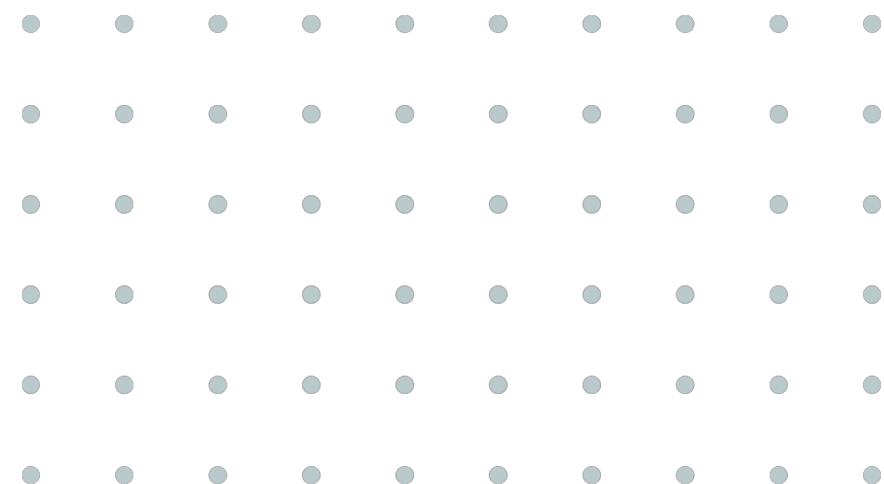




METODY ROZWIJANIA POTENCJAŁU

Szkolenie trenerów

Projekt RESIST jest współfinansowany przez Unię Europejską (Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego) w ramach programu Interreg Region Morza Bałtyckiego.



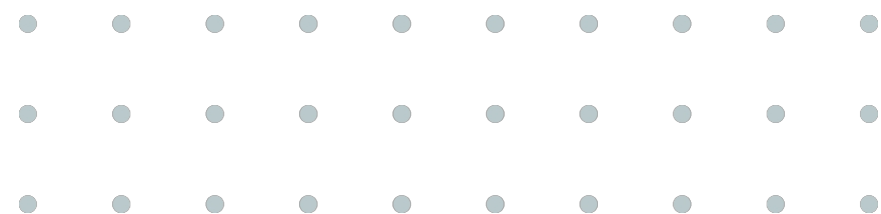
01. PODSTAWY BUDOWANIA POTENCJAŁU I PLAN
Znaczenie i zakres

02. EWOLUCJA I POZIOMY POTENCJAŁU
Trzy poziomy ewolucji budowania potencjału

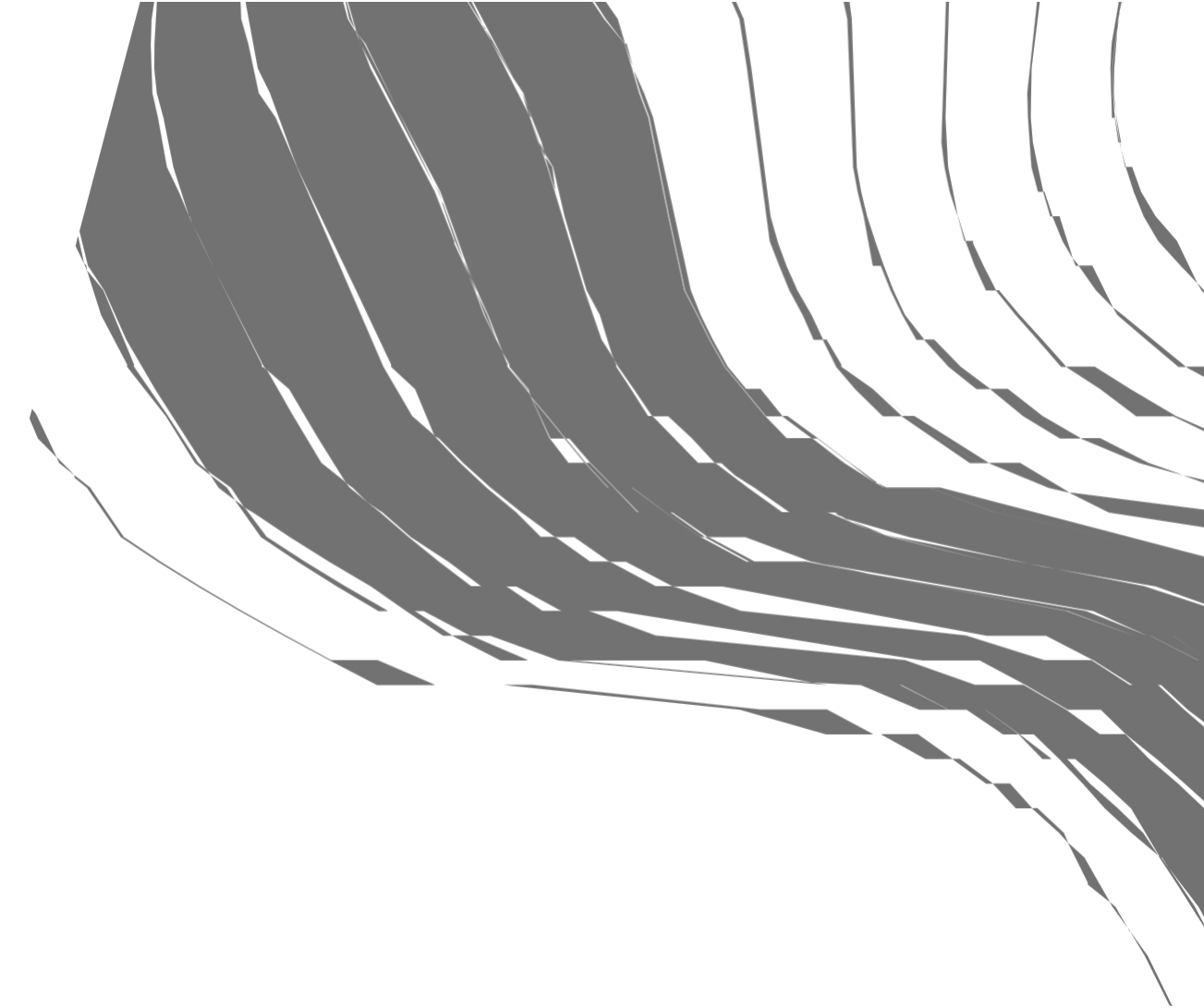
03. SKONCENTROWANIE SIĘ NA INNOWACYJNYCH
NARZĘDZIACH
Platformy i analiza danych

04. SKONCENTRUJ SIĘ NA METODACH
ORGANIZACYJNYCH
Wybór metod

05. NARZĘDZIA DO BUDOWANIA POTENCJAŁU
WEWNĘTRZNEGO I ZEWNĘTRZNEGO
Oprogramowanie i rozwiązania technologiczne



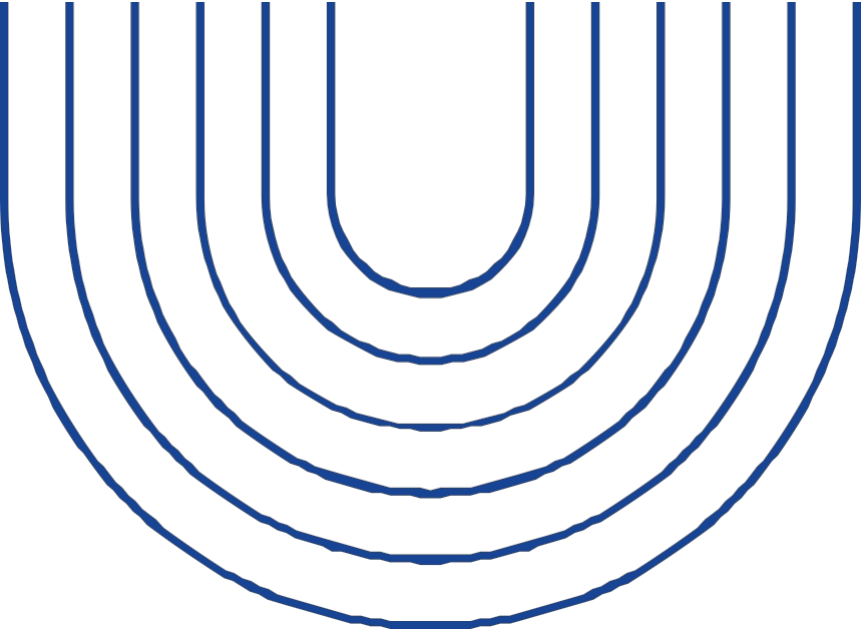
SPIS TREŚCI



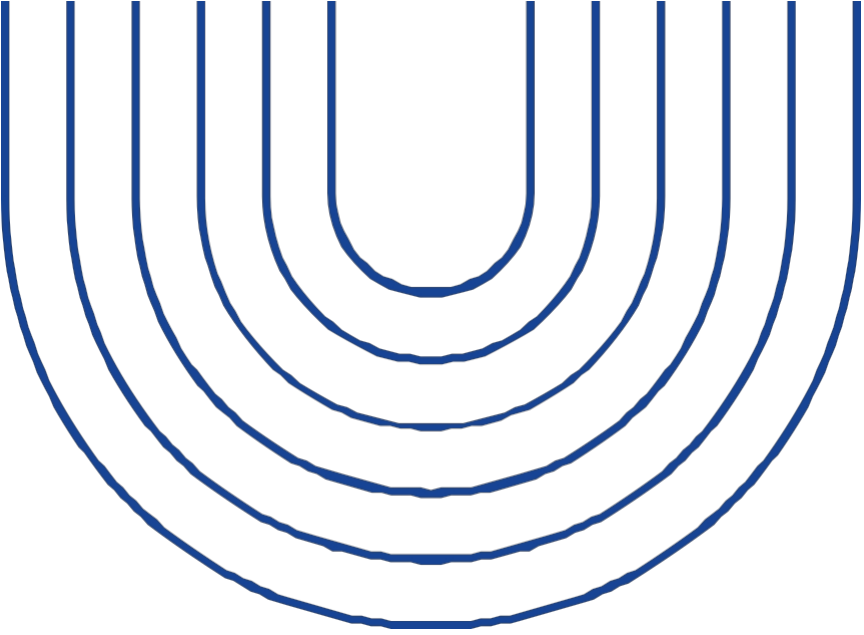
Podstawy budowania potencjału w organizacjach

- 01 Definicja budowania potencjału: ciągły proces rozwijania mocnych stron i jej trwałości.
- 02 Znaczenie: Niezbędne do dostosowania się do zmian, poprawy wyników i osiągnięcia długoterminowych celów.
- 03 Zakres: Obejmuje doskonalenie umiejętności, struktur, procesów i zasobów.





Plan budowania potencjału



Opracowanie strategicznego planu budowania potencjału

Strategiczne dostosowanie

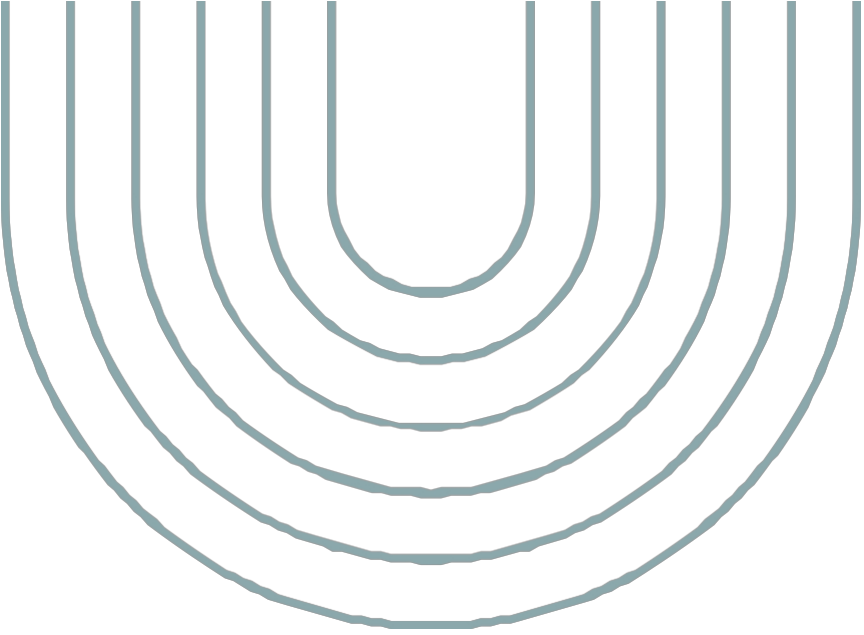
Należy zadbać o to, by plan budowania potencjału był spójny z nadrzędnymi celami strategicznymi przedsiębiorstwa, co może przyczynić się do 70% wzrostu wskaźnika realizacji wyznaczonych celów.

Rozwój umiejętności

Priorytetowe traktowanie rozwoju umiejętności i szkoleń może przyczynić się do 60-procentowego wzrostu wydajności i efektywności operacyjnej.

Wdrażanie technologii

Wykorzystanie odpowiednich technologii może zwiększyć potencjał operacyjny o 50%, stymulując innowacje i zapewniając przewagę konkurencyjną.



Stworzenie podstaw do zwiększenia potencjału

Faza oceny

Zacznij od kompleksowego audytu organizacyjnego w celu zidentyfikowania obecnych możliwości i wskazania obszarów wymagających poprawy, wykorzystując narzędzia takie jak analiza SWOT i PESTLE.

Określenie celów

Należy wyznaczyć jasne, wymierne cele dla każdego obszaru wymagającego poprawy, upewniając się, że są one zgodne z ogólną strategią biznesową i możliwe do zmierzenia w czasie.

Zaangażowanie interesariuszy

Aktywnie angażuj pracowników, kierownictwo i innych kluczowych interesariuszy w proces planowania, aby zebrać spostrzeżenia i wzbudzić poparcie.

Jak na przestrzeni czasu ewoluowały podejścia do budowania potencjału.

Etapy budowania potencjału: od jednostki do ekosystemu

KAPACYTA 1.0: SKONCENTROWANIE SIĘ NA UMIEJĘTNOŚCIACH INDYWIDUALNYCH

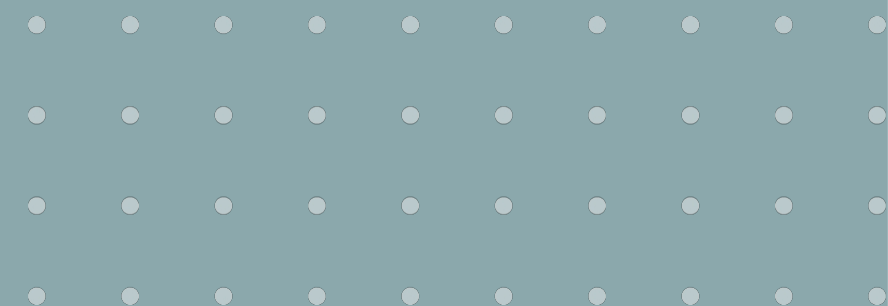
Pierwszy etap koncentruje się na podnoszeniu umiejętności i kompetencji poszczególnych osób w organizacji. Kluczową rolę odgrywają programy szkoleniowe, warsztaty i kształcenie ustawiczne, których celem jest poprawa wyników pracowników, a co za tym idzie – całej organizacji.

KAPACYTU 2.0: FUNKCJONALNOŚĆ ORGANIZACYJNA

Na tym etapie uwaga rozszerza się na całą organizację, kładąc nacisk na rozwój wewnętrznych procesów, struktur i zarządzania. Zajmuje się on kwestiami systemowymi, które wpływają na potencjał, w tym rozwojem przywództwa, wydajnością operacyjną i planowaniem strategicznym. Celem jest stworzenie spójnej i funkcjonalnej jednostki, która działa skutecznie.

PODSTAWY 3.0: POTENCJAŁ RELACYJNY W SKALI EKOSYSTEMU

Najbardziej zaawansowany etap wykracza poza granice pojedynczej organizacji i skupia się na jej interakcji w ramach szerszego ekosystemu. Obejmuje on budowanie sieci kontaktów, partnerstw i współpracy, które zwiększają zbiorowy wpływ. Na tym etapie uznaje się, że potencjał każdej pojedynczej organizacji jest powiązany z potencjałem darczyńców, partnerów i społeczności, którym służy, co zachęca do wspólnego podejścia do rozwiązywania problemów i wprowadzania innowacji.



Budowanie potencjału na poziomie indywidualnym

Skupienie

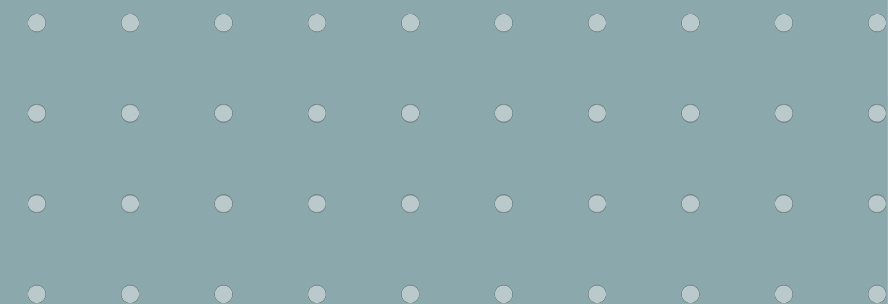
Rozwój osobisty, doskonalenie
umiejętności oraz
szkolenia zawodowe.

Kluczowe działania

Zapewnienie dostępu do programów
edukacyjnych, mentoringu oraz
możliwości rozwoju zawodowego
możliwości
rozwaju zawodowego w celu
podniesienia indywidualnych
kompetencji i wydajności.

Wpływ

Pracownicy wyposażeni w
umiejętności i pewność siebie
niezbędne do wprowadzania
innowacji i pełnienia funkcji
przywódczych.



Budowanie potencjału na poziomie organizacyjnym

Skupienie

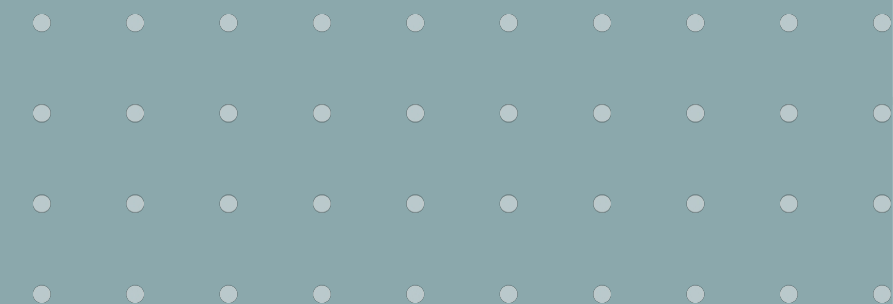
Proces strategiczny, planowanie, budowanie zespołu oraz zarządzanie.

Kluczowe działania

Wdrażanie najlepszych praktyk, optymalizacja przepływu pracy, wspieranie kultury współpracy oraz dostosowywanie celów strategicznych do codziennych działań.

Wpływ

Wzrost efektywności, organizacyjnej skuteczności i odporności. Solidna podstawa do osiągania celów o kluczowym znaczeniu dla misji.



Budowanie potencjału na poziomie ekosystemu

Skupienie się na

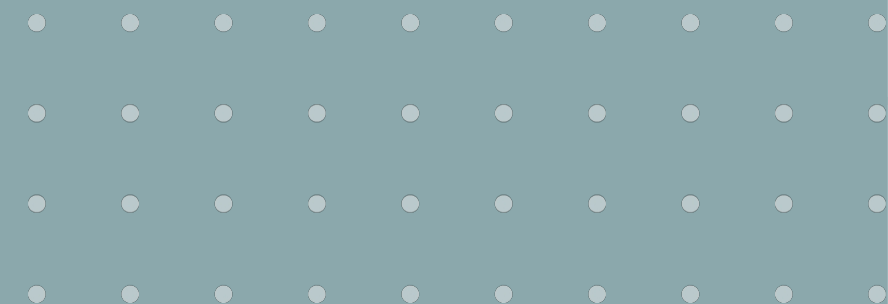
Sieci,
zaangażowanie społeczności oraz
partnerstwa,
współpraca w
całym sektorze.

Kluczowe działania

Budowanie strategicznych
sojuszy, angażowanie się w
partnerstwa międzysektorowe
oraz
udział w projektach opartych na
współpracy w celu sprostania
wspólnym wyzwaniom oraz
możliwości.

Wpływ

Wzmocniona innowacyjność,
wspólne uczenie się i zbiorowy
wpływ na szersze kwestie
społeczne.



• • • • • • • • • •
• • • • • • • • • •
• • • • • • • • • •

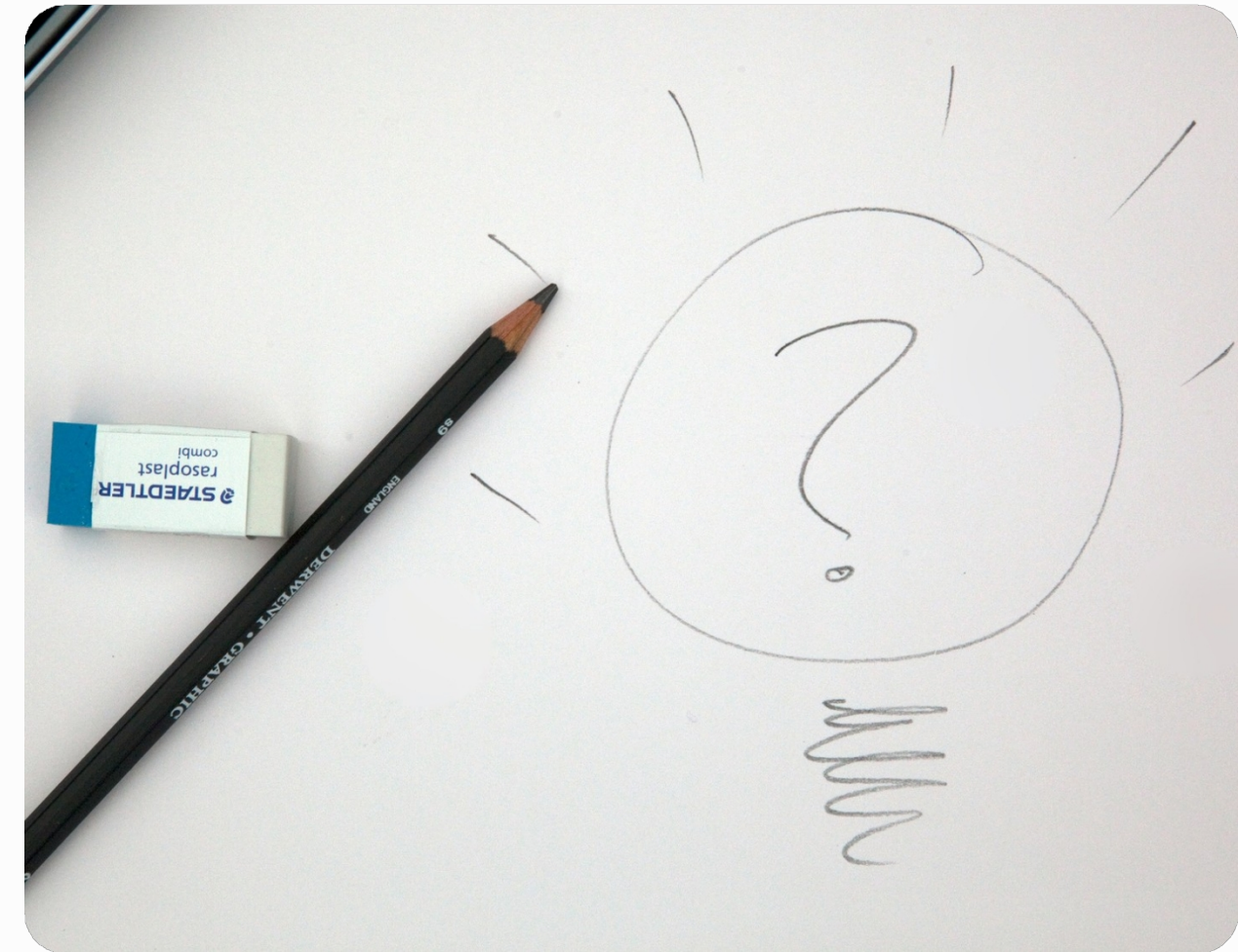
Budowanie potencjału na
wszystkich trzech poziomach –
indywidualnym, organizacyjnym i
ekosystemowym – ma zasadnicze
znaczenie dla zrównoważonego
rozwoju i osiągnięcia
długoterminowych

Foundation of the capacity



Strategie budowania potencjału

Budowanie potencjału to ciągły proces, który wymaga strategicznego planowania, inwestycji w zasoby oraz bieżącej oceny



Poziom indywidualny ekosystemu

Indywidualnie dostosowane programy szkoleniowe i rozwojowe, warsztaty, seminaria oraz kursy online służące ciągłemu uczeniu się.

Poziom organizacyjny

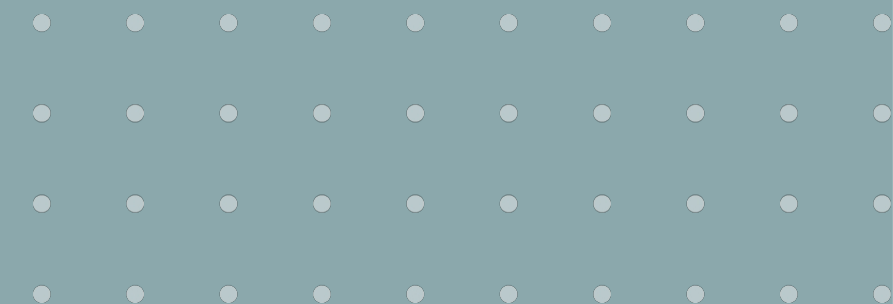
Alokacja zasobów – zapewnienie dostępności odpowiednich zasobów (finansowych, ludzkich, technologicznych) na potrzeby inicjatyw budowania potencjału.

Poziom

Nacisk na partnerstwa i współpracę.

Międzypoziomowy

- Innowacyjne narzędzia
- Wykorzystanie technologii na rzecz efektywności i innowacji
- Nastawienie na rozwój



Innowacyjne budowanie potencjału Narzędzia



Platformy cyfrowe na rzecz wspólnego uczenia się

Interaktywne, internetowe środowiska służące nauce i współpracy;

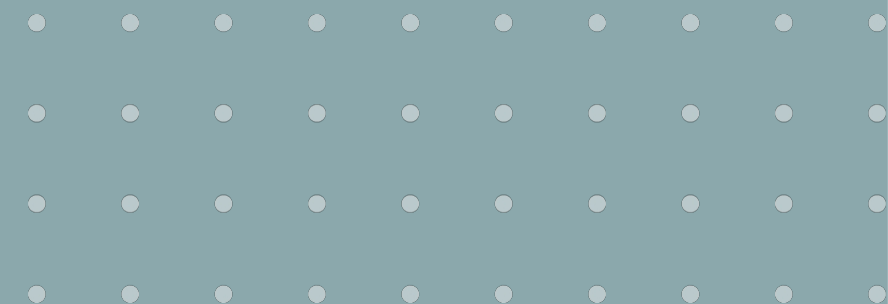
Wskazówki dotyczące wdrażania: Wybieraj platformy przyjazne dla użytkownika, łącz treści prezentowane na żywo z materiałami do samodzielnej nauki oraz zachęcaj do współpracy.



Analiza danych na potrzeby wsparcia decyzji

Wykorzystuje duże zbiory danych w celu uzyskania wniosków przydatnych przy podejmowaniu decyzji strategicznych;

Wskazówki dotyczące wdrożenia: Określ jasne cele, zadbaj o jakość danych i zainwestuj w szkolenia pracowników z zakresu umiejętności pracy z danymi.

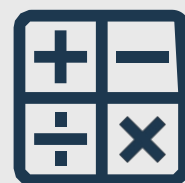


Przejsście od narzędzi do metod

Przechodząc od narzędzi służących budowaniu potencjału do poszukiwania skutecznych metod, nacisk przenosi się z „czego” na „jak”.

Odpowiednie metody mogą wzmocnić wpływ tych narzędzi

NARZĘDZIA

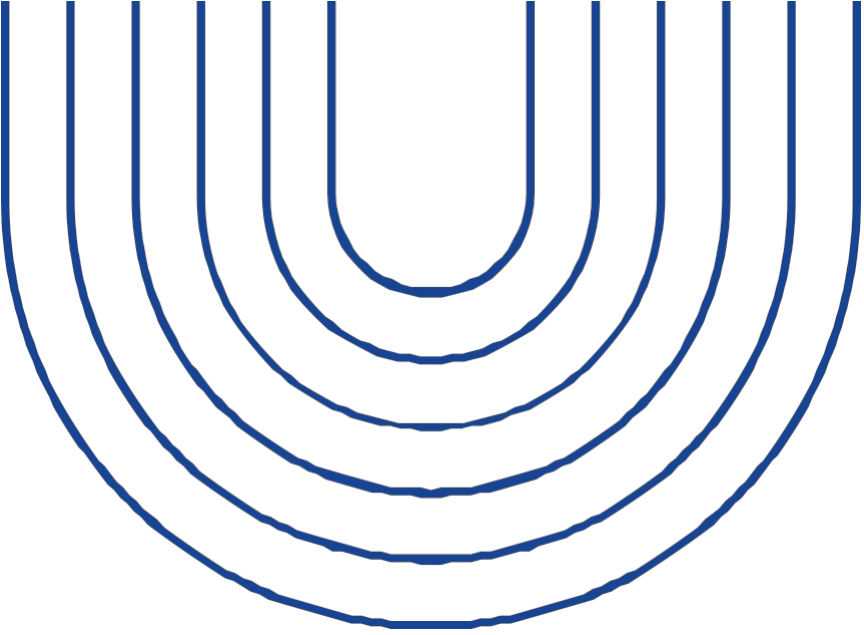


Konkretne aplikacje, platformy
lub instrumenty
wykorzystywane w celu
ułatwienia uczenia się,
komunikacji i zwiększenia
wydajności operacyjnej.

METODY



Systematyczne podejścia lub
techniki stosowania narzędzi i
zasobów w celu osiągnięcia celów
związanych z budowaniem
potencjału.



Metody budowani a potencjału

Poziom organizacyjny

Planowanie strategiczne

Dostosowanie wizji do działań na rzecz budowania potencjału.

Punkty kluczowe:

Ustalanie długoterminowych celów organizacyjnych
Określanie kluczowych priorytetów i inicjatyw
Angażowanie interesariuszy w proces planowania

Najważniejsze wnioski:

Planowanie strategiczne stanowi mapę drogową dla budowania potencjału, zapewniając spójność z celami organizacyjnymi i sprzyjając proaktywnemu podejściu do rozwoju.



Metody budowani a potencjału

Poziom organizacyjny

Modele ciągłego doskonalenia

Iteracyjne procesy służące ciągłemu doskonaleniu.

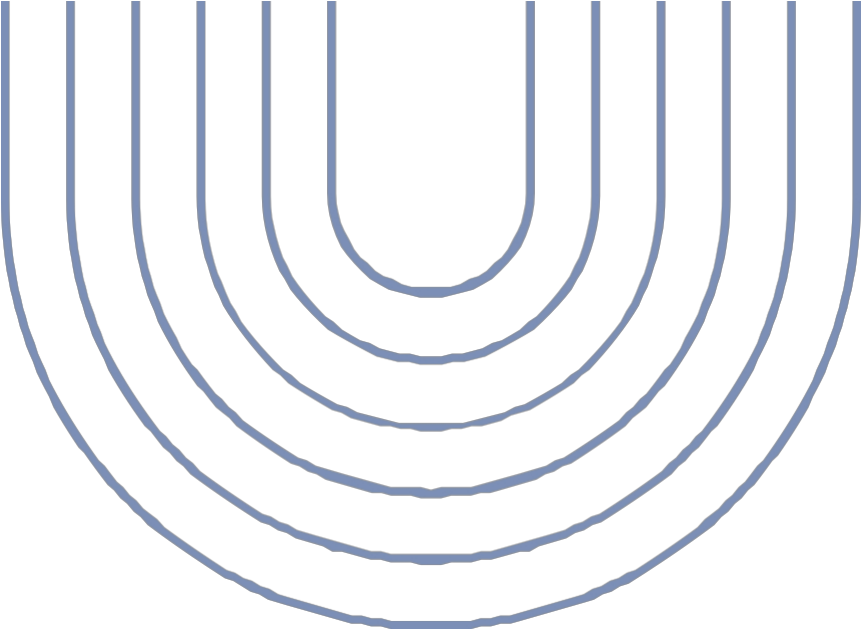
Punkty kluczowe:

Wdrażanie cykli PDCA (Plan-Do-Check-Act) Promowanie kultury ciągłego uczenia się

Wykorzystanie podejmowania decyzji opartego na danych w celu wprowadzania usprawnień

Najważniejsze wnioski:

Modele ciągłego doskonalenia tworzą dynamiczne środowisko organizacyjne, w którym uczenie się na podstawie doświadczeń ma kluczowe znaczenie dla budowania potencjału.



Metody budowani a potencjału

Poziom organizacyjny

Planowanie scenariuszy

Przewidywanie wyzwań i szans

Punkty kluczowe:

Identyfikacja potencjalnych scenariuszy przyszłych wydarzeń Opracowywanie strategii na różne sytuacje awaryjne Zwiększanie zdolności adaptacyjnych organizacji

Kluczowy wniosek:

Planowanie scenariuszy pozwala organizacjom proaktywnie reagować na wyzwania i wykorzystywać szanse, wzmacniając ich odporność i zdolność do podejmowania strategicznych działań.



Metody budowani a zdolności

Poziom organizacyjny

Analiza kosztów i korzyści

Ocena zwrotu z inwestycji w budowanie potencjału

Punkty kluczowe:

Ocena ekonomicznego wpływu działań na rzecz budowania potencjału
Określenie zwrotu z inwestycji

Wspieranie decyzji dotyczących strategicznego przydziału zasobów

Kluczowy wniosek:

Analiza kosztów i korzyści zapewnia systematyczne podejście do oceny skuteczności inwestycji w budowanie potencjału i stanowi wskazówkę przy przyszłym przydzielaniu zasobów.

Specyficzne potrzeby i wyzwania związane z potencjałem w przedsiębiorstwach społecznych

Przedsiębiorstwa społeczne stoją przed specyficznymi potrzebami i wyzwaniami w zakresie potencjału, wynikającymi z ich podwójnej misji: tworzenia wartości społecznej i osiągnięcia stabilności finansowej.

Podwójna misja

Równoważenie dążenia do wywierania wpływu społecznego z potrzebą rentowności finansowej stwarza wyjątkowe wyzwania strategiczne i operacyjne.

Alokacja zasobów

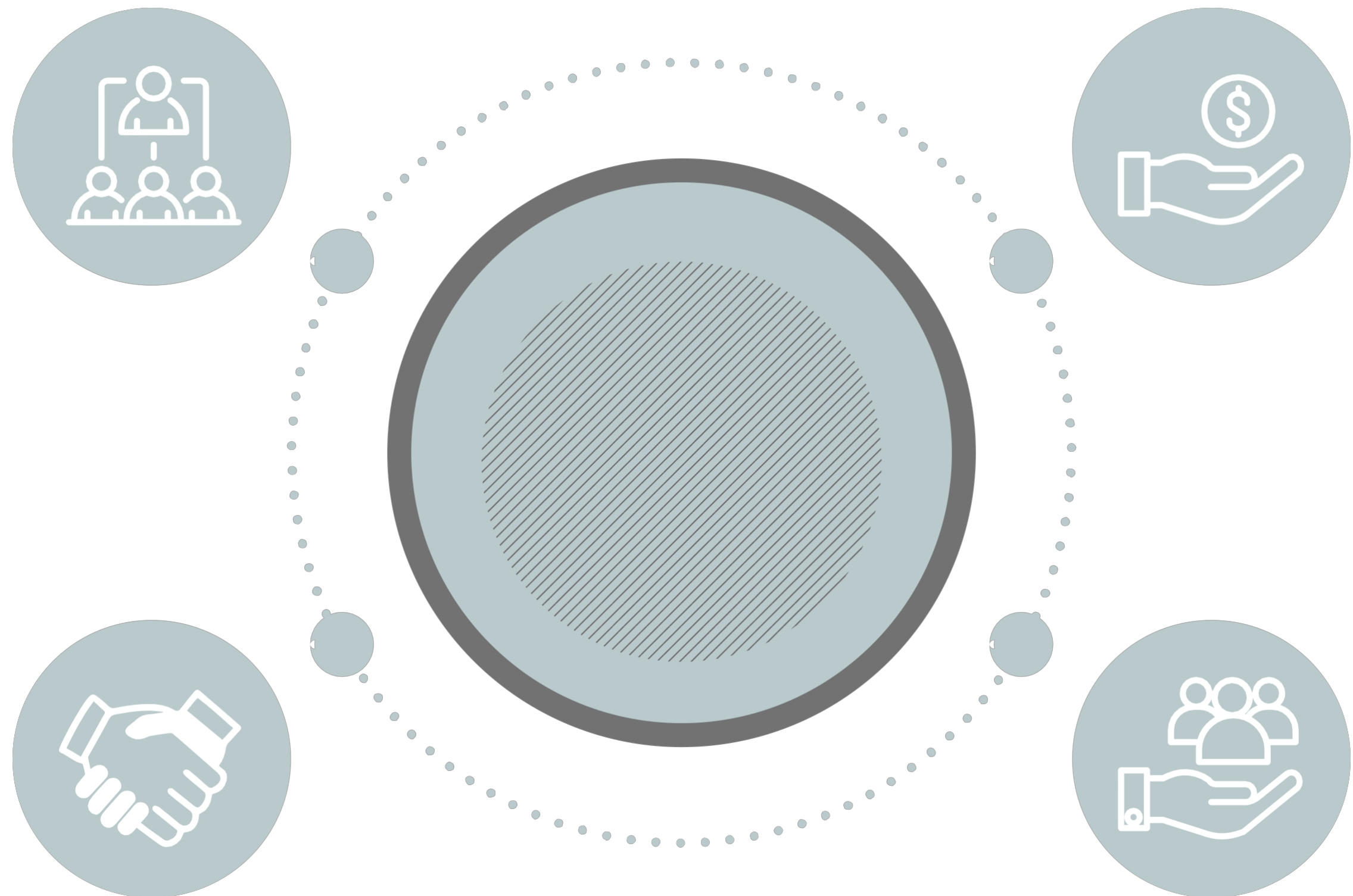
Ustalanie priorytetów w zakresie ograniczonych zasobów między programami społecznymi a rozwojem biznesowym wymaga innowacyjnych strategii i efektywnego zarządzania.

Zaangażowanie interesariuszy

Angażowanie szerokiego grona interesariuszy, od beneficjentów po inwestorów, wymaga skutecznej komunikacji i zharmonizowania interesów.

Dynamika rynku

Poruszanie się po siłach rynkowych przy jednoczesnym pozostawaniu wiernym misji społecznej wymaga strategii adaptacyjnych i odpornych modeli operacyjnych.



Równowaga między wpływem społecznym a stabilnością finansową

Osiągnięcie równowagi między wpływem społecznym a stabilnością finansową ma kluczowe znaczenie dla misji przedsiębiorstw społecznych i wymaga innowacyjnych podejść oraz solidnego budowania potencjału.

01

DZIAŁALNOŚĆ PRZYNOSZĄCA PRZYCHODY

Rozwijanie i skalowanie działań generujących przychody, które są zgodne z celami społecznymi, w celu zapewnienia długoterminowej rentowności.



02

ZARZĄDZANIE FINANSOWE

Wzmocnienie praktyk zarządzania finansami w celu optymalizacji alokacji zasobów, zapewniając, że fundusze są kierowane zarówno na osiągnięcie efektów, jak i na zrównoważony rozwój.



03

POMIAR WPŁYWU

Wdrażanie systemów służących do skutecznego mierzenia i komunikowania wpływu społecznego interesariuszom, zwiększających przejrzystość i zaufanie.



04

INNOWACYJNE FINANSOWANIE

Poszukiwanie innowacyjnych opcji finansowania, takich jak obligacje społeczne czy finansowanie społecznościowe, w celu wspierania rozwoju i pogłębiania wpływu społecznego.



Pętle sprzężenia zwrotnego służące ciągłemu doskonaleniu w zakresie budowania potencjału

Stworzenie pętli informacji zwrotnej ma zasadnicze znaczenie dla budowania kultury ciągłego doskonalenia oraz zapewnienia długoterminowej stabilności programów budowania potencjału.

MECHANIZMY INFORMACJI ZWROTNEJ W CZASIE RZECZYWISTYM

Wprowadź systemy gromadzenia informacji zwrotnych w czasie rzeczywistym od uczestników i interesariuszy, umożliwiające terminowe dostosowywanie programów.

ITERACYJNY PROCES UCZENIA SIĘ

Należy wspierać iteracyjny proces uczenia się, w ramach którego informacje zwrotne są regularnie analizowane i wykorzystywane do udoskonalania strategii, działań i modułów szkoleniowych.

ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

Należy zaangażować szerokie grono interesariuszy w proces zbierania informacji zwrotnych, w tym uczestników, partnerów, podmioty finansujące oraz członków społeczności, aby uwzględnić różnorodne perspektywy.

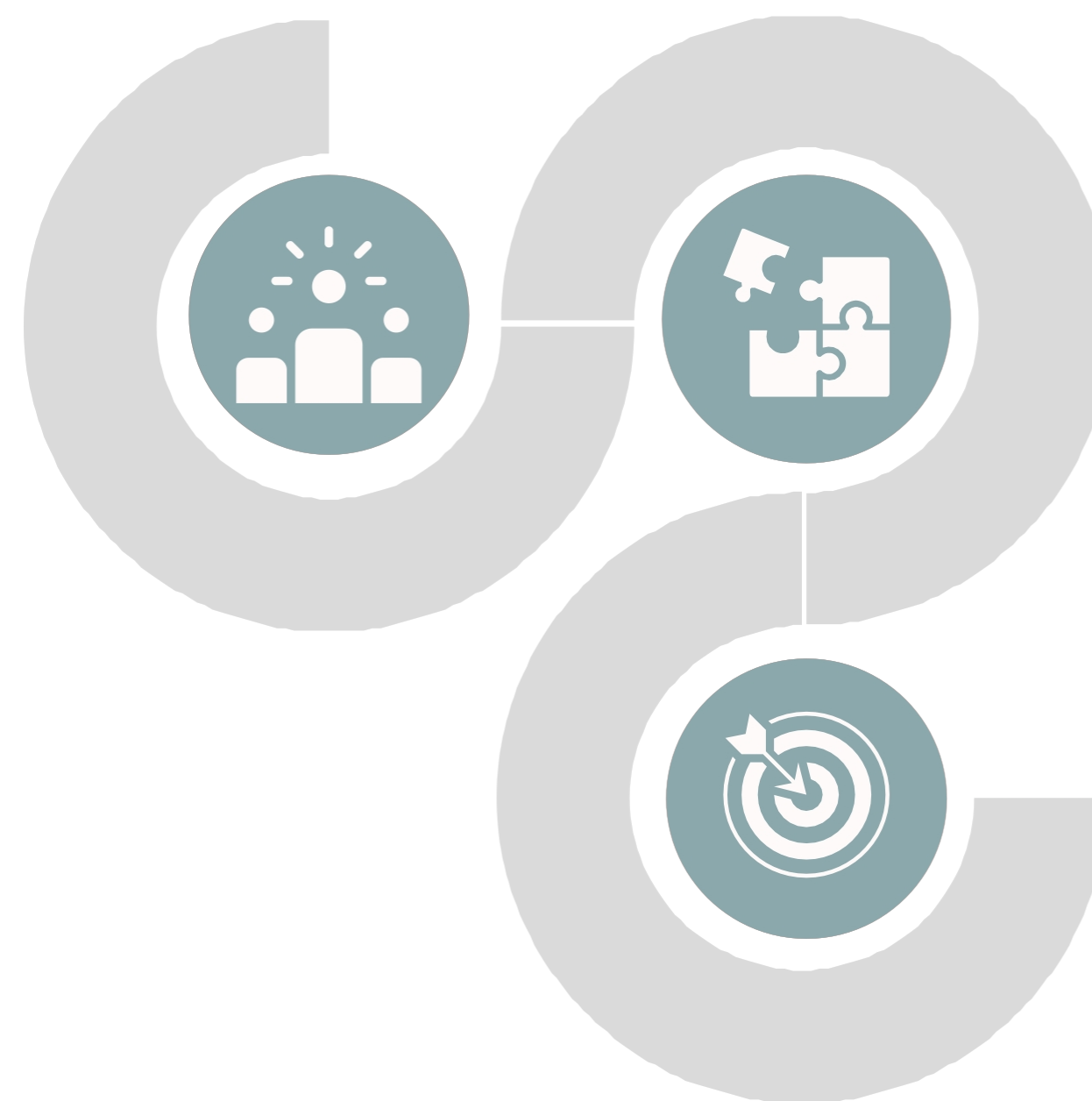
WNIOSKI, KTÓRE MOŻNA WYKORZYSTAĆ W PRAKTYCE

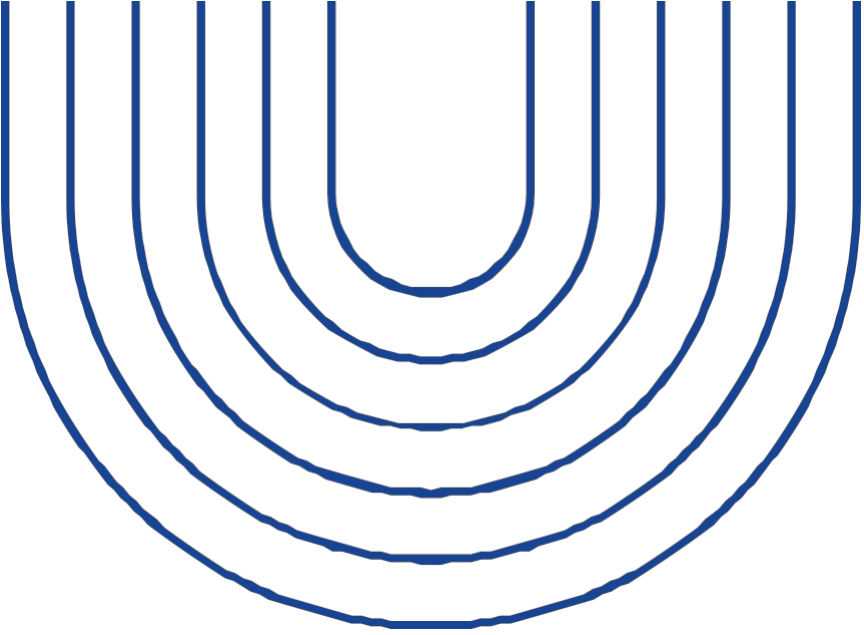
Należy skupić się na przekształcaniu informacji zwrotnych w praktyczne wnioski, które mogą prowadzić do konkretnych ulepszeń w zakresie projektowania, realizacji i wyników programu.

Metodologia AGILE w budowaniu potencjału

Metodologia AGILE, wywodząca się z branży tworzenia oprogramowania, koncentruje się na planowaniu adaptacyjnym, ewolucyjnym rozwoju, wczesnym wdrażaniu i ciągłym doskonaleniu, a wszystko to z naciskiem na elastyczne reagowanie na zmiany.

W zastosowaniu do budowania potencjału metodologia AGILE promuje dynamiczne, iteracyjne podejście do rozwijania zdolności organizacyjnych, zapewniając, że organizacja pozostaje odporna, elastyczna i konkurencyjna w szybko zmieniającym się otoczeniu.





Metodologia AGILE w zakresie budowania potencjału

1. Postaw na rozwój iteracyjny

Krótkie, ukierunkowane cykle:

Wykorzystaj krótkie cykle rozwoju (sprinty), aby skupić się na konkretnych inicjatywach związanych z budowaniem potencjału. Pozwala to na szybkie osiągnięcie wyników oraz dostosowanie kierunku działań w oparciu o informacje zwrotne i zmieniające się potrzeby.

Ciągła ocena:

Regularnie oceniaj postępy i dostosowuj strategie w razie potrzeby. Ta ciągła ocena gwarantuje, że działania związane z budowaniem potencjału pozostają zgodne z celami organizacji i wymaganiami zewnętrznymi.

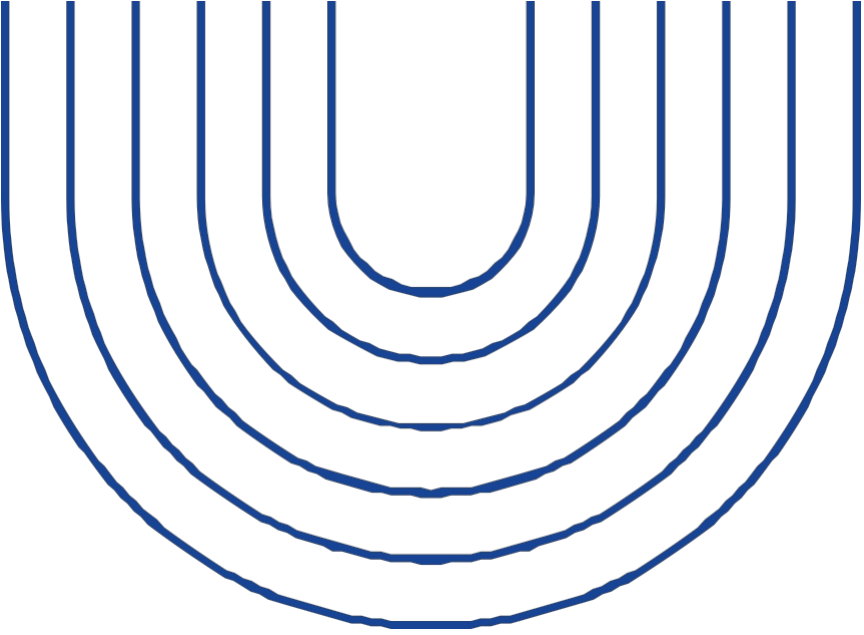
2. Wspieraj współpracę i komunikację

Zespoły międzyfunkcyjne:

Tworzenie zespołów międzyfunkcyjnych o zróżnicowanej wiedzy specjalistycznej do pracy nad projektami budowania potencjału. Sprzyja to holistycznemu podejściu do rozwiązywania problemów i wprowadzania innowacji.

Otwarta komunikacja:

Utrzymuj otwarte kanały komunikacji w ramach zespołów oraz z interesariuszami. Przejrzystość i regularne aktualizacje gwarantują, że wszyscy są na bieżąco i mogą skutecznie przyczyniać się do procesu.



Metodologia w budowaniu potencjału

3. Priorytet dla wartości dla interesariuszy

Zaangażowanie interesariuszy:

Angażuj interesariuszy na wczesnym etapie i często, aby zrozumieć ich potrzeby i oczekiwania. Dzięki temu działania związane z budowaniem potencjału są bezpośrednio powiązane z tworzeniem wartości dla organizacji i jej interesariuszy.

Pętle informacji zwrotnej:

Wprowadź mechanizmy umożliwiające regularne uzyskiwanie informacji zwrotnej od użytkowników końcowych i interesariuszy, aby stale udoskonalać i poprawiać inicjatywy w zakresie budowania potencjału.

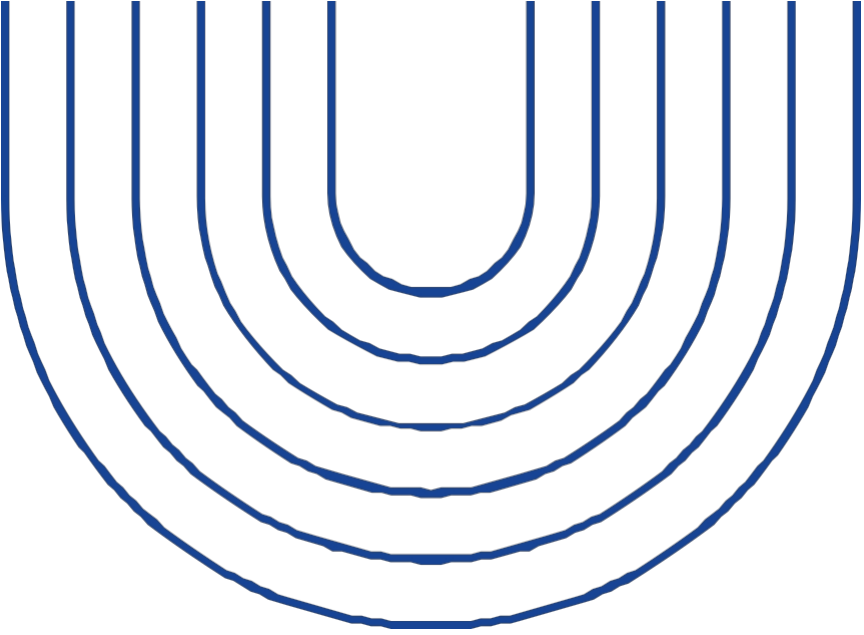
4. Elastyczność i zdolność do adaptacji

Planowanie adaptacyjne:

Chociaż posiadanie długoterminowej wizji jest ważne, plany powinny być elastyczne i umożliwiać dostosowanie w oparciu o zdobyte doświadczenia oraz zmiany w otoczeniu.

Zarządzanie ryzykiem:

Wykorzystaj iteracyjny charakter metodyki AGILE do wczesnego identyfikowania i eliminowania ryzyka, minimalizując jego wpływ na działania związane z budowaniem potencjału.



Metodologia AGILE w budowaniu potencjału

5. Zaangażuj się w ciągłe doskonalenie

Praktyki refleksyjne:

Po każdym cyklu przeprowadzaj retrospektywy, aby zidentyfikować, co się sprawdziło, a co nie, oraz w jaki sposób można ulepszyć procesy. Taka praktyka refleksyjna sprzyja kulturze ciągłego uczenia się i doskonalenia.

Stopniowe ulepszenia:

Skup się na wprowadzaniu stopniowych usprawnień w celu budowania potencjału w miarę upływu czasu, zamiast podejmować próby wprowadzania zmian na dużą skalę, które mogą powodować zakłócenia i być trudniejsze do opanowania.

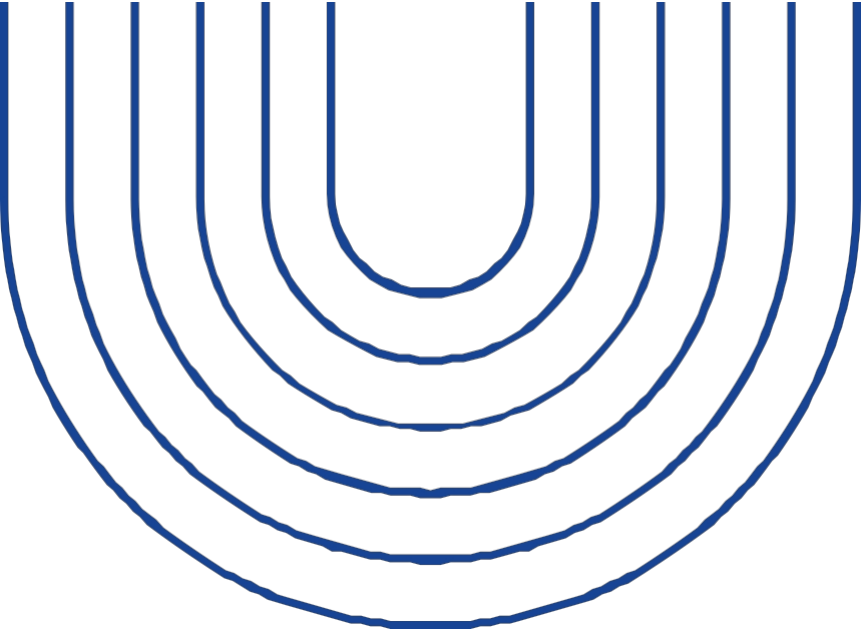
6. Wykorzystaj narzędzia technologiczne

Platformy i narzędzia cyfrowe:

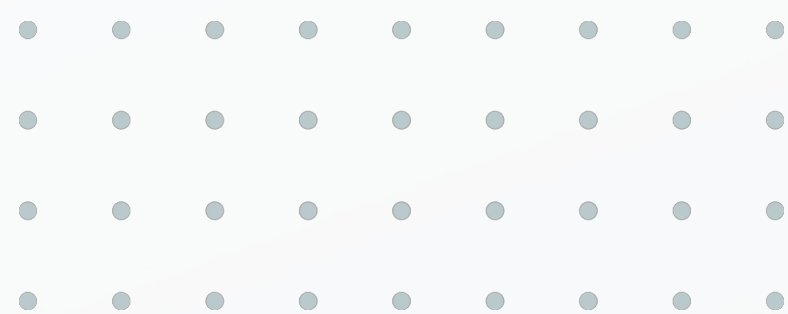
Wykorzystuj technologię do ułatwiania współpracy, śledzenia postępów i zarządzania projektami. Narzędzia cyfrowe mogą zwiększyć wydajność oraz umożliwić pracę zdalną i asynchroniczną, poszerzając zakres działań związanych z budowaniem potencjału.

Wprowadzaj innowacje i eksperymentuj:

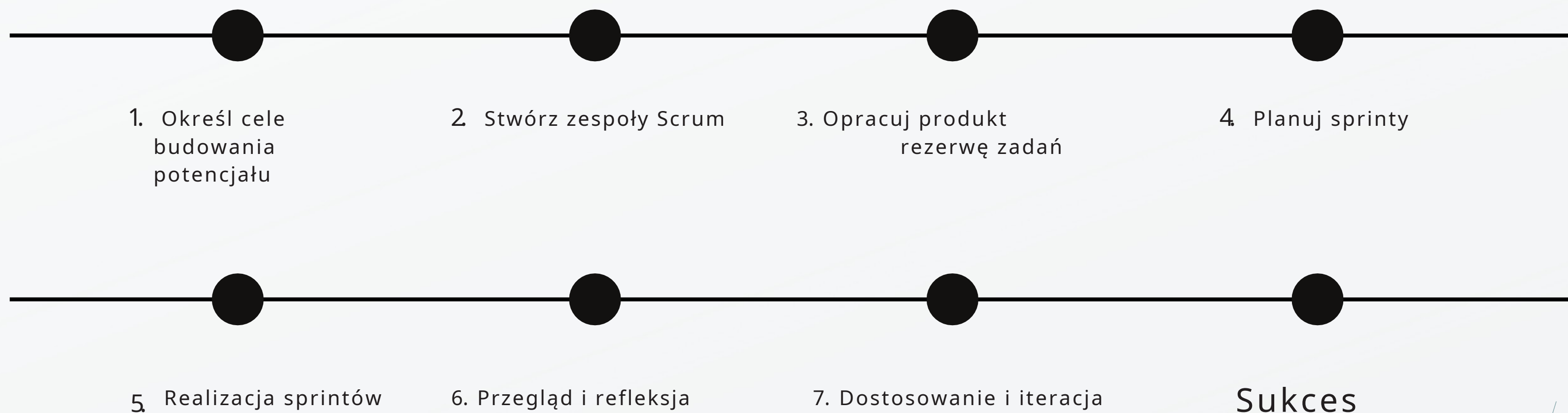
Należy zachęcać do eksperymentowania z nowymi technologiami i metodami w ramach budowania potencjału. Może to prowadzić do powstania innowacyjnych rozwiązań oraz usprawnienia procesów i usług.

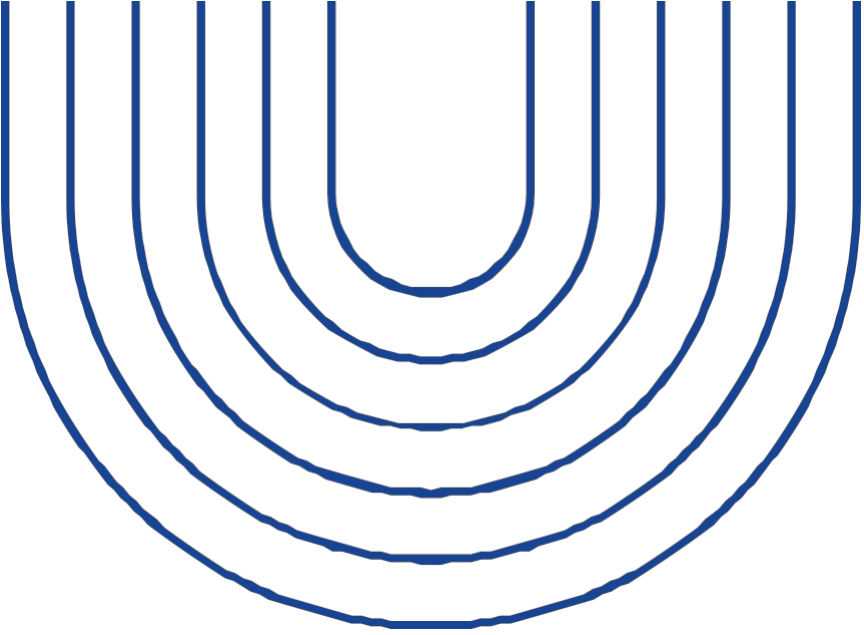


Metody AGILE w budowaniu potencjału



Wykorzystanie metodyki Scrum do budowania potencjału polega na zastosowaniu jej ram w celu wzmocnienia i rozwoju możliwości zespołu lub organizacji. Scrum, będący podzbiorem metodologii AGILE, ma charakter iteracyjny i przyrostowy, skupiając się na dostarczaniu wartości poprzez współpracę zespołową. Oto przewodnik dotyczący wykorzystania metodyki Scrum do budowania potencjału





Wykorzystanie metodyki Scrum do budowania zdolności

1. Określanie celów budowania potencjału

Znaczenie jasnych, mierzalnych celów w budowaniu potencjału.

Jasne, mierzalne cele mają fundamentalne znaczenie dla powodzenia inicjatyw budowania potencjału z kilku istotnych powodów. Stanowią one plan działania dla wysiłków rozwojowych, zapewniając zgodność działań z pożądanymi wynikami.

Przykłady konkretnych celów w zakresie budowania potencjału.

Podnoszenie umiejętności technicznych

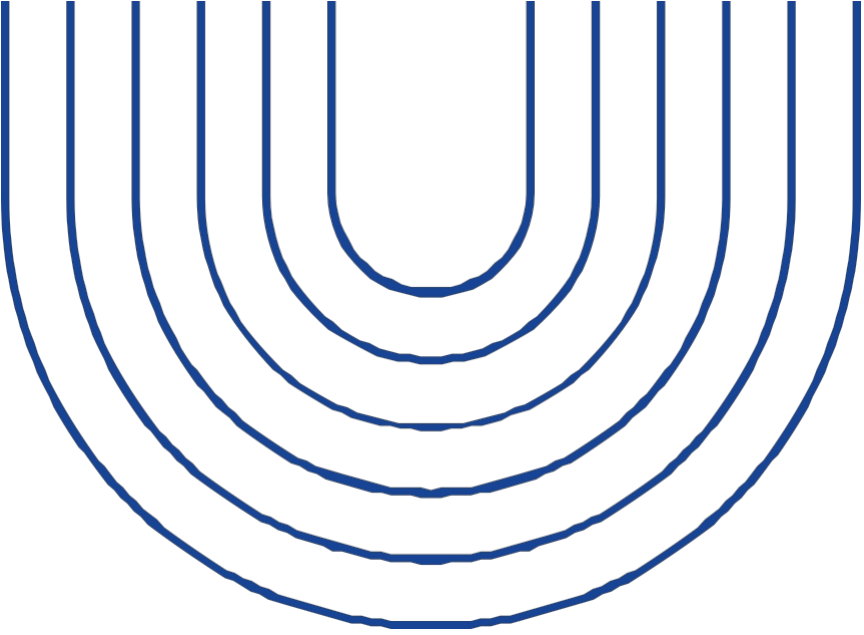
Zastosowanie w Scrumie: Cele sprintu mogą obejmować opanowanie konkretnych języków programowania, realizację projektów programistycznych lub udział w projektach open source w celu zastosowania nowych umiejętności.

Poprawa umiejętności w zakresie zarządzania projektami

Zastosowanie w Scrumie: Sprinty mogą skupiać się na szkoleniach z zakresu narzędzi i metodologii zwinnego zarządzania projektami oraz na prowadzeniu warsztatów dotyczących skutecznego szacowania projektów i alokacji zasobów.

Podnoszenie umiejętności w zakresie obsługi klienta

Zastosowanie metodyki Scrum: Należy organizować sprinty skupiające się na szkoleniach z zakresu obsługi klienta, odgrywaniu scenariuszy z udziałem klientów oraz wdrażaniu mechanizmów zbierania informacji zwrotnych, aby wyciągać wnioski z interakcji z klientami.



Wykorzystanie metodyki Scrum do budowania potencjału

2. Tworzenie zespołów Scrum

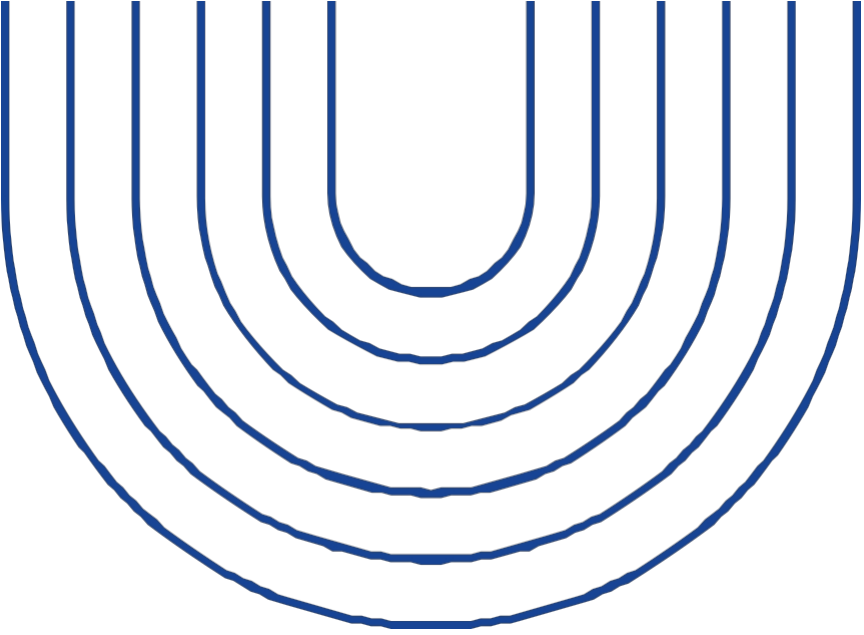
Cechy skutecznych zespołów Scrum.

Skuteczne zespoły Scrum charakteryzują się określonymi cechami, które pozwalają im sprawnie realizować złożone projekty i dostarczać produkty o wysokiej wartości w środowisku opartym na współpracy i elastyczności. Cechy te stanowią fundament metodyki Scrum i przyczyniają się do jej sukcesu w różnych branżach. Oto niektóre z kluczowych cech skutecznych zespołów Scrum:

- Wielofunkcyjność
- Samoorganizujące się
- Oparte na współpracy
- Zaangażowanie
- Elastyczność
- Komunikatywny i inne

Znaczenie różnorodnych zestawów umiejętności i obszarów wiedzy w zespole.

W kontekście Scruma, gdzie oczekuje się, że zespoły będą wielofunkcyjne i samowystarczalne, zakres umiejętności i wiedzy ma bezpośredni wpływ na zdolność zespołu do dostarczania kompletnych przyrostów wartości oraz do ciągłego wprowadzania innowacji. Dlatego też wspieranie różnorodności umiejętności i wiedzy nie jest jedynie kwestią odpowiedzialności społecznej czy etyki; jest to strategiczna konieczność mająca na celu poprawę wydajności, innowacyjności i konkurencyjności.



Wykorzystanie metodyki Scrum do budowania potencjału

3. Opracowanie rejestru produktów

Backlog produktu: podstawa budowania potencjału.

Backlog produktu to dynamiczna, uporządkowana lista wszystkiego, co może być potrzebne do wzmocnienia możliwości zespołu lub organizacji.

W kontekście budowania potencjału obejmuje on takie inicjatywy, jak programy szkoleniowe, warsztaty rozwijające umiejętności, usprawnienia procesów oraz modernizacje technologiczne.

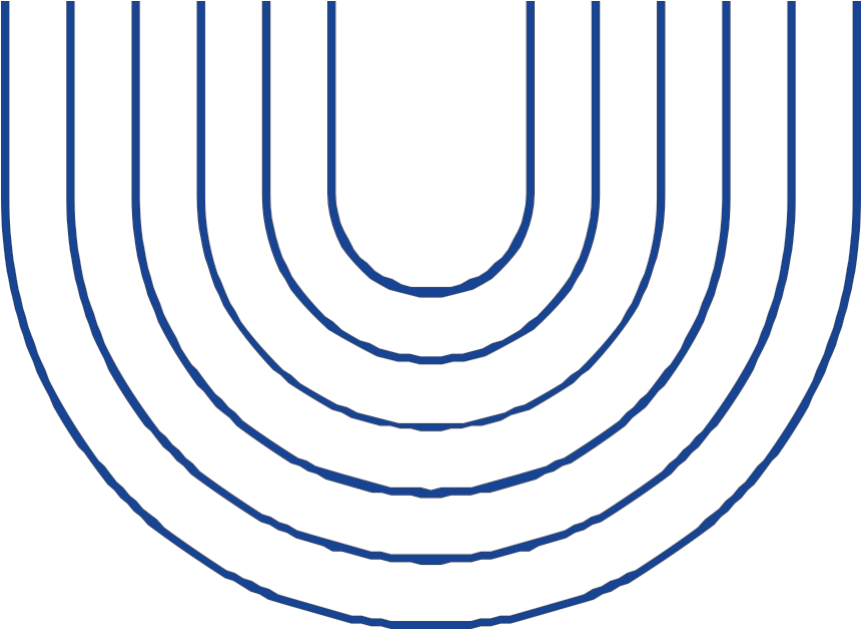
Służy on jako jedyne wiarygodne źródło informacji dla wszystkich działań związanych z budowaniem potencjału, zapewniając spójność i ukierunkowanie.

Wspólne opracowywanie rejestru zadań.

Zaangażuj wszystkich członków zespołu w proces tworzenia rejestru zadań. Obejmuje to generowanie pomysłów, dyskusję i wstępne ustalanie priorytetów.

Uwzględnij opinie interesariuszy, aby zapewnić zgodność działań związanych z budowaniem potencjału z szerszymi potrzebami i celami organizacji.

Zaangażowanie zespołu i interesariuszy w tworzenie rejestru zadań sprzyja poczuciu odpowiedzialności i zaangażowania w inicjatywy związane z budowaniem potencjału. Gwarantuje to, że działania są adekwatne, ukierunkowane i wspierane w całej organizacji.



Wykorzystanie metodyki Scrum do budowania potencjału

4. Planowanie sprintów

Od rejestru zadań do sprintu: podział inicjatyw.

Planowanie sprintu: proces wyboru elementów z rejestru produktów i planowania pracy na następny sprint, trwający zazwyczaj od 2 do 4 tygodni.

Osiągalne cele: Podział większych inicjatyw związanych z budowaniem potencjału na mniejsze, łatwiejsze do opanowania zadania, które można zrealizować w ramach jednego sprintu, co gwarantuje, że postępy są mierzalne i mają znaczący wpływ.

Ustalanie celów i harmonogramów sprintu.

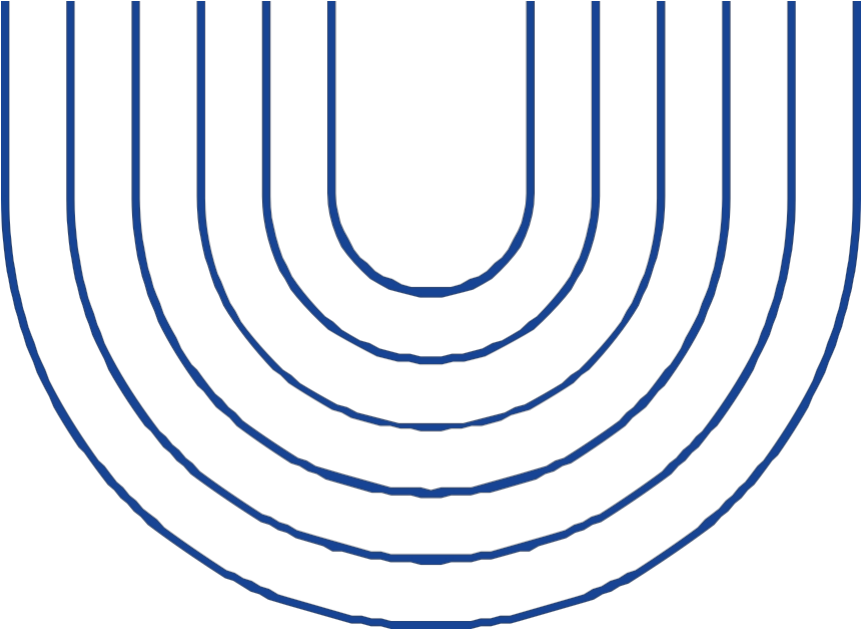
Określanie celów: Każdy sprint powinien mieć jasny, zwięzły cel, który jest zgodny z ogólnymi działaniami na rzecz budowania potencjału i przyczynia się do realizacji szerszych celów organizacyjnych.

Planowanie harmonogramu: Określ czas trwania każdego sprintu na podstawie złożoności zadań, dostępności zespołu oraz pilności potrzeb związanych z budowaniem potencjału. Spójność w długości sprintów pomaga w lepszym planowaniu i ocenie wyników.

Elastyczność i zdolność adaptacyjna w planowaniu sprintów.

Otwartość na zmiany: Bądź przygotowany na dostosowywanie planów sprintów w oparciu o informacje zwrotne, wyniki nauczania i zmieniające się potrzeby organizacyjne. Metodyki Agile i Scrum polegają na otwartości na zmiany w celu dostarczania najwyższej wartości.

Uczenie się iteracyjne: Wykorzystaj planowanie sprintu jako okazję do iteracyjnego uczenia się i ciągłego doskonalenia. Każdy sprint daje szansę na udoskonalenie strategii i podejść w oparciu o wcześniejsze doświadczenia.



Wykorzystanie metodyki Scrum do budowania potencjału

5. Realizacja sprintów

Realizacja z zachowaniem zwinności: codzienne spotkania stand-up.

Cel codziennych spotkań: Szybkie, codzienne spotkania, podczas których członkowie zespołu relacjonują, co zrobili wczoraj, planują działania na dziś i omawiają napotkane przeszkody.

Monitorowanie postępów: Spotkania te stanowią platformę do śledzenia postępów w realizacji celów sprintu i zapewnienia, że zadania są realizowane zgodnie z harmonogramem.

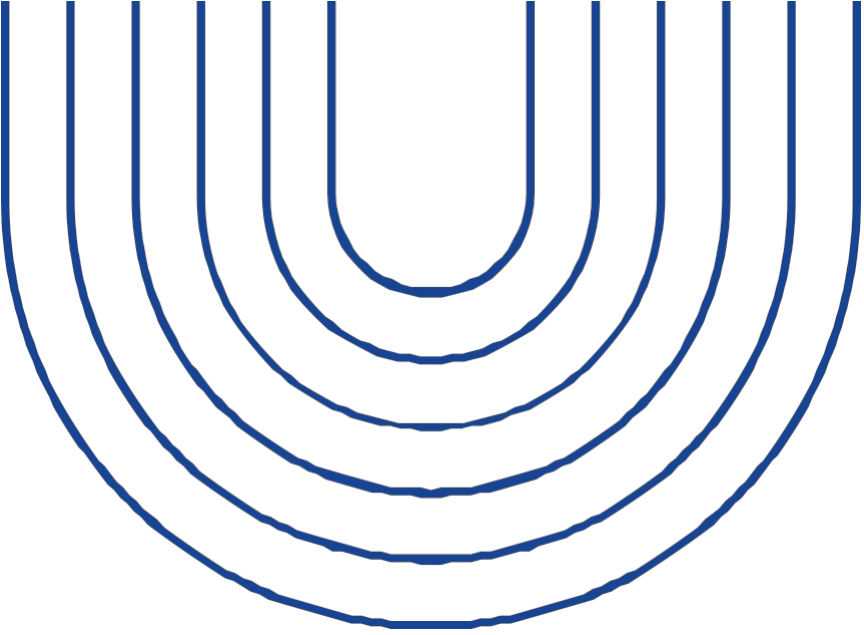
Radzenie sobie z wyzwaniami: spotkania stand-upowe pozwalają na natychmiastową identyfikację i wspólne rozwiązywanie wszelkich pojawiających się wyzwań, dzięki czemu sprint przebiega zgodnie z planem.

Wspieranie współpracy w zespole.

Zachęcanie do otwartej komunikacji: Promuj środowisko, w którym członkowie zespołu czują się swobodnie, dzieląc się pomysłami, prosząc o pomoc i oferując wsparcie innym.

Dzielenie się wiedzą: Wprowadzaj praktyki, takie jak programowanie w parach, szkolenia krzyżowe lub sesje „lunch and learn”, aby ułatwić wymianę umiejętności i wiedzy specjalistycznej w zespole.

Budowanie spójnej jednostki: Wykorzystaj realizację sprintu jako okazję do wzmocnienia więzi w zespole. Zachęcaj członków zespołu do wspólnej pracy nad osiągnięciem wspólnych celów, tworząc kulturę zespołową opartą na wsparciu i współpracy.



Wykorzystanie metody Scrum do budowania potencjału

6. Przegląd i refleksja:

Realizacja z wykorzystaniem zwinności: codzienne spotkania stand-up.

Cel codziennych spotkań stand-up: Szybkie, codzienne spotkania, podczas których członkowie zespołu relacjonują, co zrobili wczoraj, planują działania na dziś i omawiają wszelkie napotkane przeszkody.

Monitorowanie postępów: Spotkania te stanowią platformę do śledzenia postępów w realizacji celów sprintu i zapewnienia, że zadania są realizowane zgodnie z harmonogramem.

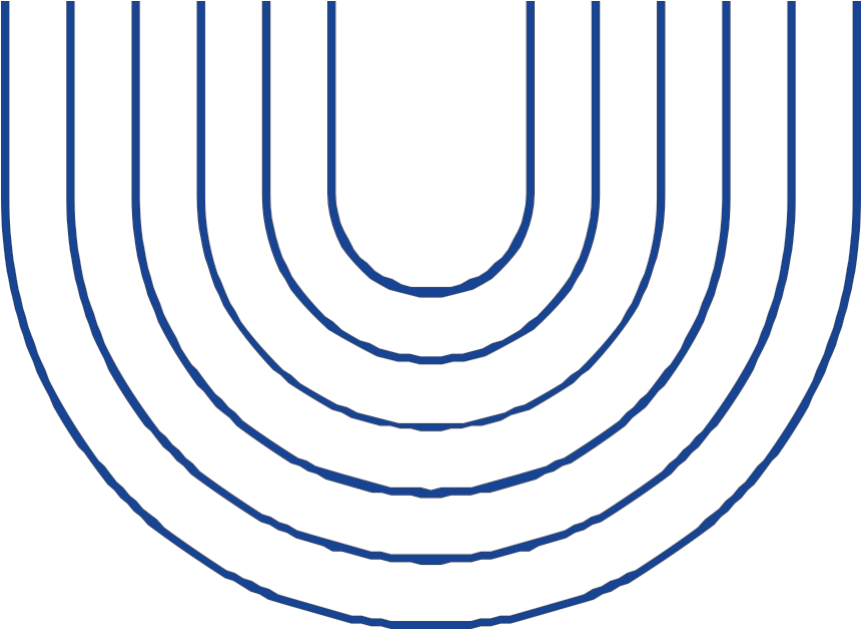
Radzenie sobie z wyzwaniami: Spotkania stand-upowe pozwalają na natychmiastową identyfikację i wspólne rozwiązywanie wszelkich pojawiających się wyzwań, dzięki czemu sprint przebiega zgodnie z planem.

Wspieranie współpracy w zespole

Zachęcanie do otwartej komunikacji: Promuj środowisko, w którym członkowie zespołu czują się swobodnie, dzieląc się pomysłami, prosząc o pomoc i oferując wsparcie innym.

Dzielenie się wiedzą: Wprowadzaj praktyki, takie jak programowanie w parach, szkolenia krzyżowe lub sesje „lunch and learn”, aby ułatwić wymianę umiejętności i wiedzy specjalistycznej w zespole.

Budowanie spójnej grupy: Wykorzystaj realizację sprintu jako okazję do wzmocnienia więzi w zespole. Zachęcaj członków zespołu do wspólnej pracy nad osiągnięciem wspólnych celów, tworząc kulturę zespołową opartą na wsparciu i współpracy.



Wykorzystanie metodyki Scrum do budowania potencjału

7. Dostosowywanie i iteracja:

Przyjęcie podejścia iteracyjnego

Podstawa zwinności: Iteracja stanowi sedno metodologii zwinnych, w tym Scruma. Pozwala zespołom rozwijać swoje podejście w oparciu o rzeczywiste informacje zwrotne i zmieniające się warunki.

Budowanie potencjału jako proces: Podobnie jak tworzenie oprogramowania, budowanie potencjału nie jest jednorazowym wysiłkiem, ale ciągłym procesem doskonalenia, adaptacji i uczenia się.

Dostosowywanie strategii w oparciu o informacje zwrotne i zmieniające się

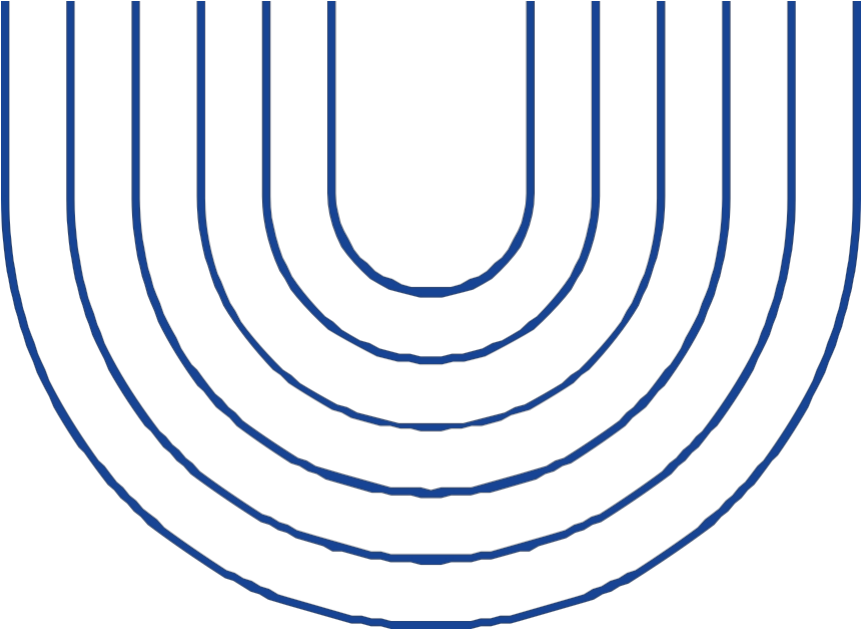
potrzeby Informacje zwrotne jako przewodnik: Wykorzystaj informacje zwrotne ze przeglądów sprintów, retrospektyw oraz uwagi interesariuszy jako kluczowe dane do udoskonalania strategii i planów.

Ewolucja potrzeb: Potrzeby organizacyjne i warunki zewnętrzne zmieniają się z upływem czasu. Podejście iteracyjne pozwala zespołom dostosowywać się do tych zmian, zapewniając, że podejmowane działania pozostają adekwatne i skuteczne.

Ciągłe doskonalenie jako podstawowa zasada

Kaizen w Scrumie: Czerpiąc z japońskiej koncepcji „Kaizen”, czyli ciągłego doskonalenia, Scrum zachęca zespoły do nieustannego poszukiwania sposobów na ulepszanie swoich procesów, produktów i samych siebie.

Od nauki do działania: Każdy sprint dostarcza nowych wniosków. Kluczem jest przełożenie tych wniosków na konkretne usprawnienia, co sprzyja budowaniu kultury doskonałości i innowacyjności.



Korzyści z wykorzystania Scruma w budowaniu potencjału

Skupienie się na priorytetach:

Dzięki ustaleniu priorytetów w zakresie budowania potencjału Scrum gwarantuje, że zespół skupia się w pierwszej kolejności na najważniejszych umiejętnościach i kompetencjach.

Elastyczność:

Iteracyjny charakter metodyki Scrum pozwala na dostosowywanie celów i strategii w oparciu o informacje zwrotne i zmieniające się potrzeby. **Współpraca i poczucie odpowiedzialności:**

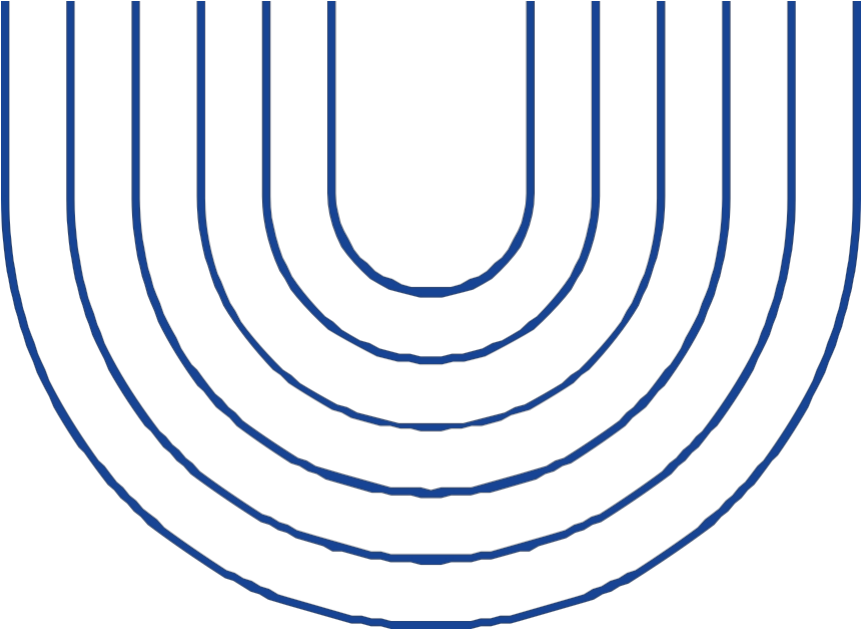
Struktura Scrum sprzyja silnemu poczuciu współpracy i odpowiedzialności wśród członków zespołu, zwiększając motywację i zaangażowanie w działania związane z budowaniem potencjału.

Ciągłe doskonalenie:

Regularne retrospektywy promują kulturę ciągłego uczenia się i doskonalenia, niezbędną do skutecznego budowania potencjału.

Wykorzystanie Kanbanu do budowania potencjału wiąże się z przyjęciem jego zasad i praktyk w celu systematycznego wzmacniania i rozwijania możliwości zespołu lub organizacji. Kanban to wizualna metoda zarządzania przepływem pracy, której celem jest poprawa wydajności poprzez ograniczenie liczby zadań w toku i usprawnienie przepływu.





Wykorzystanie Kanban do budowania zdolności produkcyjnych

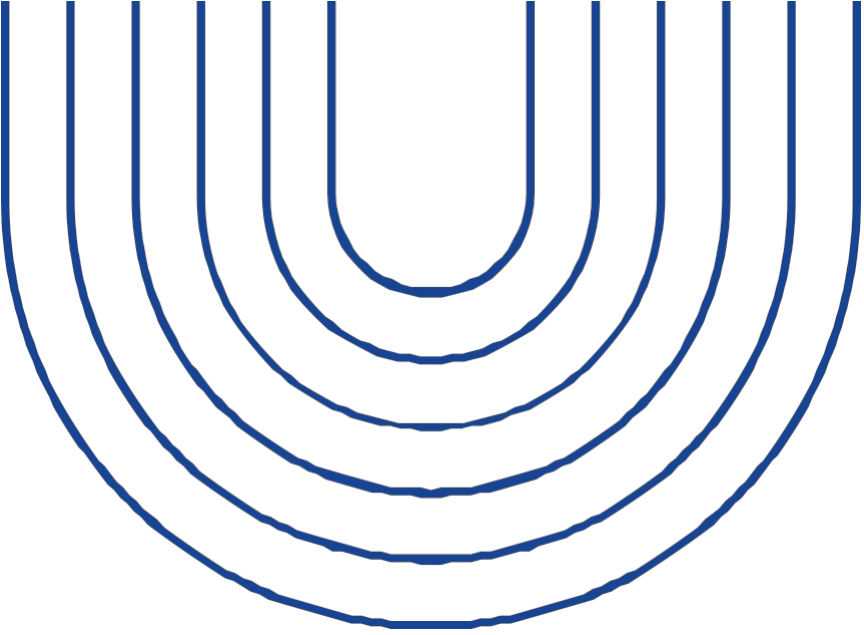
1. Określanie celów budowania potencjału

Wyjaśnienie celów

Zaczniij od zidentyfikowania konkretnych umiejętności, obszarów wiedzy lub zdolności organizacyjnych, które chcesz rozwijać. Cele powinny być jasne, mierzalne i zgodne z ogólnymi celami strategicznymi.

Ustal priorytety

Określ, które cele są najważniejsze dla sukcesu Twojej organizacji, i odpowiednio je uszereguj pod względem ważności.



Wykorzystanie metody Kanban do budowania potencjału

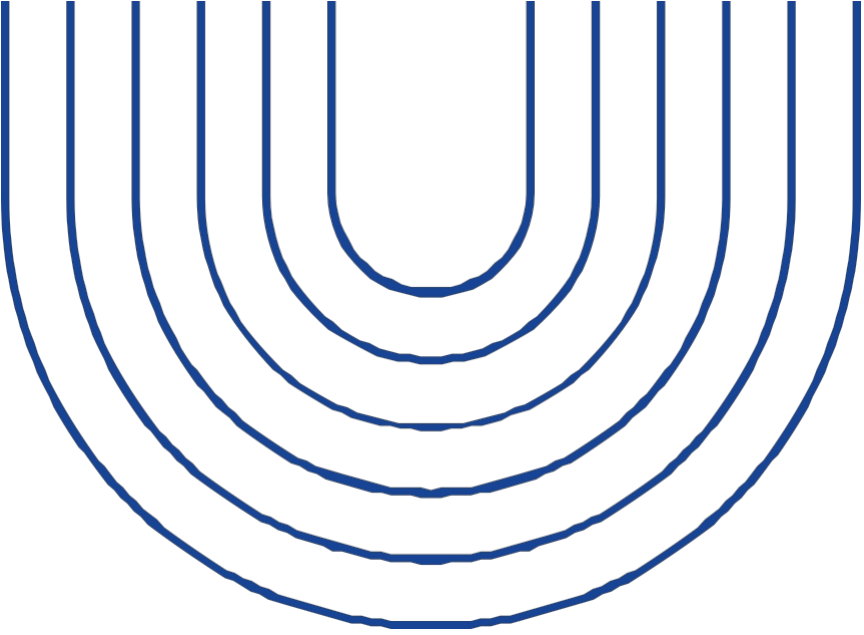
2. Wizualizacja przepływu pracy

Opracuj schemat procesu

Stwórz wizualną prezentację kroków niezbędnych do osiągnięcia celów związanych z budowaniem potencjału. Mogą one obejmować zarówno identyfikację potrzeb szkoleniowych, jak i realizację szkoleń oraz pomiar wyników.

Skorzystaj z tablicy Kanban

Niezbędnym narzędziem do tego celu jest tablica Kanban z kolumnami reprezentującymi poszczególne etapy przepływu pracy. Typowe etapy to „Do zrobienia”, „W trakcie” i „Zrobione”, ale można je dostosować do konkretnego procesu.



Wykorzystanie metody Kanban do budowania potencjału

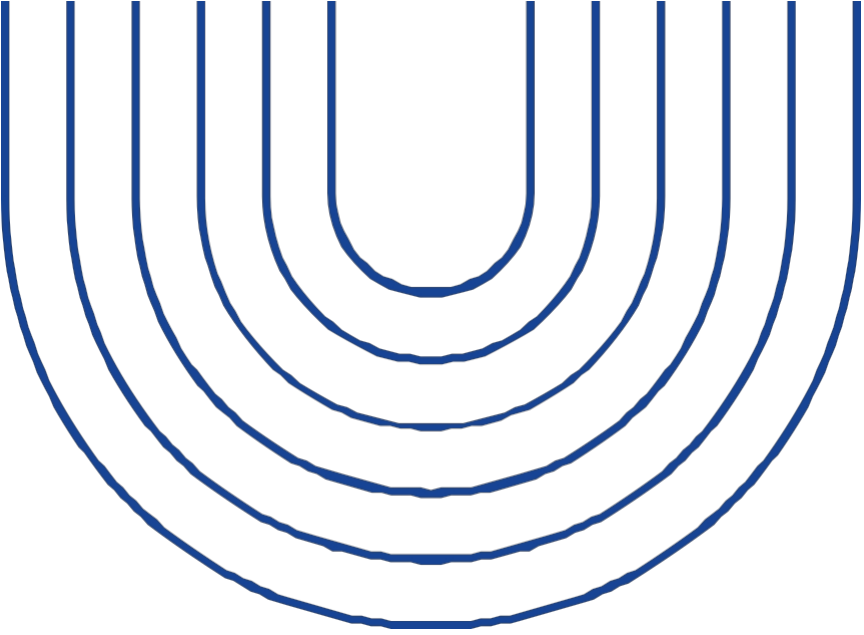
3. Wypełnij tablicę Kanban

Zadania i inicjatywy

Podziel cele związane z budowaniem potencjału na mniejsze, łatwiejsze do opanowania zadania lub inicjatywy i dodaj je do tablicy Kanban, zazwyczaj w kolumnie „Do zrobienia”.

Elementy wizualne

Używaj kolorów, etykiet lub symboli, aby kategoryzować zadania według priorytetu, zespołu lub obszaru umiejętności, co ułatwi ich identyfikację i śledzenie.



Wykorzystanie metodyki Kanban do budowania potencjału

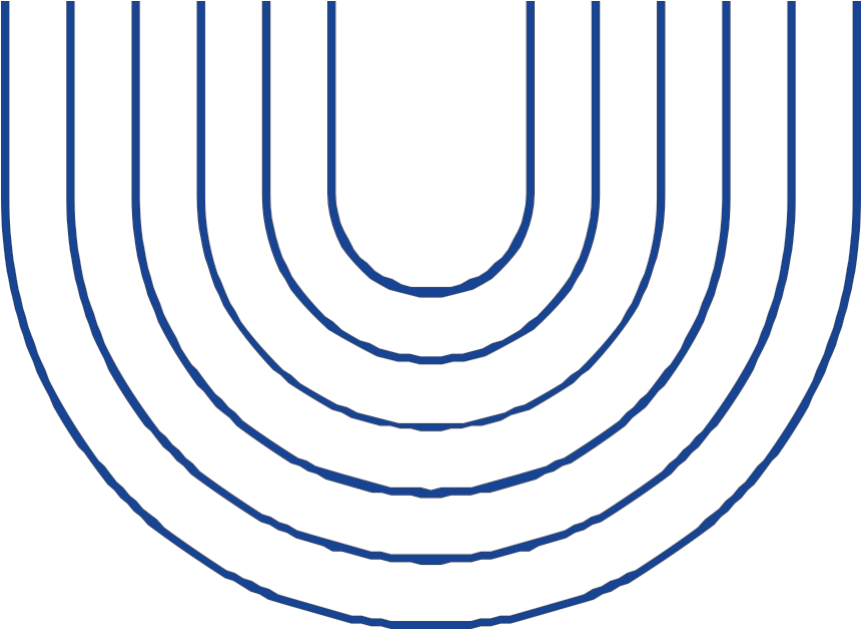
4. Ogranicz liczbę zadań w toku (WIP)

Wprowadź limity WIP

Ustal limity liczby zadań, które mogą znajdować się w danym momencie na jednym etapie procesu. Pomaga to zapobiegać powstawaniu wąskich gardeł i zapewnia, że uwaga skupia się na zakończeniu bieżących zadań przed podjęciem nowych.

Zwiększ koncentrację i wydajność

Ograniczając liczbę zadań w toku, zachęcasz do głębszego skupienia się na bieżącym zadaniu, co może prowadzić do wyższej jakości pracy i skrócenia czasu jej wykonania.



Wykorzystanie Kanban do budowania zdolności produkcyjnych

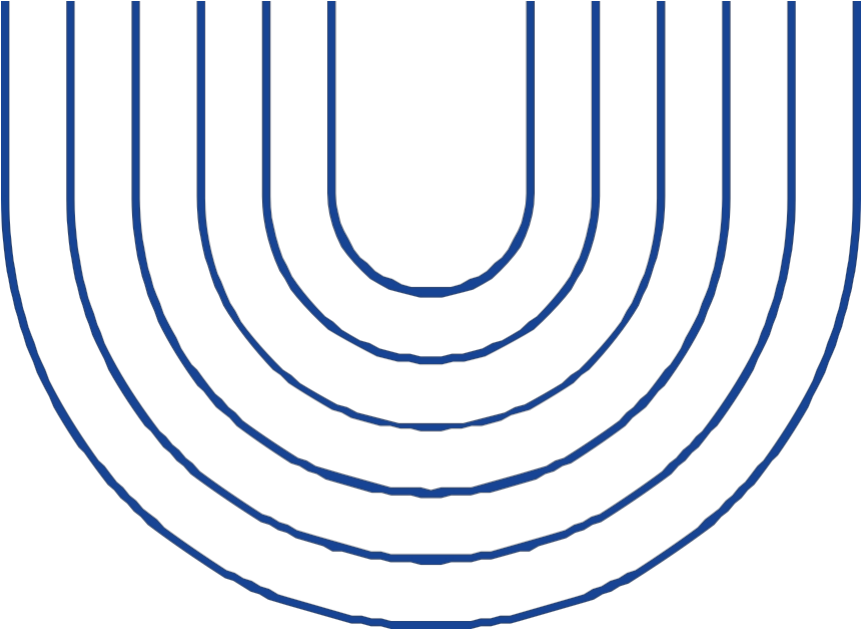
5. Monitorowanie i zarządzanie przepływem

Śledź postępy

Regularnie przeglądaj tablicę Kanban, aby monitorować postępy w realizacji celów związanych z budowaniem zdolności produkcyjnych. Zwracaj uwagę na etapy, na których praca się kumuluje lub spowalnia, co może wskazywać na potencjalne problemy.

Wprowadzaj zmiany w razie potrzeby

Wykorzystaj spostrzeżenia uzyskane dzięki monitorowaniu tablicy, aby wprowadzić zmiany w przepływie pracy, przydziale zadań lub priorytetach w celu usprawnienia przepływu pracy.



Wykorzystanie Kanbanu do budowania zdolności produkcyjnych

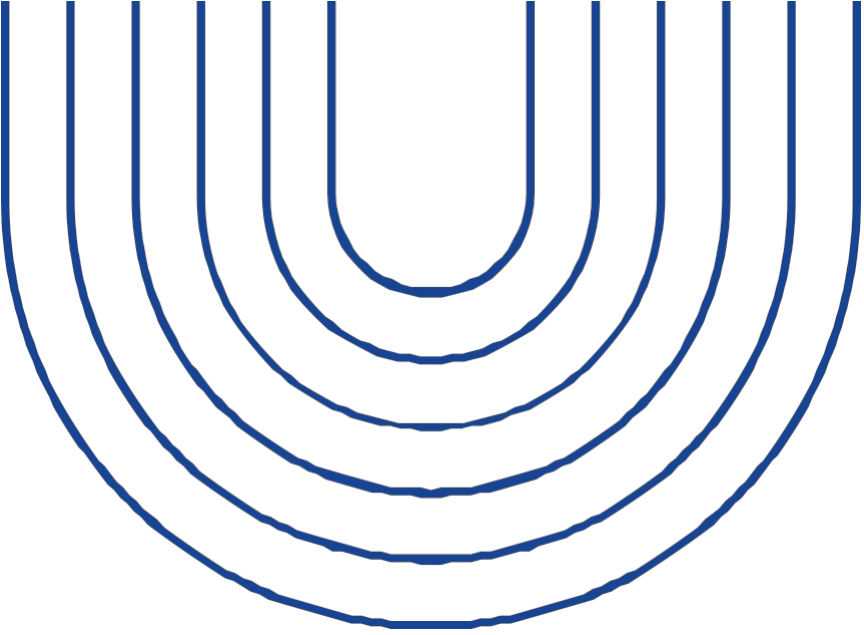
6. Ciągłe doskonalenie

Analiza wyników

W regularnych odstępach czasu sprawdzaj, co działa dobrze, a co można poprawić w procesie budowania zdolności operacyjnych.

Wprowadzaj zmiany

Na podstawie swoich refleksji wprowadzaj zmiany w przepływie pracy, zadaniach lub strategiach budowania potencjału, aby stale zwiększać skuteczność i wydajność.



Wykorzystanie metody Kanban do budowania potencjału

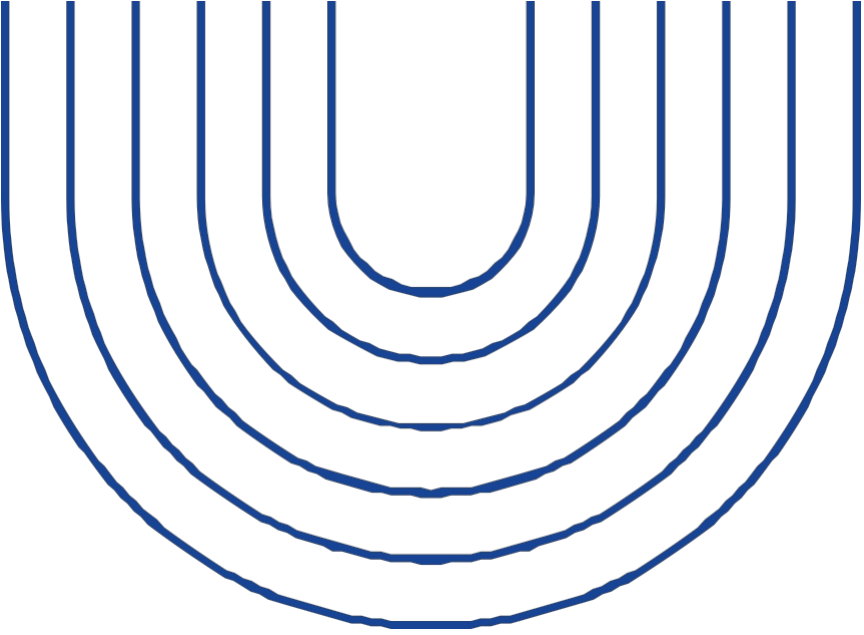
7. Wspieraj współpracę i komunikację

Zachęcaj do interakcji w zespole

Wykorzystaj tablicę Kanban jako narzędzie do spotkań zespołowych, dyskusji i sesji planowania. Może to pomóc w zwiększeniu przejrzystości, zharmonizowaniu działań i ułatwieniu rozwiązywania problemów.

Promuj przejrzystość

Dbanie o to, by tablica była aktualna i dostępna dla wszystkich zainteresowanych stron, sprzyja tworzeniu środowiska opartego na przejrzystości, w którym każdy jest świadomy postępów, wyzwań i zmian zachodzących w procesie budowania potencjału.



Korzyści z wykorzystania Kanbanu w budowaniu potencjału

Zarządzanie wizualne

Wizualny charakter Kanbanu zapewnia jasny przegląd postępów w budowaniu potencjału, ułatwiając zarządzanie i wprowadzanie korekt.

Elastyczność:

Kanban zapewnia elastyczność w zarządzaniu zadaniami, umożliwiając zespołom szybkie dostosowywanie się do nowych informacji lub zmieniających się priorytetów.

Większa koncentracja:

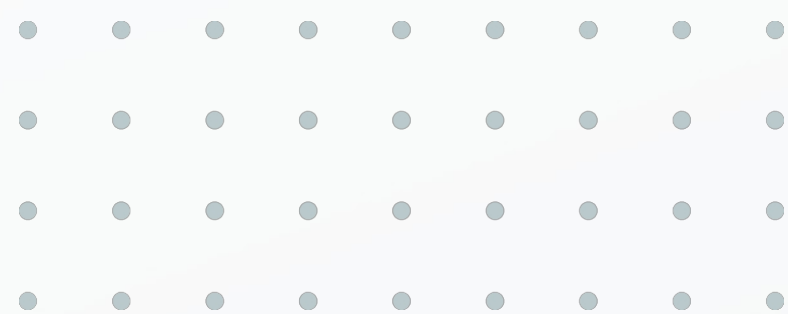
Ograniczenie liczby zadań w toku pomaga osobom i zespołom skupić się na mniejszej liczbie zadań naraz, poprawiając jakość i wydajność.

Ciągły przepływ:

Kanban sprzyja ciągłemu przepływowi pracy, co może prowadzić do bardziej spójnych i stabilnych postępów w działaniach na rzecz budowania potencjału.

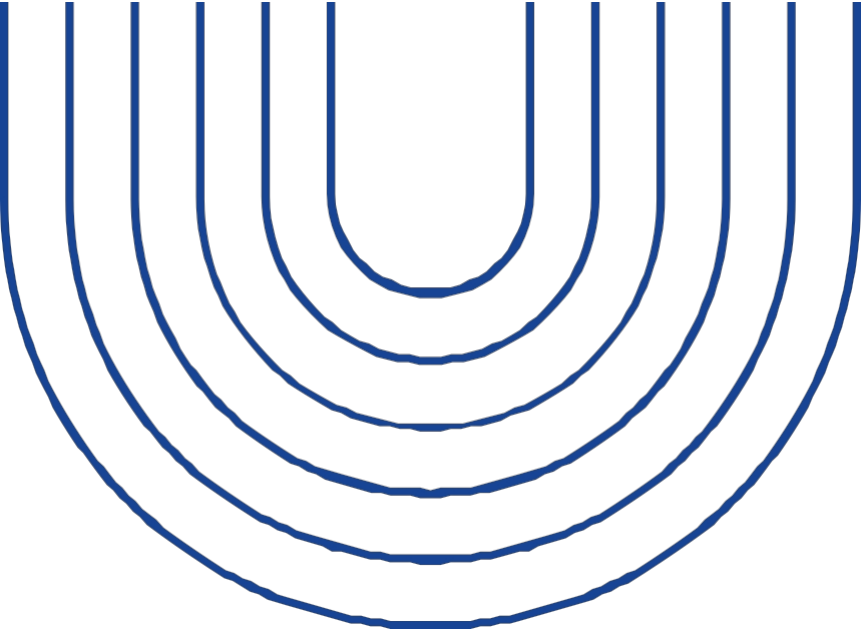
Wzmocnienie pozycji zespołów:

Metoda ta wzmacnia pozycję zespołów, umożliwiając im samodzielne zarządzanie przepływem pracy i podejmowanie decyzji dotyczących wykonywanych zadań, co może zwiększyć motywację i zaangażowanie w budowanie potencjału.



Wykorzystanie metodologii Lean do budowania potencjału polega na przyjęciu zasad Lean w celu usprawnienia procesów, wyeliminowania marnotrawstwa i ostatecznie zwiększenia możliwości oraz wydajności zespołu lub organizacji. Metodologia Lean koncentruje się na tworzeniu większej wartości dla klientów przy mniejszym nakładzie zasobów poprzez optymalizację przepływu pracy.





Wykorzystanie metod Lean do budowania potencjału

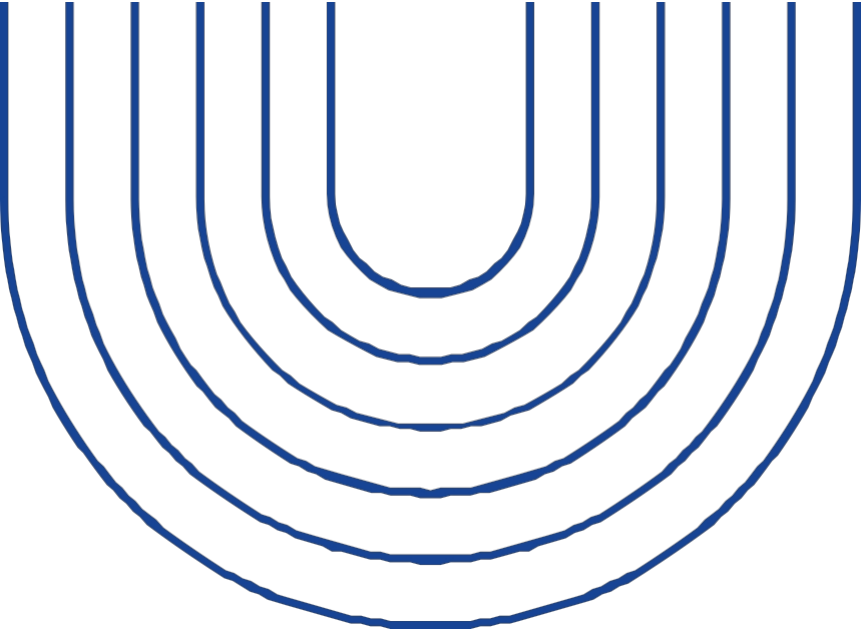
1. Określ wartość

Zdefiniowanie, co stanowi wartość

Zrozum i zdefiniuj, co oznacza wartość w kontekście budowania potencjału w Twojej organizacji. Może to obejmować rozwój umiejętności, usprawnienia procesów lub poprawę jakości świadczonych usług.

Skup się na potrzebach

Dostosuj inicjatywy w zakresie budowania potencjału do rzeczywistych potrzeb swojej organizacji, interesariuszy i klientów, dbając o to, by działania te bezpośrednio przyczyniały się do realizacji nadrzędnych celów.



Wykorzystanie metodologii Lean do budowania potencjału

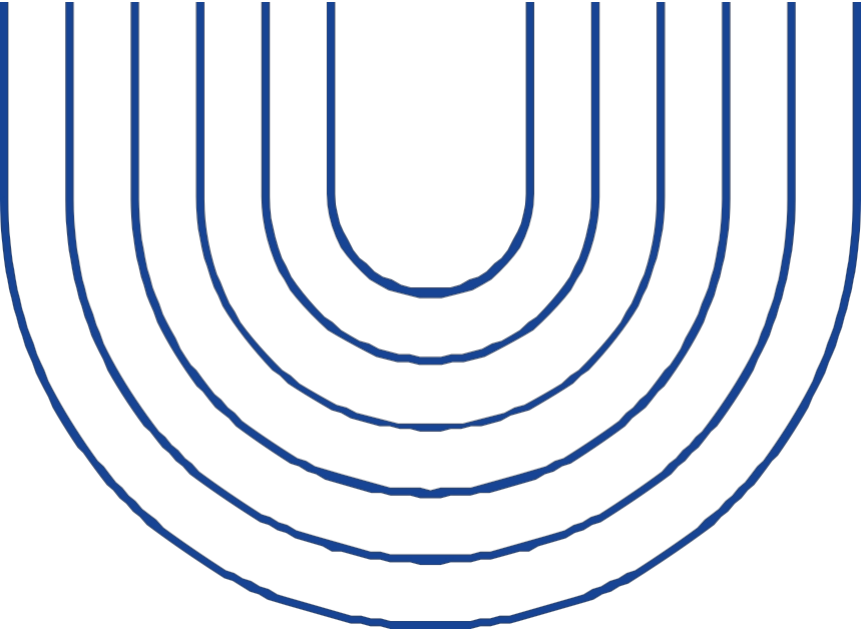
2. Opracuj mapę strumienia wartości

Przeanalizuj obecne procesy

Zidentyfikuj wszystkie kroki podejmowane obecnie w celu budowania potencjału w Twojej organizacji, od rozpoznawania potrzeb po wdrażanie rozwiązań i ocenę ich wpływu.

Zidentyfikuj marnotrawstwo

Poszukaj czynności nieprzynoszących wartości dodanej w ramach tych procesów, takich jak zbędna biurokracja, opóźnienia w podejmowaniu decyzji lub niewykorzystane zasoby.



Wykorzystanie metod Lean do budowania potencjału

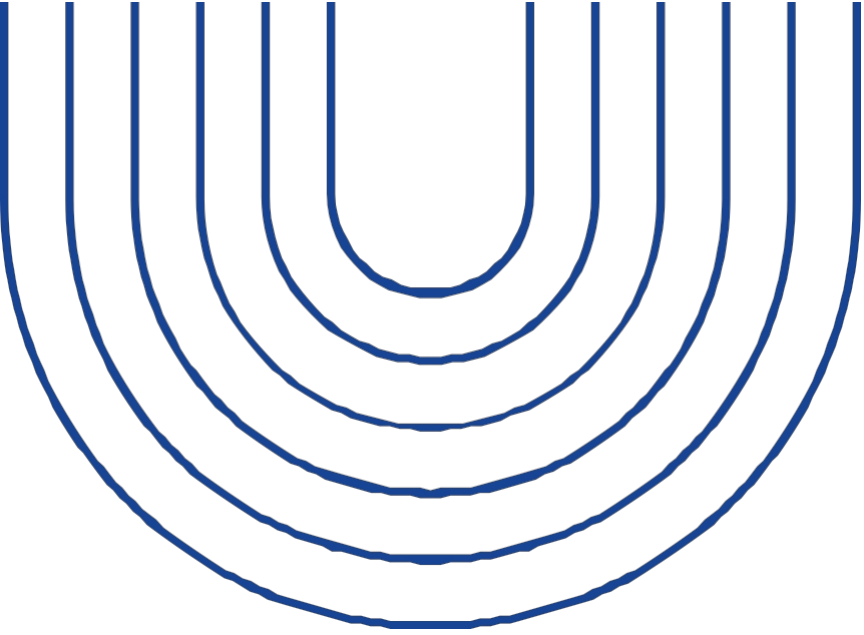
3. Stwórz płynny przepływ

Usuń przeszkody

Po zidentyfikowaniu marnotrawstwa należy pracować nad usunięciem tych przeszkód, aby proces budowania potencjału przebiegał płynniej i był bardziej wydajny.

Usprawnij procesy

Upewnij się, że każdy etap procesu budowania potencjału wnosi wartość dodaną i płynnie przechodzi w kolejny, minimalizując opóźnienia i maksymalizując wykorzystanie zasobów.



Wykorzystanie metodologii Lean do budowania potencjału

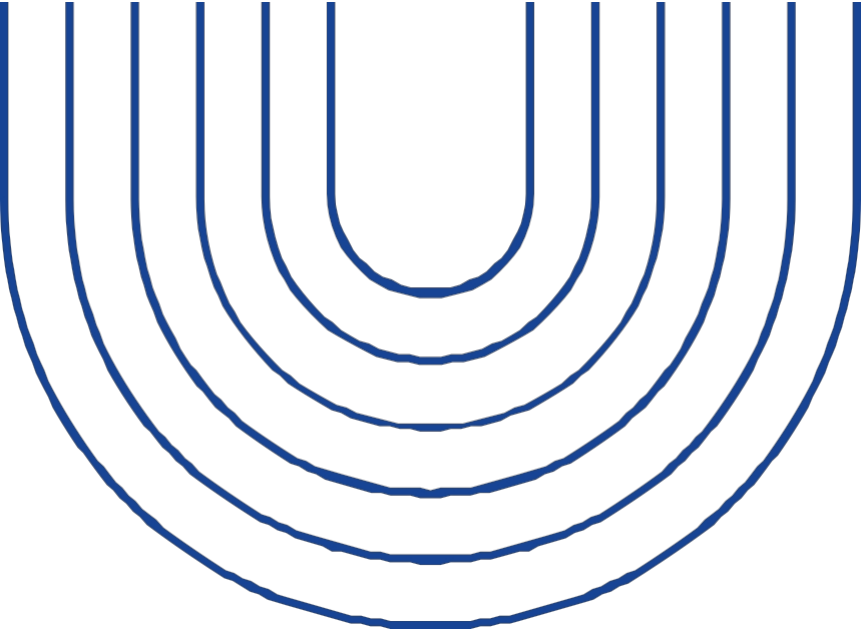
4. Wprowadź mechanizm „pull”

podejście oparte na popycie

Przejdź od podejścia typu „push” (kierowanego podażą) do podejścia typu „pull” (kierowanego popytem) w budowaniu potencjału. Inicjatywy powinny być uruchamiane w oparciu o rzeczywisty popyt i potrzeby, a nie na podstawie spekulatywnego planowania.

Wzmocnienie pozycji poszczególnych osób

Umożliwienie członkom zespołu poszukiwania możliwości budowania potencjału w miarę potrzeb, tworząc bardziej elastyczne i responsywne środowisko.



Wykorzystanie metodologii Lean do budowania potencjału

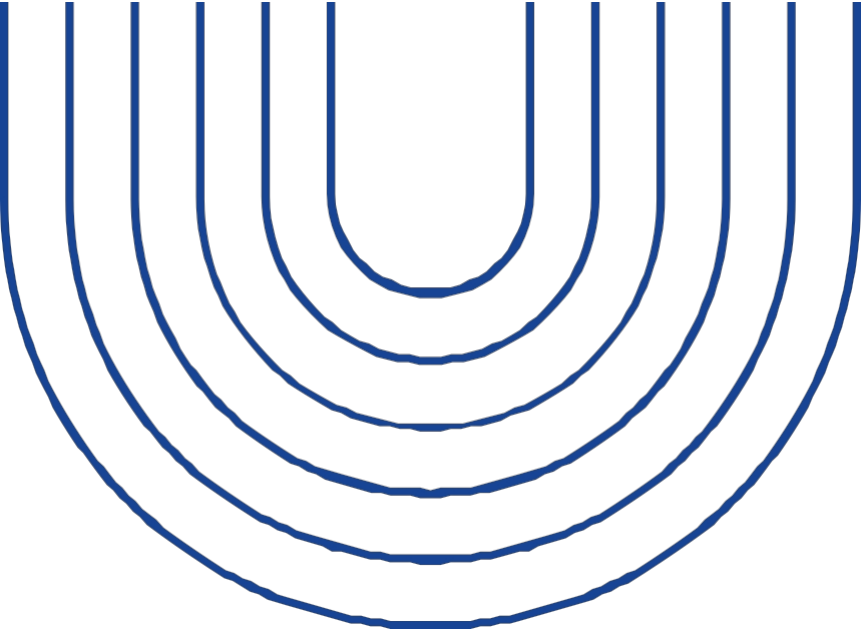
5. Dążenie do doskonałości

Ciągłe doskonalenie

Przyjmij podejście oparte na ciągłym doskonaleniu (Kaizen), w ramach którego sam proces budowania potencjału jest regularnie oceniany i udoskonalany pod kątem skuteczności i wydajności.

Uczenie się iteracyjne

Należy promować kulturę organizacyjną, w której błędy postrzegane są jako okazje do nauki, dążąc do ciągłego doskonalenia umiejętności, procesów i wyników.



Wykorzystanie metodologii Lean do budowania potencjału

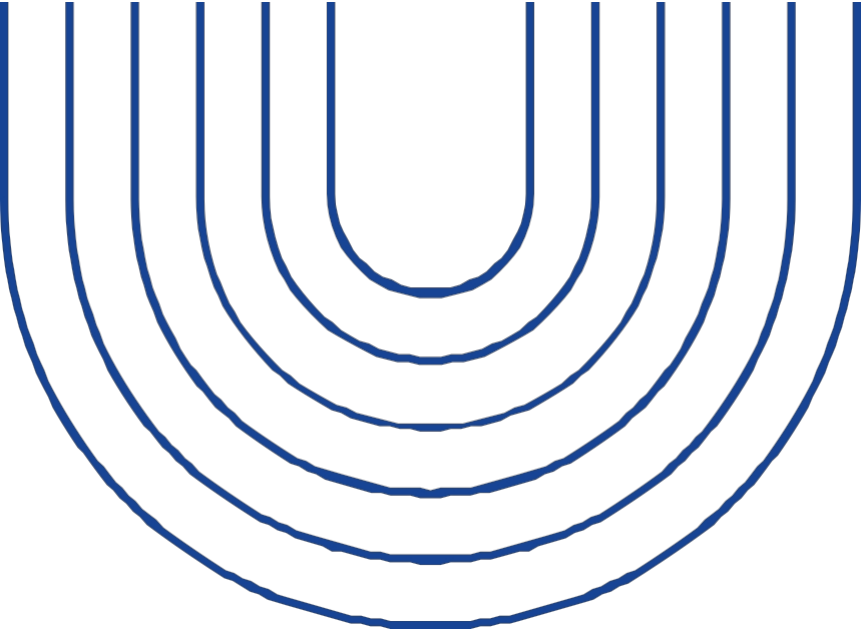
6. Szacunek dla ludzi

Wzmocnienie pozycji zespołów

Należy zapewnić osobom i zespołom uprawnienia do samodzielnego określania własnych potrzeb szkoleniowych oraz autonomię w realizacji inicjatyw mających na celu budowanie potencjału. Sprzyja to zaangażowaniu, motywacji i poczuciu odpowiedzialności.

Docenianie wkładu

Doceniaj i szanuj wkład wszystkich członków zespołu. Zachęcanie do przekazywania informacji zwrotnej i udziału w procesach decyzyjnych gwarantuje, że działania na rzecz budowania potencjału są trafne i przynoszą wymierne efekty.



Wykorzystanie metodologii Lean do budowania potencjału

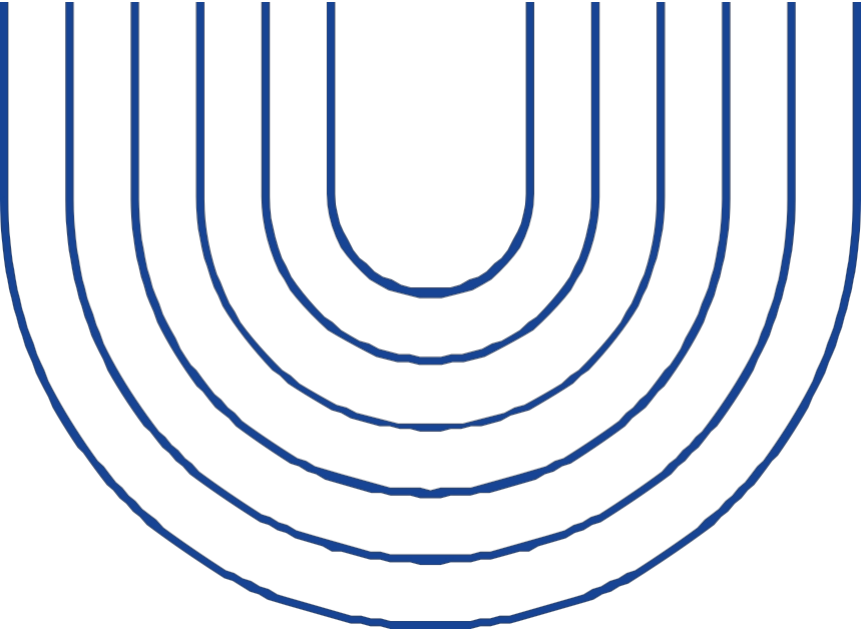
7. Optymalizacja całości

Myślenie systemowe

Skup się na optymalizacji całej organizacji, a nie na optymalizacji odizolowanych działów lub procesów. Budowanie potencjału powinno usprawniać ogólny przepływ wartości przez wszystkie procesy.

Współpraca między działami

Należy promować współpracę i dzielenie się wiedzą między różnymi częściami organizacji, aby zapewnić, że inicjatywy związane z budowaniem potencjału wzmacniają system organizacyjny jako całość.

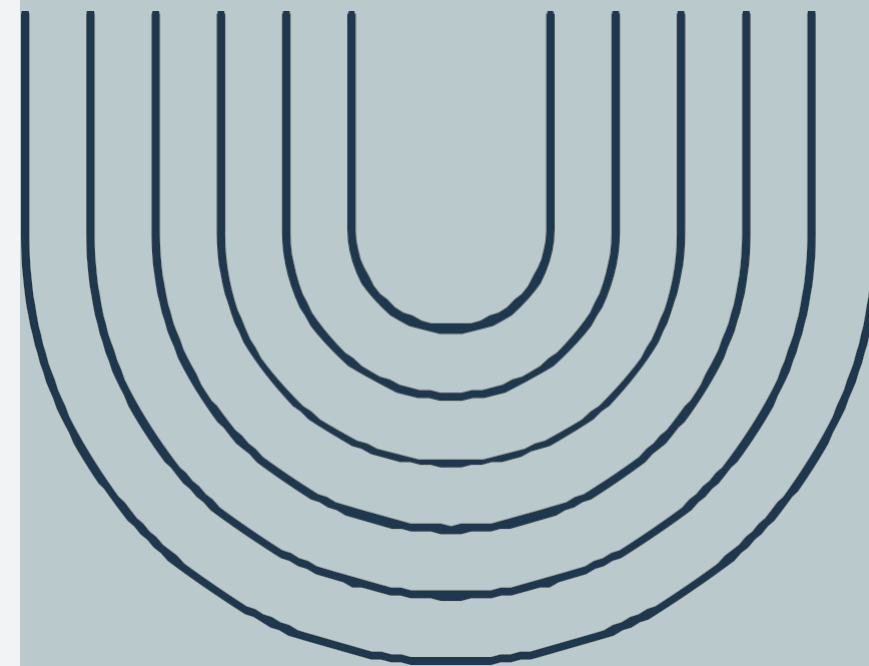
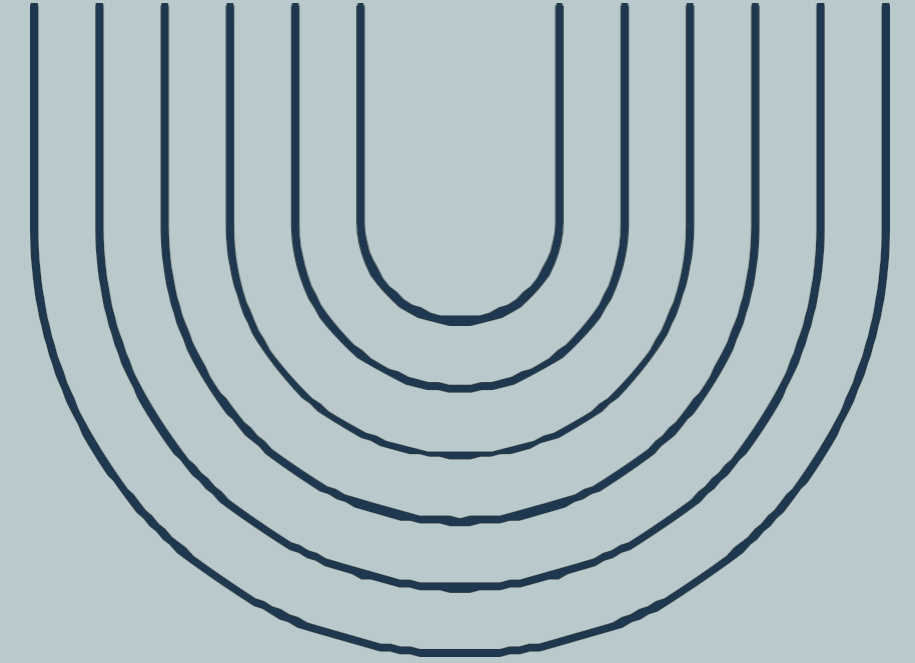


Korzyści zastosowania metodologii Lean w budowaniu potencjału

Z

Stosując zasady Lean w budowaniu potencjału, organizacje mogą tworzyć większą wartość przy mniejszych zasobach, eliminować nieefektywność oraz wspierać kulturę ciągłego doskonalenia i szacunku dla ludzi. Takie podejście nie tylko wzmacnia bieżące możliwości zespołu, ale także przygotowuje organizację do zrównoważonego, długoterminowego wzrostu.

Narzędzia wewnętrzne –
skupienie się na
oprogramowaniu i
rozwiązaniach
technologicznych służących
budowaniu potencjału



Czym są narzędzia wewnętrzne?

Narzędzia wewnętrzne, często nazywane narzędziami biznesowymi lub korporacyjnymi, to specjalistyczne aplikacje lub platformy dostosowane do konkretnych wymagań organizacji.

Narzędzia te zazwyczaj działają w tle, nie wchodząc w bezpośrednią interakcję z klientami, a mimo to odgrywają kluczową rolę w usprawnianiu i optymalizacji wewnętrznych operacji, komunikacji oraz przepływu pracy.

Obejmują one szerokie spektrum funkcji, w tym zarządzanie projektami, przekazywanie wiedzy, kadry i finanse, ułatwiając w ten sposób sprawne funkcjonowanie współczesnych przedsiębiorstw.



Czym są narzędzia wewnętrzne?

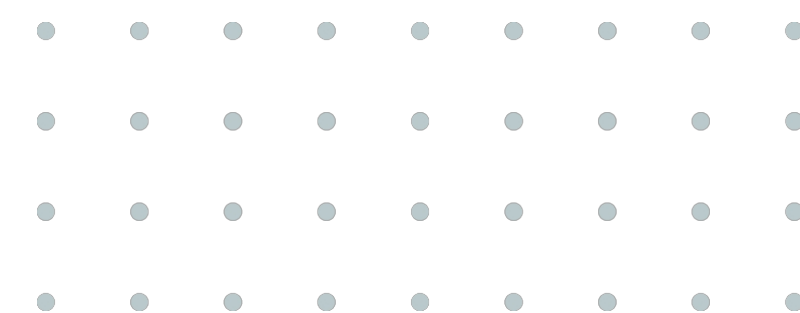
na współpracy.

Podstawowe funkcje:

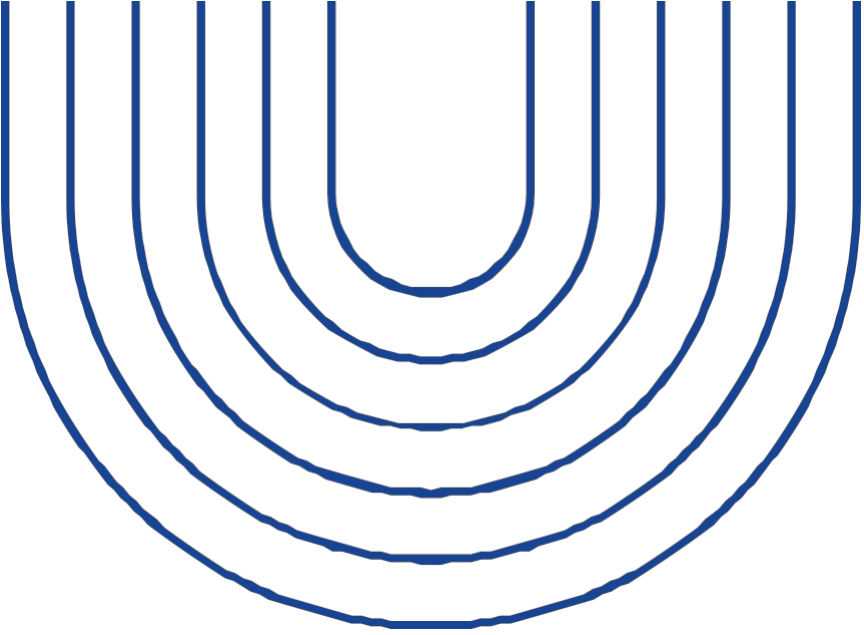
Zakres od zarządzania projektami, zarządzania relacjami z klientami (CRM) i kontroli zapasów, po wiki dla pracowników i interfejsy baz danych.

Wartość strategiczna:

Narzędzia te mają kluczowe znaczenie dla zwiększenia wydajności, zapewnienia sprawnego przepływu pracy oraz wspierania współpracy środowiska pracy opartego



Odpowiedni zestaw narzędzi wewnętrznych może w znacznym stopniu przyczynić się do zwiększenia elastyczności firmy, zadowolenia pracowników oraz ogólnej przewagi konkurencyjnej, a tym samym – bezpośrednio lub pośrednio – wpłynąć na wydajność.



Budowanie potencjału poprzez innowacje technologiczne

Integracja technologii

Firmy inwestujące w zaawansowane systemy HRIS i ERP odnotowały 40-procentowy wzrost wydajności operacyjnej oraz znaczną poprawę szybkości i trafności podejmowania decyzji.

Najważniejsze wnioski ze studium przypadku

Badanie wykazało, że organizacje korzystające z kompleksowych narzędzi budowania potencjału, takich jak pulpity wskaźników wydajności, odnotowały 25-procentowy wzrost produktywności pracowników oraz 15-procentową redukcję kosztów operacyjnych.

Strategiczne dostosowanie

Wykorzystanie technologii w budowaniu potencjału jest zgodne z ustaleniami, zgodnie z którymi 72% liderów branży uważa, że transformacja cyfrowa ma kluczowe znaczenie dla utrzymania konkurencyjności.

Systemy informacji kadrowej (HRIS) – skupienie się na procesach wewnętrznych

Cel:

Zintegrowany system zapewniający niezbędne narzędzia do zarządzania zasobami ludzkimi, w tym zarządzanie danymi pracowników, obsługę płac, procesy rekrutacyjne oraz oceny wyników.

Ułatwia podejmowanie decyzji opartych na danych dotyczących planowania zatrudnienia i rozwoju potencjału wewnętrznego.



Systemy planowania zasobów przedsiębiorstwa (ERP)

– skupiają się na procesach wewnętrznych

Cel:

Kompleksowe oprogramowanie integrujące wszystkie aspekty działalności, w tym planowanie, zakupy, zapasy, sprzedaż, marketing, finanse i zasoby ludzkie.

Zapewnia całościowy obraz procesów wewnętrznych i wykorzystania zasobów, wspomagając skuteczne planowanie i zarządzanie potencjałem.



Pulpit nawigacyjny / graficzny interfejs użytkownika (GUI) bazy danych – skupienie się na procesach wewnętrznych

Cel:

Zapewnia wizualny wgląd w dane, ułatwiając analizę oraz procesy decyzyjne.

Przykład:

Panele wydajności w czasie rzeczywistym integrujące dane z różnych źródeł w celu uzyskania kompleksowego wglądu.



Aplikacje do zatwierdzania – skupiają się na procesach wewnętrznych

Cel:

Usprawnia i automatyzuje proces proces uzyskiwania uzyskiwania zatwierdzeń wniosków lub projektów.

Przykład:

Cyfrowy podpis aplikacje do zatwierdzania dokumentów oraz przepływów pracy, ograniczanie zużycia papieru oraz przyspieszenie procesów.



Panele administracyjne – skupiają się na procesach wewnętrznych

Cel:

Centralizuje kontrolę nad stroną internetową lub aplikacji, zarządzanie użytkownikami oraz aktualizacje treści.

Przykład:

SaaS platformy panele do zarządzania subskrypcjami, rolami użytkowników i treścią.



CRM (zarządzanie relacjami z klientami) – skupienie się na procesach zewnętrznych

Cel:

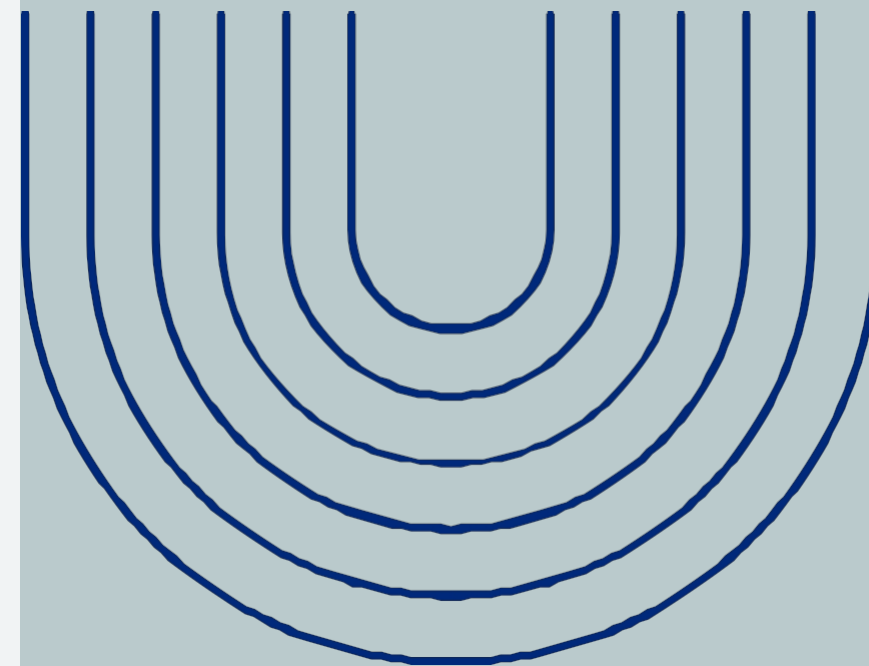
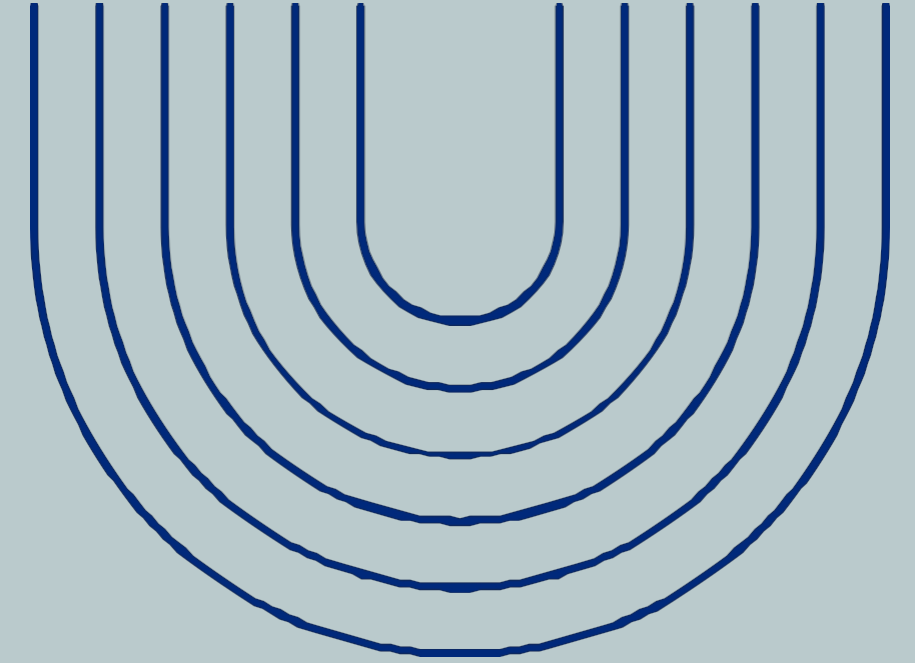
Usprawnia interakcji z klientami, sprzedaż oraz działania marketingowe.

Przykład:

Niestandardowe systemy CRM dostosowane do unikalnych procesów dla lepsze relacji z klientami.



Narzędzia te zapewniają przewagę technologiczną w zakresie oceny i optymalizacji zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych możliwości, gwarantując organizacjom elastyczność i dostęp do aktualnych informacji podczas planowania strategicznego i realizacji działań.





DZIĘKUJEMY

Masz jakieś pytania?

