

www.humanmatrix.hu



VÁLLALATFEJLESZTÉSI DIAGNÓZIS

Enterprise Development Diagnosis



IMPROVERS
GROUP

www.improversgroup.hu



A nemzetközi kutatások alapján kifejlesztett Vállalatfejlesztési Diagnózis hozzásegíti a szervezeteket belső potenciáljuk feltárásához, és dolgozóik megtartásához.

A Vállalatfejlesztési Diagnózis egy olyan gyors és anonim eszköz, melynek segítségével jól értelmezhető és összehasonlítható elemzések elvégzésére alkalmas adathalmazt kapunk, amely az adott szervezet és szervezeti egységek (külön-külön is) aktuális hatékonyságát mutatja meg.

A Vállalatfejlesztési Diagnózis összehasonlíthatja az adott vállalat teljesítményét az országos átlaggal, iparági átlaggal és nemzetközi kiválóságot minősítő szervezetek standardjával. (EFQM, INVESTORS IN PEOPLE)



*„Először mérnünk kell, hogy lássuk az utat a fejlesztéshez.
Nem fejleszthetünk olyasmit, amit nem tudunk mérni”
- Jim Collins -*



KIK HASZNÁLJÁK?

A Vállalatfejlesztési Diagnózis eszközt azon tudatos vezetők használják leggyakrabban, akik kíváncsiak a szervezetüket működtető munkatársak véleményére a vállalati folyamatok hatékonyságáról, a motivációjukról és a vállalati kultúráról. A felmérés számszerűsített eredményeire alapozott, célzott fejlesztések hozzájárulnak a versenyképesség növeléséhez, és a kulcs-munkatársak megtartásához.

MIRE HASZNÁLJÁK?

- **Cégvezetők** esetében: hatékonysági átvilágítások, vállalati kultúra felmérés, szervezeti egységek közötti együttműködés feltérképezése, területi és iparági összehasonlítások készítése.
- **HR vezetők:** munkavállalói motiváció és elégedettség felmérésekhez, munkaadói márkáépítési folyamatok támogatásához (Employer Branding)
- Több telephellyel rendelkező hazai és nemzetközi vállalatcsoportok főbb szervezeti egységeinek, vagy gyártóbázisainak összehasonlítása a hatékonyság és a vállalati kultúra irányából.

A VÁLLALATFEJLESZTÉSI DIAGNÓZIS MÁS... MIBEN SEGÍTHETI AZ ESZKÖZ A SZERVEZETEKET?

A VÁLLALATI KULTÚRA FEJLESZTÉSÉHEZ A CÉGEK MÉRHETŐ VÁLASZOKAT
SZERETNÉNEK KAPNI TÖBBEK KÖZÖTT AZ ALÁBBI KULCSKÉRDÉSEKRE:

Általános hatékonyság:

1. A vezetés képes-e a **stratégiát** hatékonyan lebontani és összehangolni?
2. Mekkora az esélye a vállalatnak arra, hogy a stratégiáját végre tudja hajtani?
3. Milyen a vállalati **hatékonysági** mutatók és folyamatok rendszerének minősége?
4. Mennyire támogatja a vállalati kultúra az általános hatékonyságot?
5. Hol vannak az egységek közötti **együttműködésekben** a „szűk keresztmetszetek”?
6. Mennyi a munkaerőben lévő kiaknázatlan potenciál szervezeti egységenként?
7. Mennyi energiát pazarol el a szervezet káros működési folyamatokra”?
8. Mik a **szervezeti időpazarlás** okozói?
9. Mi a legjobb módja a csapat-hatékonyság növeléséhez?
10. Melyik csapat teljesít jobban az átlagosnál?

Az elköteleződés szintje:

1. Mennyire ismerik és támogatják a dolgozók a szervezeti stratégiát? A vállalati kultúra mennyire segíti a hatékonyságot?
2. Mennyire tudnak azonosulni a munkavállalók a vállalati stratégiával?
3. Milyen a dolgozók megtartásának esélye? (Szervezeti egységenként, generációnként, vezetői szintenként.)
4. A dolgozók szerint melyek a legfontosabb munkahelyen tartó tényezők?
5. Az egyes generációkat hogyan lehet motiválni?
6. Mennyi a tartalék a nem pénzbeli motivációs lehetőségek kihasználásában?
7. Mekkora a megtartó hatása a költséges (bér, juttatások, munkahelyi környezet stb.) motivációs elemeknek más magyar vállalatokéval összehasonlítva?
8. A szervezeti egységek vezetőit hogyan lehet személyre szabottan fejleszteni?

MITŐL EGYEDÜLÁLLÓ A VÁLLALATFEJLESZTÉSI DIAGNÓZIS?

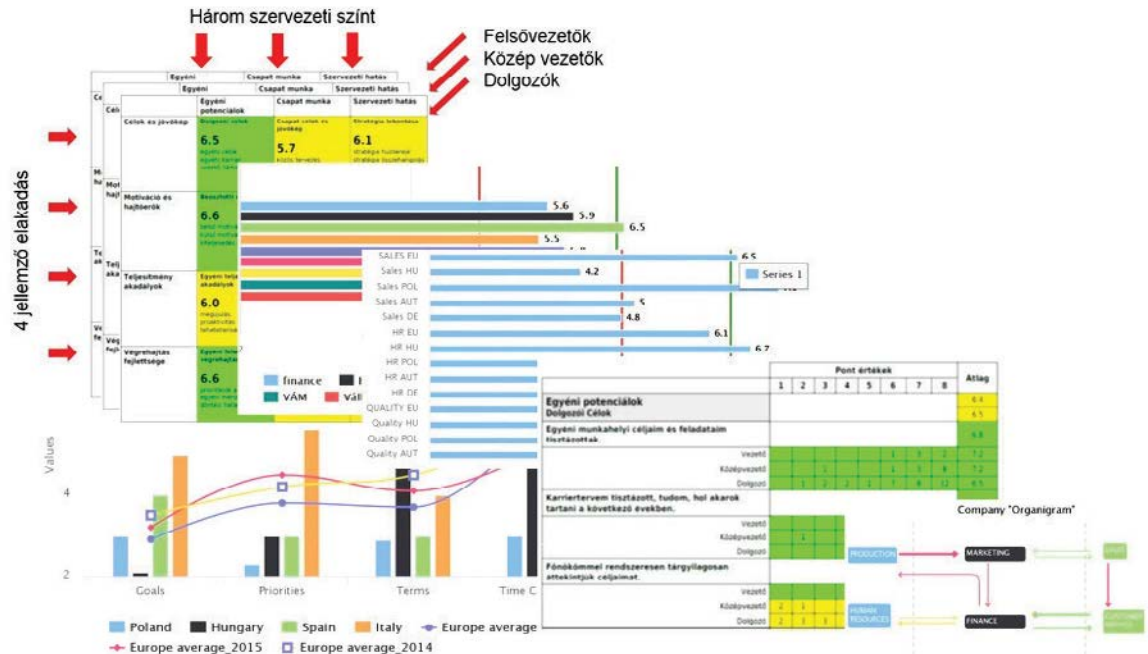
A nemzetközi kutatások alapján összeállított 62+5 szöveges kérdésből álló kérdőívet a vállalat dolgozói reprezentatív mintában, online formában, anonim módon töltik ki. Az így nyert adatokból 4 különböző diagnózis készül. Minden riport tartalmaz magyar benchmark adatokat. A riportok minden szervezeti egységre lekérdezhetőek és belépési utat biztosítanak a nemzetközi kiválósági minősítések irányába.

Egyedülálló Komplexitás

4 riport
40 diagram
60 oldal elemzés

RIPORTOK FAJTÁI

- 1 Kiválóság Diagnózis
- 2 Keep Your Staff Diagnózis
- 3 Humán Negatív Önérdek Diagnózis
- 4 Időgazdálkodás Diagnózis



A felmérés négy irányból méri fel a vállalatokat és mutatja be az eredményeket.

A Jim Collins szervezeti kiválóság modelljén alapuló Kiválóság Diagnózis rámutat arra, hogy a szervezet mennyire tud a kiváló vállalatok gyakorlata szerint működni. A nemzetközi kutatások az iparági átlagból tartósan kiemelkedő vállalatok működési módszereit vették alapul.

A diagnózis három szinten vizsgálja az adott szervezetet:

1. Egyéni potenciálok

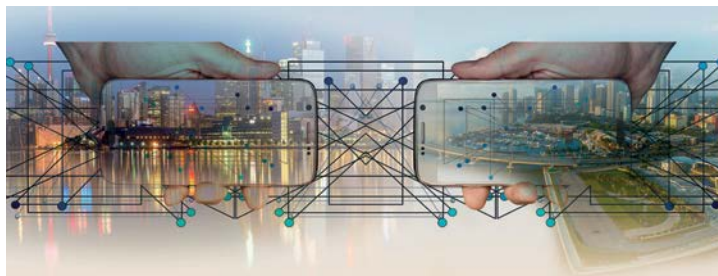
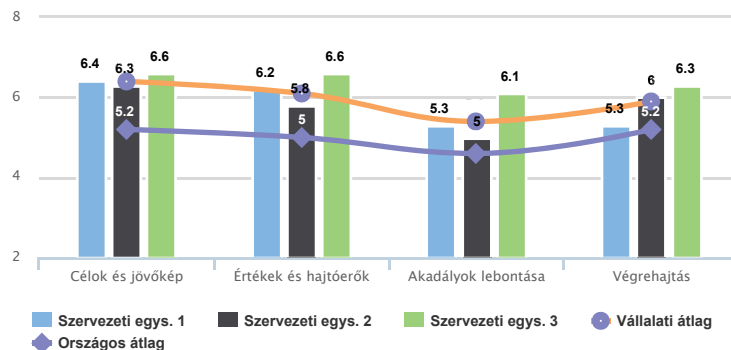
A diagnózis tartalmaz egy szociometriai megközelítést is, aminek az eredményeként a szervezeti egységek közötti együttműködés szintje is mérhető.

2. Csapatmunka

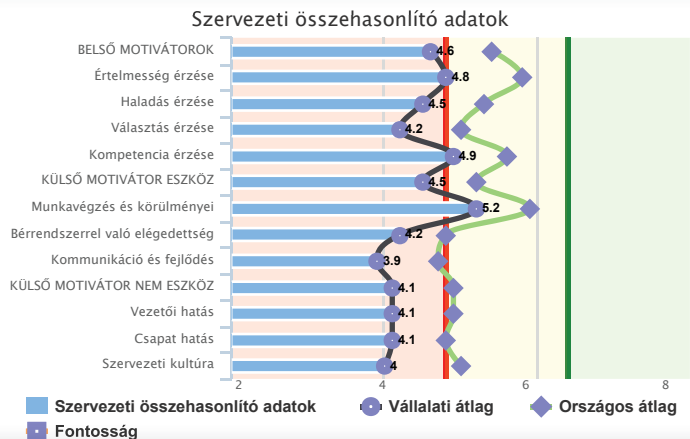
3. Szervezet stratégiai összehangoltsága és végrehajtása

KIVÁLÓSÁG DIAGNÓZIS (BELSŐ POTENCIÁLOK)

Összesített eredmények / szervezeti egység



KEEP YOUR STAFF DIAGNÓZIS (MUNKAVÁLLALÓI ELKÖTELEZETTSÉG)



Az elégedett dolgozók a vállalat jó hírét keltik, növelve ezzel a jól képzett munkaerő megszerzésének és megtartásának esélyét. Motiváltak, valamint nagyobb valószínűséggel nyújtanak az elvárásoknak megfelelő teljesítményt. A munkával való elégedettség ezzel szemben növelheti a kilépők számát. A diagnózis terület és iparági benchmark adatok alapján részletes képet ad a dolgozók munkához való kötődéséről és a vállalat által nyújtott külső motivátorok megtartó erejéről.

- Az értelmesség érzése
- A választás érzése
- A kompetencia érzése
- A haladás érzése



Külső motivátorok:

- Eszköz jellegű külső motivátorok: Munkavégzés és körülményei. Bérendszerral való elégedettség. Kommunikáció és fejlődés.
- Nem eszköz jellegű külső motivátorok: A vezetői munkából, a csapat irányából és a vállalati kultúrából érkező motivációs hatás.

HUMÁN NEGATÍV ÖNÉRDEK DIAGNÓZIS

Az egyik leggyakoribb felsővezetői dilemma: Hogyan lehetne a belső konfliktusokra elpazarolt rengeteg energiát a szervezeti célok elérésére fordítani? Mekkora veszteség a belső bizalomhiány? A Humán Negatív Önérdek Diagnózis abban segíti a szervezeteket, hogy felméri ezen elpazarolt energiák mértékét.

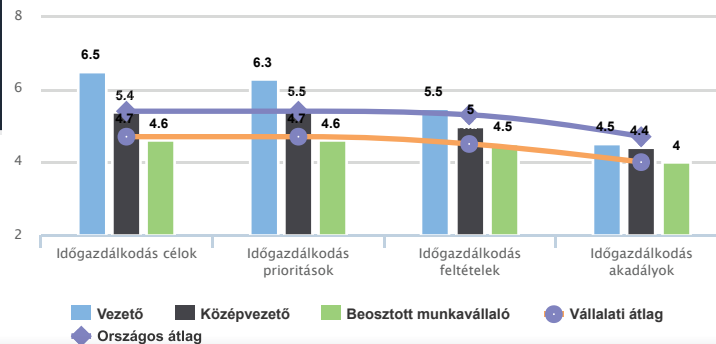
SZERVEZETI IDŐGAZDÁLKODÁS DIAGNÓZIS

A diagnózis a feladat- és időmenedzsment oldaláról elemzi az egyéni, a csapat és a szervezeti szintű eredményességet. 4 irányból méri a szervezet időgazdálkodásának hatékonyságát: célok, prioritások, feltételek, és időablók irányából.

Szervezeti egységek – benchmarkkal



Időgazdálkodás irányok – Szervezeti szintek szerint



MILYEN ELŐNYÖKET ÉLVEZNEK AZOK A VÁLLALATOK, AKIK HASZNÁLJÁK?

1

A Vállalatfejlesztési Diagnózis egy egyedi, a szervezet egészére és a különálló szervezeti egységekre vonatkozó, 360°-os felmérés, mely a munkavállalók szemszögéből vizsgálja a vállalati hatékonyságot. Jelentős előnye, hogy a felmérés nem csak egyes vezetőkről ad visszajelzést, hanem a vizsgált szervezet egészéről.

2

A Vállalatfejlesztési Diagnózis használatával a szervezetfejlesztési igények feltárhatóak és prioritizálhatóak, ami objektív alapot teremt a beavatkozások tervezéséhez. A megfelelő időszakonként megismételt felmérés méri a beavatkozások szervezetre gyakorolt hatásait.

3

A Vállalatfejlesztési Diagnózis eszközt használó vállalatok hozzáférést kapnak az általuk épített anonim adatbázishoz, mely országos, területi és iparági benchmark lehetőséget biztosít a számukra.

A FELMÉRÉS IDŐIGÉNYE:

Tervezés: 1 hét

Lebonyolítás: 2-4 hét

Kiértékelés: 2 hét

Kitöltési idő csak 15 perc!

A FELMÉRÉS SZINTJEI:

**Cégcsoport
Vállalat
Szervezeti egység
Team**

A KIVITELEZÉS FOLYAMATA:

A felmérés megtervezése:

a felmérésben résztvevő szervezet méretének definiálása, a reprezentatív minta nagyságának meghatározása. A felmérésben résztvevő szervezeten belüli, önálló egységként kezelt és egymással összehasonlítható, egységek meghatározása, a felmérés alapját képező adatbázis összeállítása. Az alapadatokon kívül a résztvevők pozíciójának (felső vezető, középvezető, beosztott) és szervezeti egységének megadása. Vezetői kommunikáció kialakítása.

A felmérés lebonyolítása:

Internetalapú, elektronikus kitöltés. A felmérésben résztvevők email címére küldött biztonságos meghívók elküldése után az olyan szervezeti egységekben, ahol a munkavállalók nem rendelkeznek e-mail címmel, lehetőség van teljesen anonim, kézzel kitölthető kérdőívek használatára, melyek kitöltés után digitalizálásra kerülnek.

Kiértékelés:

a kiértékelő program által generált standard, teljes szervezeti- és önálló, egység szintű riportok elkészítése. A kapott eredmények szervezetre szabott értelmezése, eredmény értékelő prezentáció a vállalatvezetés részére



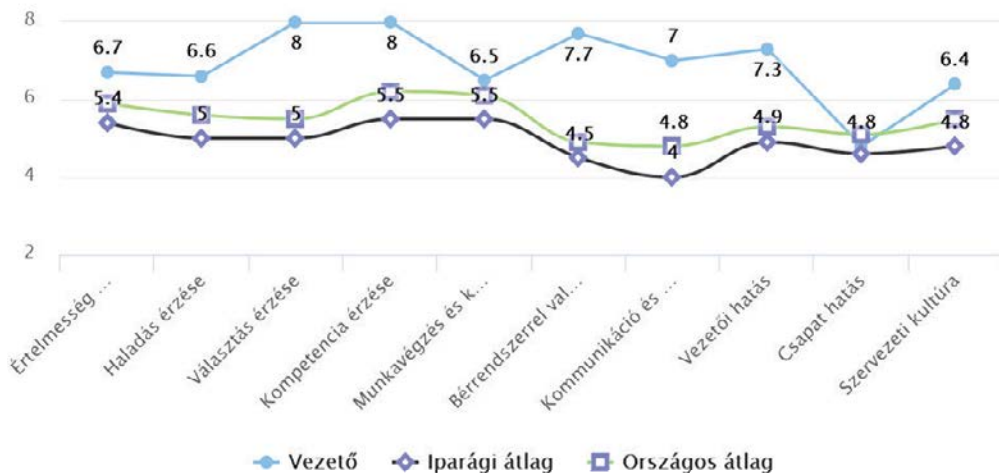
A Vállalatfejlesztési Diagnózis gyors, hatékony és olcsó eszköz, melynek rendszeres (éves) alkalmazása esetén, a vállalaton belüli és a szervezeti egységek közötti tendenciák, valamint a földrajzi térségi vagy iparági benchmark trendek változásai hatékonyan lekövethetőek.

Az elindított vállalatfejlesztési folyamatok sikerességének vizsgálatához ajánlott a fejlesztési területhez tartozó diagnózis (pl. Kiválóság Diagnózis) gyakoribb megismétlése (3-6 havonta).

Engagement Riport minta diagram

Kitöltők szerinti eltérések elemzése – Vezető

A Vállalatfejlesztési Diagnózis nem nyújt teljes képet a szervezetről. Az egyes területek mélyebb vizsgálatot igényelhetnek. A vizsgált területek tipikus pontokra irányulnak. A kérdésekre adott válaszok a válaszadók szubjektivitását mutatják. Nagyszámú kitöltés esetén ellenben pontos következtetések hozhatók a fejlesztési beavatkozásokhoz.



sCANsitive solution az egyedi 360°

Az új szervezeti kihívások megújult vezetői attitűdöt igényelnek

A sCANsitive 360°-os mérés több mint egy „kör”, már-már „gömb”. Értékeli az egyén személyes belső potenciáljait, interperszonális csapatvezetési képességét, és a szervezethez való kapcsolódását, csak úgy, mint a hagyományos 360°-os mérések.

A Vállalatfejlesztési Diagnózishoz hasonlóan azonban itt elérhető az egyéni és a vállalati benchmark, ami egyedivé és sokkal komplexebbé teszi a sCANsitive Solution 360° mérését.



Mindhárom szinten az alábbi négy legfontosabb területen kap visszajelzést az értékelt:

- Célok és jövőkép fejlettsége
- Motivációk és hajtóerők erőssége
- A teljesítményt akadályozó tényezők lebontása
- Végrehajtás képessége

MIÉRT HASZNOS?

HASONLÍTSA ÖSSZE VEZETŐIT AZ ORSZÁGOS ADATOKKAL

Minden értékelés tartalmazza a vállalati átlag adatokat. Ezen kívül kérhető magyar átlag, és TOP 20% összehasonlító adat is.

A 360°-os sCANsitive alkalmazható egyéni coaching és csoportos fejlesztések során mérési eszközként, vagy felhasználható önmagában is:

megkönnyíti a szervezetek/vezetők számára a teljesítménybeli hiányosságok okainak feltérképezését, a tréning szükségletek és az egyéni/szervezetfejlesztési igények azonosítását.





www.humanmatrix.hu

www.improversgroup.hu



IMPROVERS

GROUP