

Analýza lidí a procesů

Procesy jsou jen tak dobré, jak dobří jsou lidé v nich.

1. Máte potřebu reagovat na změny kolem vás nebo změnu sami vyvolat?
2. Vidíte jako důležité v prvním kroku zjistit, co vám funguje a co ne?
3. Chcete získat nezávislý pohled na úroveň lidí a procesů ve vaší organizaci?
4. Chcete být tvůrci logických kroků k zavedení a stabilizaci změn ve vaší organizaci?

Zavádění změn začíná důkladnou analýzou / monitorováním aktuálního stavu organizace v oblasti rozvoje lidí a zlepšováním procesů propojeně, protože nedostatky v procesu jsou výsledkem špatné práce lidí a nedostatky lidí působí problémy v procesech. Management tak získává ucelený pohled na strukturu organizace, její fungování a může pak nastavit potřebné změny. V tomto kroku je užitečný expertní pohled externích hodnotitelů.

S kým? Se zkušenými hodnotiteli a průmyslovými inženýry.

Jak? Seznámením se se strategií organizace, základními dokumenty organizace, monitorováním v organizaci formou náhledů na poradách, snímkováním procesů, vedením rozhovorů se zaměstnanci a managementem organizace, včetně stínování lidí.

Co bude následovat? Předání výsledků analýzy vedení organizace, které si je zasadí do kontextu strategie organizace a posoudí, jaká změna je žádoucí a přínosná, seznámení managementu s výsledky analýzy a plánovanými změnami, akční plán kroků pro zavedení a stabilizaci změn.

V jakém rozsahu? Rozsah je závislý na velikosti organizace a trvá asi 4-8 dní + 1 den workshopu s managementem.

Kde? V organizaci, provozu, kancelářích.

Co je důležité vědět? Vidět své lidi a procesy cizíma očima není snadné, ale reálné hodnocení získaných podkladů je klíčové pro rozhodování managementu, zda je pro organizaci změna žádoucí a přínosná, má-li být změna trvalá, je třeba, aby ji management organizace přijal a podporoval.

TRANSFORMACE – LOGIKA – RADOST Z OBJEVŮ – NOVÝ PROJEKT – PROPOJENÍ – STRATEGIE