzwania
związane z
budowaniem
potencjału?



Porozmawiajmy o

tym?

Eliminacja barier

Przełama barier potencjał Bariery dla
sukcesu organizacyjnego



Jak wyeliminować bariery i wyzwania związane z budowaniem potencjału?

ZIDENTYFIKUJ PRZESZKODY

Ocena: Przeprowadź dokładnych ocen w celu zidentyfikowania konkretnych barier. Mogą to być zasoby finansowe, brak wykwalifikowanego personelu, luki technologiczne lub opór przed zmianami.

Zaangażowanie interesariuszy: Należy zaangażować wszystkich odpowiednich interesariuszy w identyfikację wyzwań i przeszkód. Mogą to być pracownicy, członkowie społeczności lub partnerzy zewnętrzni.

OPRACOWANIE PLANU STRATEGICZNEGO

Jasne cele: Należy wyznaczyć jasne, osiągalne cele dla inicjatywy budowania potencjału. Cele powinny być konkretne, mierzalne, osiągalne, istotne i określone w czasie (SMART).

Strategie umożliwiające działanie: Opracuj strategie bezpośrednio ukierunkowane na pokonywanie zidentyfikowanych barier. Mogą one obejmować programy szkoleniowe, modernizację technologii lub zmiany w praktykach zarządzania.

PRZYDZIAŁ ZASOBÓW

Odpowiednie finansowanie: Należy zapewnić wystarczający budżet na skuteczne wdrożenie inicjatyw budowania potencjału.

Rozwój umiejętności: Należy inwestować w programy szkoleniowe i rozwojowe, aby wyposażać osoby w niezbędne umiejętności.

Jak wyeliminować bariery i wyzwania związane z budowaniem potencjału?

WSPIERANIE WSPARCIOWEJ

Kultura organizacyjna: Należy pielęgnować kulturę, w której ceni się ciągłe uczenie się i doskonalenie. Należy zachęcać do przekazywania informacji zwrotnych oraz tworzyć środowisko, w którym błędy postrzegane są jako okazje do nauki.

Zarządzanie zmianą: Radź sobie z oporem wobec zmian poprzez skuteczną komunikację, angażowanie interesariuszy w proces zmian oraz pokazywanie korzyści płynących z działań na rzecz budowania potencjału.

KULTURY

WYKORZYSTANIE TECHNOLOGII

Wdrażanie technologii: Wykorzystuj technologie w celu zwiększenia możliwości, poprawy wydajności i ułatwienia uczenia się. Mogą to być narzędzia do zarządzania projektami, platformy e-learningowe lub oprogramowanie do analizy danych.

Umiejętności cyfrowe: Zapewnij szkolenia, aby pracownicy czuli się swobodnie i potrafili sprawnie korzystać z nowych technologii.

MONITOROWANIE, OCENA I DOSTOSOWYWANIE

Ciągłe monitorowanie: Należy regularnie monitorować postępy inicjatyw związanych z budowaniem potencjału w odniesieniu do wyznaczonych celów.

Ocena: Przeprowadzaj oceny, aby określić wpływ działań na budowanie potencjału. Wykorzystaj te wyniki do zidentyfikowania obszarów wymagających poprawy.

Dostosowanie: Należy być przygotowanym na dostosowanie strategii w odpowiedzi na informacje zwrotne i zmieniające się okoliczności. Elastyczność jest kluczem do radzenia sobie z nieprzewidzianymi wyzwaniami.

Jak wyeliminować bariery i wyzwania związane z budowaniem potencjału?

WSPÓŁPRACA I PARTNERSTWA

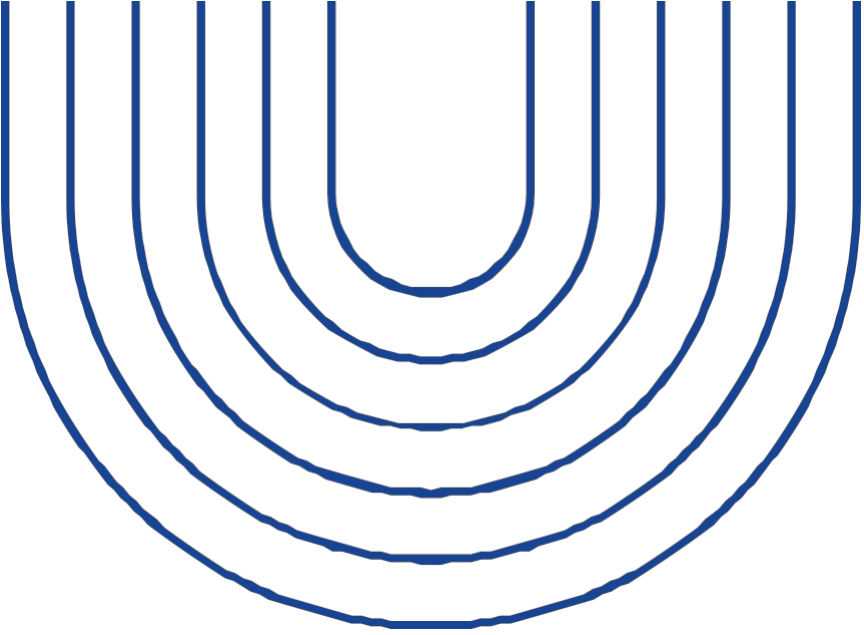
Tworzenie sieci kontaktów: Buduj sieci kontaktów i partnerstwa z innymi organizacjami, agencjami rządowymi lub grupami społecznymi. Wspólne działania pozwalają połączyć zasoby, dzielić się wiedzą i zwiększyć wpływ.

Dzielenie się wiedzą: Promuj dzielenie się najlepszymi praktykami, wnioskami i historiami sukcesu zarówno wewnątrz organizacji, jak i poza nią.

PRZYWÓDZTWO I ZAANGAŻOWANIE

Silne przywództwo: Skuteczne przywództwo ma kluczowe znaczenie dla napędzania działań na rzecz budowania potencjału. Liderzy powinni wykazywać zaangażowanie, inspirować innych i być orędownikami sprawy.

Wzmocnienie pozycji: Należy wzmacniać pozycję osób na wszystkich szczeblach, aby mogły wykazywać inicjatywę, podejmować decyzje i wносить własne pomysły. Może to zwiększyć zaangażowanie i wzmocnić poczucie odpowiedzialności.



Eliminacja barier

Strategie jasnej komunikacji

Podkreślanie znaczenia przejrzystej komunikacji w celu wyeliminowania nieporozumień i wzmocnienia pracy zespołowej.

Punkty kluczowe:

Otwarte kanały przekazywania informacji zwrotnych
Regularne spotkania zespołu i aktualizacje
Jasność celów organizacyjnych i oczekiwań

Najważniejsze wnioski:

Jasna komunikacja sprzyja współpracy i gwarantuje, że wszyscy są zorientowani na cele organizacji.



Eliminacja barier

Optymalizacja procesów

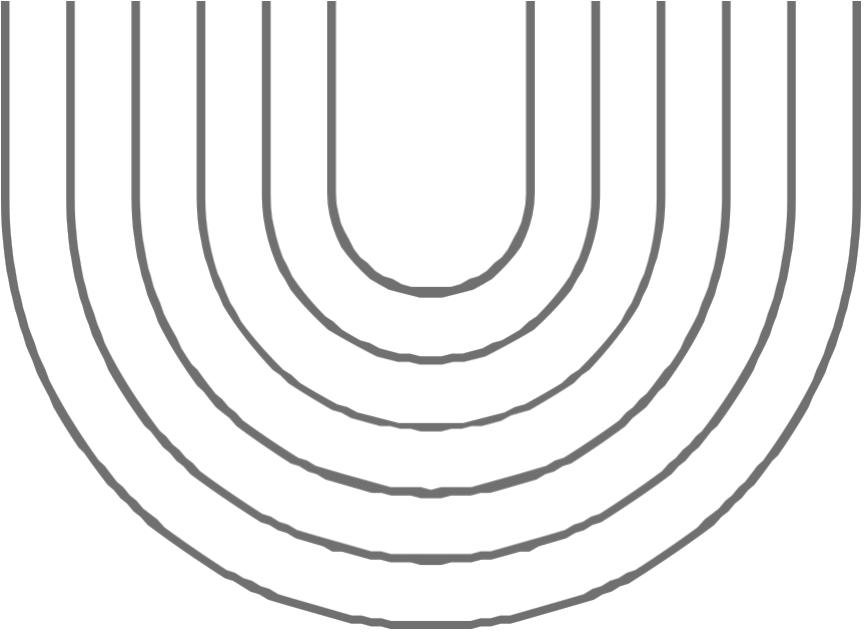
Wdrażaj zasady lean i optymalizuj procesy, aby wyeliminować wąskie gardła i zwiększyć ogólną wydajność.

Punkty kluczowe:

Ciągłe doskonalenie procesów
Automatyzacja powtarzalnych zadań
Regularna ocena przebiegu pracy

Najważniejsze wnioski:

Optymalizacja procesów prowadzi do płynniejszego funkcjonowania oraz zwiększa potencjał innowacyjny i możliwości rozwoju.



Eliminacja barier

Strategie zarządzania zmianą

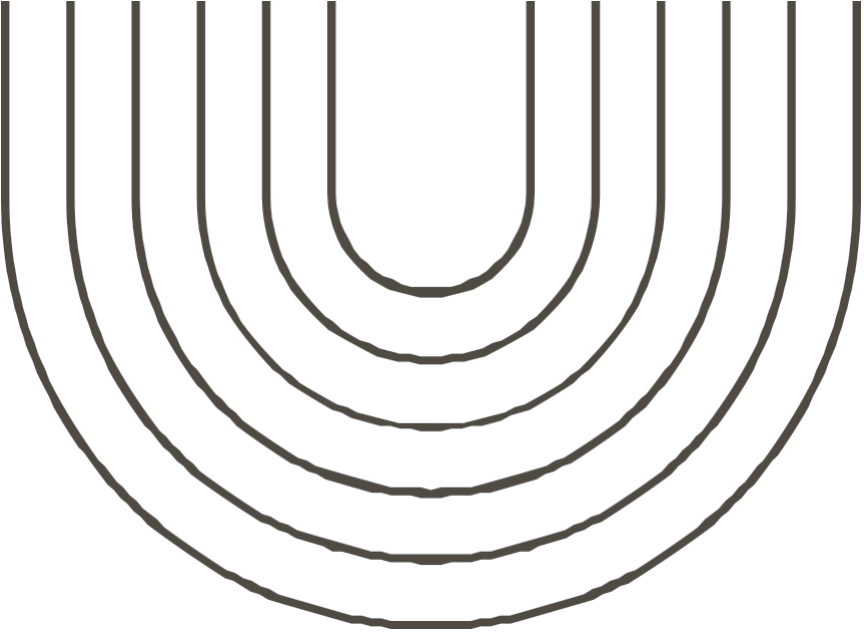
Reagowanie na oporu wobec zmian
poprzez skutecznych strategii zarządzania
zmianą.

Punkty kluczowe:

Zaangażowanie pracowników w proces zmian Jasne
komunikowanie przyczyn zmian Szkolenia i wsparcie w
okresie transformacji

Najważniejsze wnioski:

Skuteczne zarządzanie zmianą minimalizuje zakłócenia i zapewnia
płynniejsze przejście w kierunku zwiększenia potencjału.



Eliminacja barier

Rozwój przywództwa

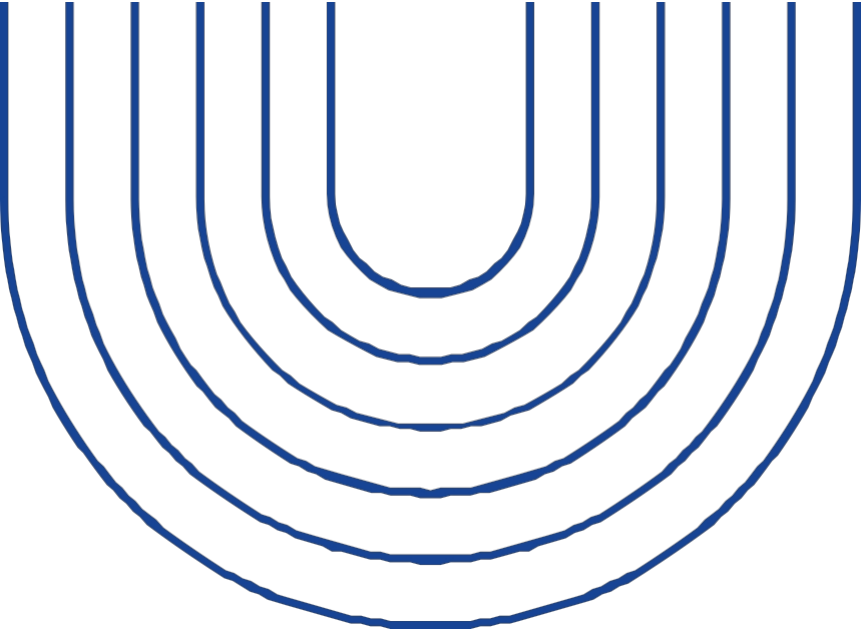
Inwestuj w rozwój przywództwa, aby kształcić silnych, elastycznych liderów, zdolnych do kierowania organizacją w obliczu wyzwań.

Punkty kluczowe:

Programy szkoleniowe dla kadry kierowniczej Inicjatywy w zakresie mentoringu i coachingu Wspieranie elastyczności przywódczej

Kluczowy wniosek:

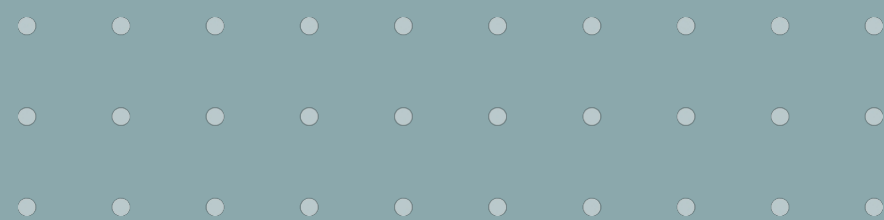
Skuteczne przywództwo jest podstawą przełamывania barier związanych z potencjałem i napędzania sukcesu organizacji.



Gotowość do zmian

Zrozumienie i oceny
gotowości organizacji do zmian stanowi
kluczowy etap w budowaniu potencjału.

Gwarantuje to, że organizacja jest przygotowana
zarówno pod względem strategicznym, jak i
kulturowym do skutecznego wdrażania zmian i
osiągnięcia długoterminowego sukcesu.



Jakie metodologie i modele można zastosować, aby
ocenić gotowość organizacji do zmian oraz jej
zdolność do budowania potencjału?





Model ADKAR model

Jednym z najpopularniejszych i najprostszych modeli służących do oceny gotowości organizacji do zmian jest model ADKAR, opracowany przez firmę Prosci.

Skrót ADKAR oznacza: Świadomość (Awareness), Chęć (Desire), Wiedza (Knowledge), Umiejętność (Ability) oraz Wzmocnienie (Reinforcement).

Korzystając z modelu ADKAR, można zmierzyć poziom każdego z tych elementów element dla każdej grupy interesariuszy, zidentyfikować przeszkody i luki oraz zaplanować działania i interwencje mające na celu ich wyeliminowanie.

Zalety:

- Przejrzysta i prosta struktura
- Skupienie się na zmianach indywidualnych
- Kompleksowy zakres
- Wyniki, które można wykorzystać w praktyce
- Wszechstronność
- Wspiera wzmocnienie pozycji pracowników
- Ułatwia komunikację
- Rozpoznaje i eliminuje opór



Model Burke'a-Litwina

Kolejnym przydatnym modelem służącym do oceny gotowości organizacji do zmian jest model Burke'a-Litwina, stworzony przez George'a Litwina i W. Warnera Burke'a. Model ten identyfikuje 12 czynników wpływających na wyniki organizacji i proces zmian. Czynniki te podzielono na cztery poziomy: otoczenie zewnętrzne, przywództwo, kultura organizacyjna oraz dynamika indywidualna i grupowa. Model pokazuje, w jaki sposób każdy czynnik wpływa na pozostałe i podlega ich wpływowi, a także jak odnoszą się one do nakładów, wyników i pętli sprzężenia zwrotnego procesu the organization

- Analiza kompleksowa
- Identyfikacja związków przyczynowych
- Rozróżnienie między czynnikami transformacyjnymi a transakcyjnymi
- Nacisk na przywództwo
- Elastyczność
- Ułatwia planowanie strategiczne:
- Lepsze zrozumienie dynamiki organizacyjnej
- Przydatne w przypadku złożonych zmian



Model 8 kroków Kottera

Trzecim modelem służącym do oceny gotowości organizacji do zmian jest 8-etapowy model Kottera, opracowany przez Johna Kottera. Model ten określa osiem kroków, które powinni podjąć liderzy: stworzenie poczucia pilności, zbudowanie koalicji przewodniej, sformułowanie strategicznej wizji i inicjatyw, pozyskanie armii ochotników, umożliwienie działania poprzez usunięcie barier, osiągnięcie krótkoterminowych sukcesów, utrzymanie tempa zmian oraz wdrożenie zmian.

Zalety:

- Sekwencyjne i jasne etapy
- Nacisk na pilność i dynamikę
- Budowanie koalicji przewodniej
- Wizja i strategia
- Wspieranie działań o szerokim zasięgu
- Osiąganie krótkoterminowych sukcesów
- Konsolidacja osiągnięć i wprowadzanie dalszych zmian
- Ugruntowanie nowych podejść w kulturze
- Skupienie się na aspekcie ludzkim
- Szerokie zastosowanie
- Wzmacnia zdolności przywódcze



Narzędzie do oceny gotowości do zmian

Czwartym narzędziem służącym do oceny gotowości organizacyjnej do zmian jest narzędzie do oceny gotowości do zmian (CRAT), opracowane przez Stowarzyszenie Zarządzania Zasobami Ludzkimi (SHRM). Narzędzie to ma formę kwestionariusza, który mierzy postawy i postrzeganie pracowników oraz menedżerów w odniesieniu do konkretnej zmiany. Narzędzie obejmuje cztery wymiary gotowości do zmian: świadomość, dostosowanie, zdolność i działanie.

Zalety:

- Wczesna identyfikacja potencjalnych wyzwań
- Wspomaga planowanie strategiczne
- Umożliwia opracowanie dostosowanych do potrzeb działań
- Angażuje interesariuszy
- Pomiar zaangażowania organizacji i pracowników
- Wskazuje mocne strony
- Promuje kulturę ciągłego doskonalenia
- Ogranicza ryzyko
- Poprawia komunikację
- Ułatwia wdrażanie mechanizmów wsparcia dla pracowników



Narzędzie do oceny wpływu zmian

Piątym narzędziem służącym do oceny gotowości organizacji do zmian jest narzędzie do oceny wpływu zmian (CIAT), opracowane przez Stowarzyszenie Zarządzania Projektami (APM). Narzędzie to ma postać macierzy, która służy do oceny wpływu zmiany na różne aspekty organizacji, takie jak procesy, systemy, role, kultura i interesariusze. Narzędzie to pomaga ocenić wpływ jako wysoki, średni lub niski oraz zidentyfikować ryzyka i korzyści związane **ze zmianą**:

- Kompleksowy przegląd wpływu
- Zwiększone zaangażowanie interesariuszy
- Ulepszone zarządzanie ryzykiem
- Podejmowanie świadomych decyzji
- Wsparcie dla dostosowanych do potrzeb planów szkoleń i wsparcia
- Ułatwia płynniejsze wdrażanie
- Wspiera spójność organizacyjną
- Zwiększa akceptację zmian
- Strategiczne planowanie komunikacji
- Optymalizuje alokację zasobów



DZIĘKUJEMY

Masz jakieś pytania?

