



HIGH- PERFORMANCE CULTURE

We give you the tools to
understand and manage
the network bonds
important to you.
Unleash the power of
your network...

TARTALOM

A HÁLÓZATELEMZÉSŐL	3.
MENEDZSMENT ESZKÖZ	4.
GYORSAN MEGSZEREZHETŐ INFORMÁCIÓK	5.
MILYEN ADATOKBÓL	6.
MIÉRT HASZNOS	7.
KEY OPINION LEADERS	8.
NÖVEKEDÉS ÉS MŰKÖDÉS MONITOROZÁSA	9.

*“Bármit tartogat a természet az emberiség számára, bármilyen kellemetlen is esetleg az,
el kell fogadnunk, mert a tudatlanság sohasem ér többet, mint a tudás.”
Enrico Fermi*

A HÁLÓZATELEMZÉS RŐL

88%

of CEOs recognise the need
to change Organisational
structure/design

Source:
PwC 17th Annual Global CEO Survey

A Hálózatelemzés ahhoz a megértéshez juttat hozzá, hogy a szervezeti egységek és/vagy emberek között kialakult kapcsolatok struktúrája milyen előnyökkel, vagy korlátozásokkal jár a szervezet teljesítőképességére nézve.

A szervezetek működése ma már messze van attól, amit az orgchart sugall. Tudatosan, vagy tudattalanul egyre komplexebbé vált. Ez egyrészt azért alakult így, mert egyre gyorsabban kell reagálni a piac kihívásaira a napi munkavégzés egyre kevésbé rutinszerű, másrészt az IT kommunikációs lehetőségek ezt lehetővé teszik.

ESZKÖZ

A hálózatkutatói eszköz használatával a szervezet olyan információkhoz jut **egzakt** módon és látványosan **rövid idő alatt**, amelyre korábban csak hosszú évek alatt, intuitíve és szükségszerűen a hibázás komoly kockázata és következményei mellett tudott szert tenni.

SZEMLÉLET

A ma gazdaságában háttérbe szorul a formális hatalom jelentősége. Azzal, hogy a szervezetek működésükben egyre több a formális hierarchiába beilleszthetetlen csoportot hoznak létre (projekt team-ek, meeting-ek, tréning csoportok, etc.), az informális kapcsolatok megsokszorozódtak, egyre jobban elválnak a formális rendszertől és önálló életet élnek.

A mai szervezetek kormányzásában egyre jelentősebb hatása van az informális hálózatnak, az abban kulcsszerepet betöltőknek. Ma már legtöbb vállalatnál a munka jelentős részét az informális, személyes kapcsolatok révén végzik.

KULCSEMBEREK

Azonosítjuk a szervezet kulcsszereplőit

1. Információ bróker – aki sok, illetve sokféle információs csatornával rendelkezik.
2. Véleményformáló – akire kiemelkedően sok munkatárs „figyel”
3. Koordinátor – aki egy terület munkatársait összekapcsolja
4. Gatekeeper – szervezeti egységet más egységekkel köt össze
5. Bridge – több egységet kapcsol össze
6. Bottleneck – kommunikációs szűkület
7. Izoláltak – alacsony kapcsolati szint a szervezettel (25x nagyobb esély a távozásra, illetve saját teljesítőképesség alatti teljesítés)

ELKÜLÖNÜLŐ TEAM-EK

Megmutatjuk azokat a szervezeti csoportokat, akik szeparálódtak, és azt, hogy kiken keresztül lehet aktivizálni, bevonni őket a szervezeti munkafolyamatokba.

VEZETŐI AUDIT

Képet adunk a vezetők

- elfogadottságáról
- leterheltségéről
- beágyazottságáról

ON-BOARDING

Új vezető beilleszkedésének a monitorozása.

Segít időben felismerni az illeszkedési hiányosságokat, így a kritikus „Első 90 nap” időszakban jobb szervezeti elfogadottság kialakítását teszi lehetővé.

Ez a funkció egyidejűleg a döntéshozó és az új vezető támogató eszköze.

etc.

GYORSAN MEGSZEREZHETŐ INFORMÁCIÓK

SZERVEZETI MŰKÖDÉS DIAGNOSZTIKÁJA.

Az elemzése feltárja a szervezeti egységek közötti kapcsolatokat információáramlásban, tudásmegosztásban, munkakooperációban

- kik a központi szereplők
- kik vannak a periférián
- kik a legelfogadottabbak
- kik a legmegbízhatóbbak

ATTITŰD ÉS MOTIVÁCIÓ ELOSZLÁS

Azonosítjuk a szervezetről azonosan gondolkodó csoportokat és azok kapcsolatát.

Így egyszerű mintavétellel gyorsan meghatározható a csoportban jelenlévő attitűd, motiváció.

Ezáltal a teljes szervezetről elkészül egy térkép, amelyen a szervezetben megtalálható hozzáállások, motivációk eloszlását láthatjuk.

TOVÁBBÁ:

Láthatóvá válik a szervezeti egységek

- leterheltsége
- terhelhetősége
- esetlegesen hiányzó, vagy alacsony intenzitású munkakapcsolatai
- az összekötő szerepet vagy éppen a koordinációt betöltő egységek, személyek.

Hol vannak hangsúly eltolódások –valamely területtel való kapcsolat intenzitása indokolatlanul magas, vagy alacsony.

Választ kapunk a következő kérdésekre:

- A „termelő” egységek és központi támogató csapatok kooperációja mennyire kiegyensúlyozott?
- Milyen a „termelési” folyamatokat támogató ellátási lánc kooperációs hatékonysága?
- Milyen a menedzsment, a vezetők információszerzési lefedettsége, mennyire átfogó, vagy töredezett?
- Milyen a tapasztalati tudásmegosztás rendszere?
- Milyen a szervezeti egységek belső egységessége, vagy töredezettsége?

87%

of CEOs recognise the need
use and management of
data and data analytics

Source:
PwC 17th Annual Global CEO Survey

DATA / BIGDATA ANALYSIS

Összegegyítjük struktúráljuk és információvá alakítjuk a szervezetben meglévő adatokat.

300 fős szervezetben kérdőív alapú vizsgálat esetén ez akár

60 ezer

míg email elemzéskor akár

10 millió

adatsort jelenthet.

KÉRDŐÍV

Jellemzően 20 kérdés, amely 5-6 kategóriát vizsgál.

Mindenk kérdés pozitív állítást, elismerést jelent.

Bármely kérdés kihagyható.

EMAIL

Azonosítjuk a szervezet kulcsszereplőit

Információ bróker – aki sok, illetve sokféle információs csatornával rendelkezik.

Véleményformáló – akire kiemelkedően sok munkatárs „figyel”

Lehetséges bármilyen egyéb online adatbázis bevonása az elemzésbe

93%

of CEOs recognise the need
to change Talent Strategies

Source:

PwC 17th Annual Global CEO Survey

A stratégiaváltások több mint fele nem valósul meg és azok amelyek megvalósultak is csupán 38%-ban járultak hozzá, hogy sikeresebb legyen a vállalat.

Ennek jellemző okai az elhibázott törekvések, nem a megfelelő munkatársakat szólítják meg, „elfárad” a szervezet és a szervezeti adaptációra nem fordítanak kellő figyelmet.

A TÉNYLEGES MŰKÖDÉS MEGÉRTÉSE

Szervezeti működés diagnosztikája.

Láthatóvá válik a tényleges szervezeti működés – a szervezeti egységek közötti kommunikáció és kooperáció, vagy azok hiánya. Mennyire hierarchikus vagy éppen spontán, rugalmas a működés. Milyen az információáramlás. Hol vannak a szűk keresztmetszetek (bottleneck), illetve hol lassúak a reakciók. etc.

A TEHETSÉGEK ÉS MENTOROK FELISMERÉSE

A tehetségek felismerése, fejlesztése kiemelkedő jelentőséget kapott napjainkra. Látnunk kell az aktív tehetségeket és azokat a munkatársakat is akikre „rábízhatjuk” őket, a mentorokat. A hálózatelemzés a teljes szervezett bevonja a tehetségek s mentorok felkutatásába. Felismeri azokat, akik viselkedésükkel, amit a közösség visszaigazolt megfelelnek a tehetség, vagy a mentor kategóriájának. Valamint képet ad a fejlesztendő területeikről.

VEZETÉS HATÁSÁNAK MENEDZSELÉSE

Kulcsemberek és hatásuk feltérképezése.

Egy új gondolkodás, viselkedés elterjedéséhez a közösség 10%-át kell megnyernünk, s majd ők megnyerik a többieket. De nem mindegy, hogy melyik 10%-ot.

A hálózatelemzés megmutatja, hogy kiket kell megnyerni, kiket nem lehet kihagyni (mert, ha szembefordulnak a folyamattal ellehetetleníthetjük azt), illetve kikre lehet, kell építeni a változás elfogadtatását.

MENEDZSMENT ESZKÖZ

Megmutatja a szervezet informális kapcsolathálózatát, annak a formálishoz való viszonyát és a kulcsszereplőket ebben a rendszerben.

Első lépésként láttatjuk

- a kritikus fontosságú összekötő szerepet játszó munkatársakat,
- a szervezet fontos egységeinek belső működését,
- a projekt és egyéb team-ek szerveződését, működését, szervezeti kapcsolódásait.

Lehetőség van a szervezet által fontosnak tartott csoportok, egyének szervezeti hatásának elemzésére is.

KEY OPINION LEADERS

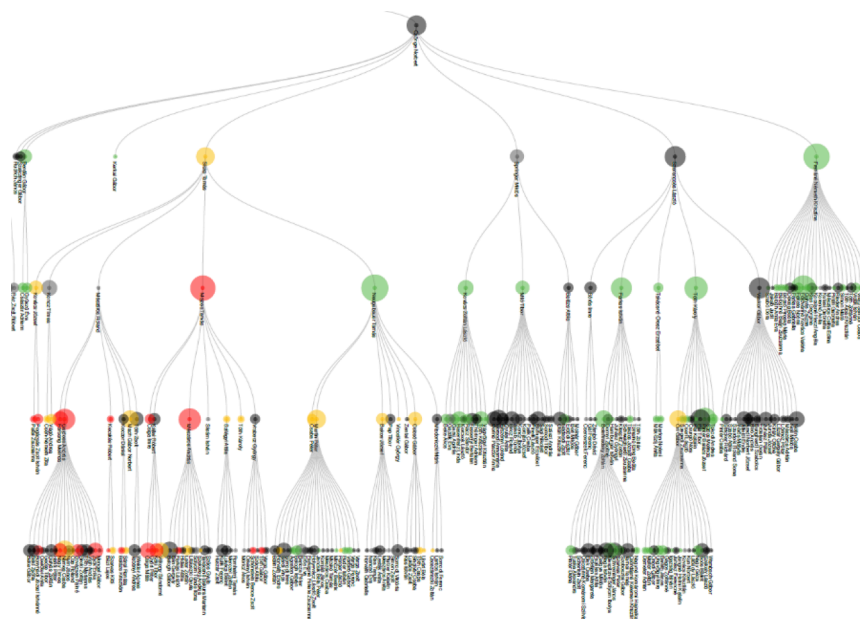
KULCSEMBEREK ÉS HATÁSUK FELTÉRKÉPEZÉSE:

Azonosítjuk a szervezet kulcsembereit, véleményformálóit több tartalomban

- Szociális befolyás – képesség mások gondolkodásának megváltoztatására, befolyásolására.
- Szakmai tapasztalat – általánosán elfogadott tapasztalati tudással rendelkező munkatársak.
- A munkakooperációban kulcsszereplők – akik koordinálnak, összekötnek területeket.

Az alábbi ábrán a véleményformálókat jelenítjük meg. Két csoportot különböztetünk meg.

1. Azok, akik közvetlenül kapcsolódnak a menedzsmenthez (őket zöld színnel jelöljük)
2. Azok, akiknek nincs menedzsment kapcsolatuk – az informális világban több mint két lépésre vannak a menedzsmenttől (őket pirossal jelöltük)



A pont mérete arányos azzal, hogy hány munkatársra hat.

Az ilyen „térképek” segítik a kommunikációs és meggyőzési folyamatok sorrendjének a tervezését és a várható költség kalkulálását.

NÖVEKEDÉS ÉS MŰKÖDÉS MONITOROZÁSA:

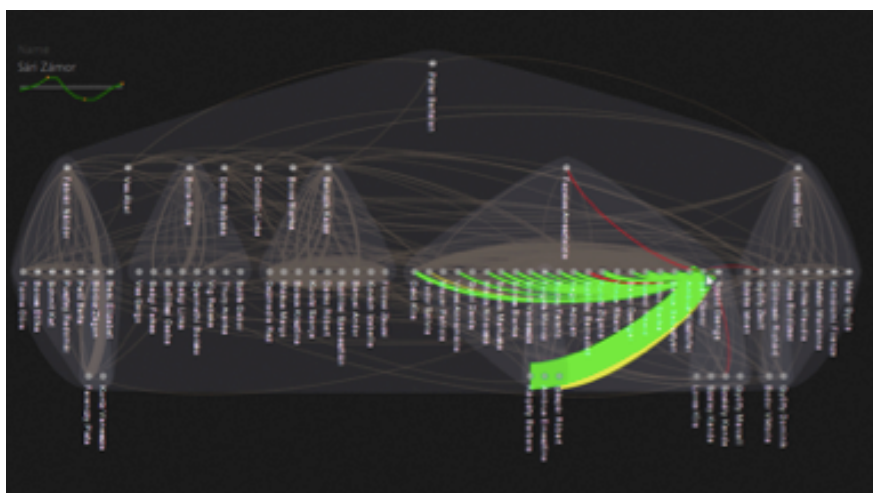
Az új munkatársak bevezetésekor az elvárt, meghatározott viselkedések megtapadása és rutinná válása alapfeltétele a sikeres növekedési stratégia megvalósításnak.

Kritikus hogy mennyi idő alatt képesek az érkezők a működési elemeket integrálni saját viselkedésükbe és ennek megfelelően működni. Egy folyamatos monitorozás lehetőséget teremt a helyzet kézben tartásához. Ebben a monitoring szisztémában láthatóvá tesszük:

- Kik azok akik early adapterként elsőik között veszik át az új viselkedés mintát?
- Hogyan terjed el tőlük indulva a szervezetben?
- Hol kell beavatkozni az elvárt terjedés megvalósulásáért?

A hálózatelemzési megközelítés ereje, hogy képes a folyamatokat nyomonkövetni. Valós időben kontrollható a működés. A szervezet reakcióit hamarabb jelzi, mint ahogyan azok működési zavart okoznának. Ezzel időt nyerve a beavatkozáshoz (kevesebbet haladunk rossz irányba).

Az email válaszidők figyelése – zöld a megfelelő, piros a túl lassú, sárga a köztes.



Elszigetelődött munkatársak.

