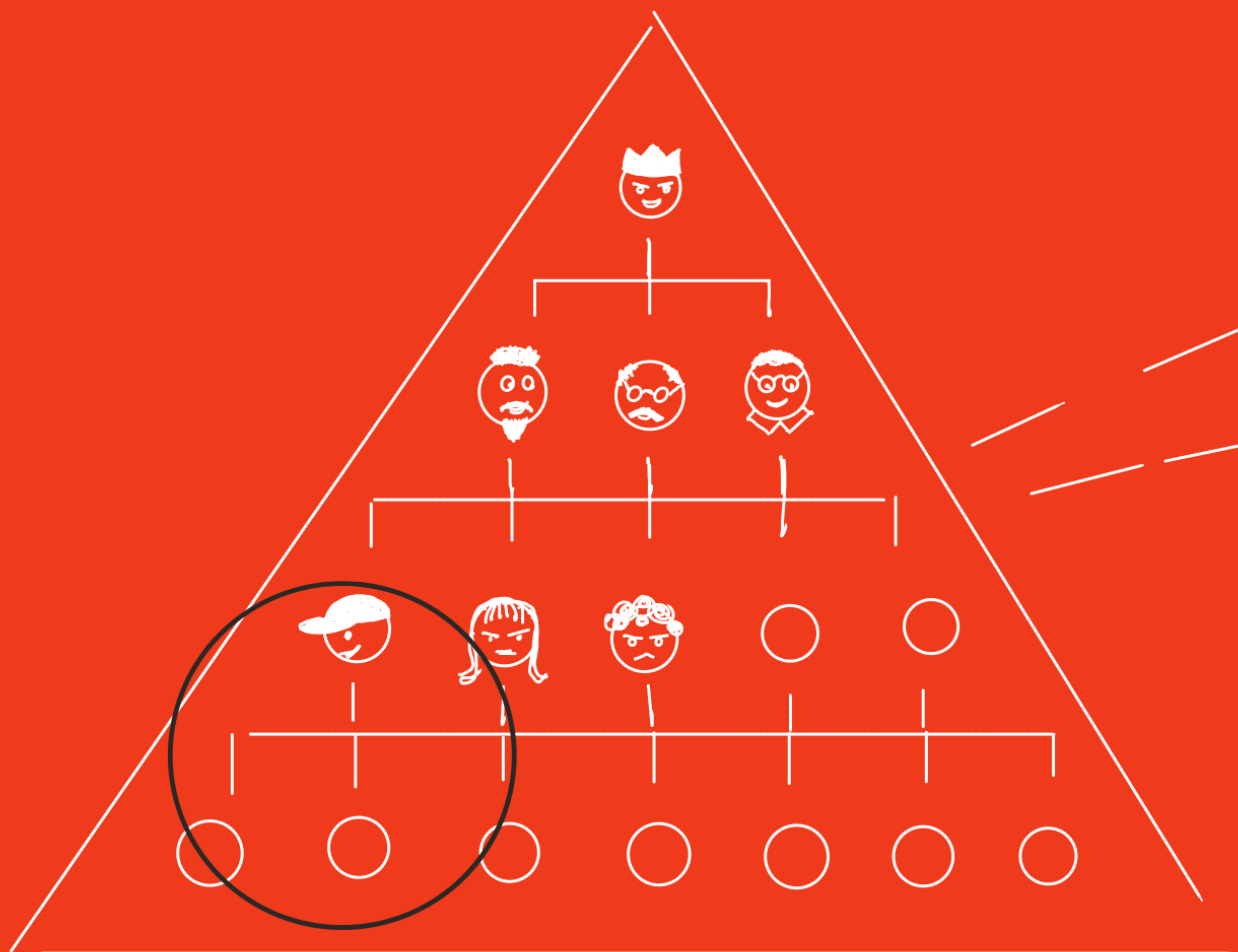




Organizacijska agilnost – vodstvo se mijenja ili se vodstvo mijenja

Dijana & Viktor VETTURELLI

Organizacijska agilnost





90% ispitanih kompanija smatra
kako su pozitivne i spremne na promjene,
no 66% da ne vladaju potrebnim znanjima i kompetencijama
za postizanje organizacijske agilnosti.

TT

69% vs 39%

TIMSKA AUTONOMIJA

Povezanost za svrhom, a ne ovisnost!

Važno za **95%** srednjeg menadžmenta.

46% vs 28%

MAJSTORSTVO

Majstori zanata odlučuju, a ne birokracija ili
vrh!

Važno za **95%** srednjeg menadžmenta

74% vs 21%

DISCIPLINA RESURSA

O resursima odlučuje tržišne potrebe, a ne
statusne funkcije!

Važno za **89%** srednjeg menadžmenta.

TT

100% visokog menadžmenta smatra
kako se u njihovoj organizaciji transparentno komunicira,
što je potvrdilo svega **44,45%** ispitanika
srednjeg menadžmenta.

TT

1.

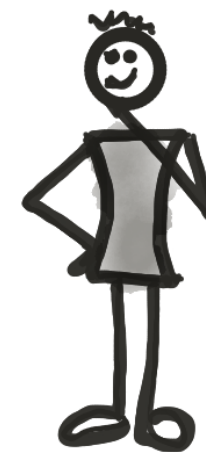
Paradigma menadžmenta

2.

Slika čovjeka

3.

Struktura stvaranja vrijednosti

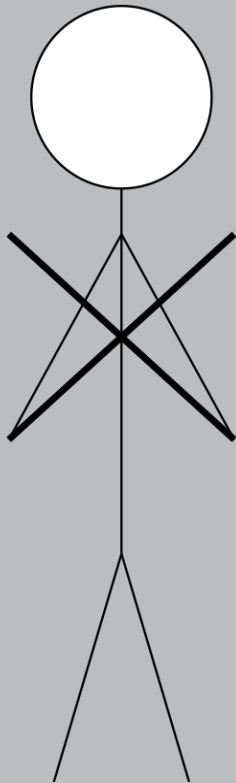


PARADIGMA MENADŽMENTA

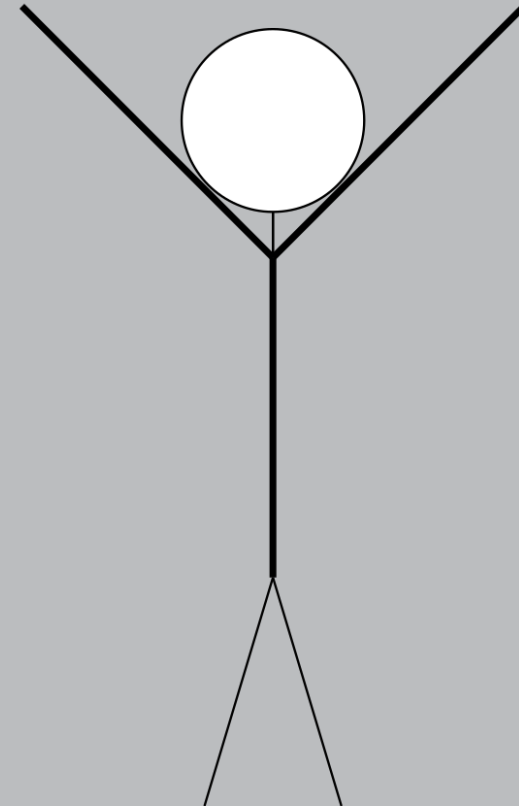


SLIKA ČOVJEKA

Teorija X



Teorija Y



PONAŠANJE

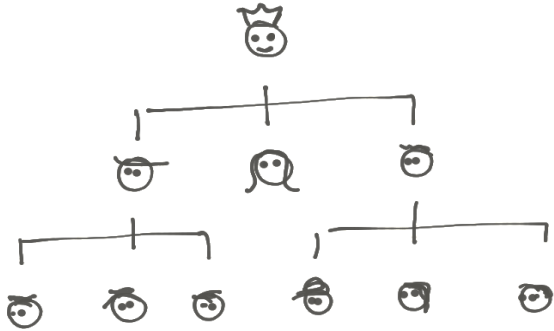
LIDERSTVO

ODGOVORNOST

MOTIVACIJA

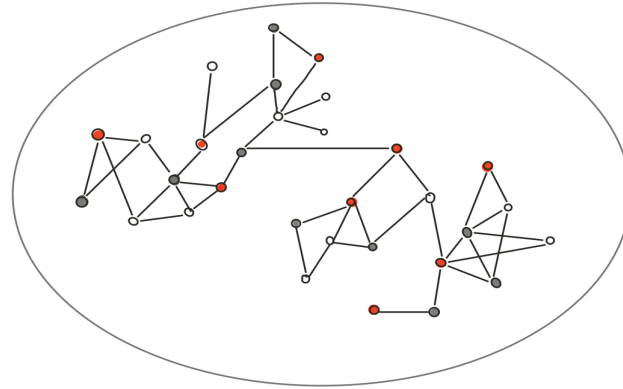
KREATIVNOST

3 ORGANIZACIJSKE STRUKTURE



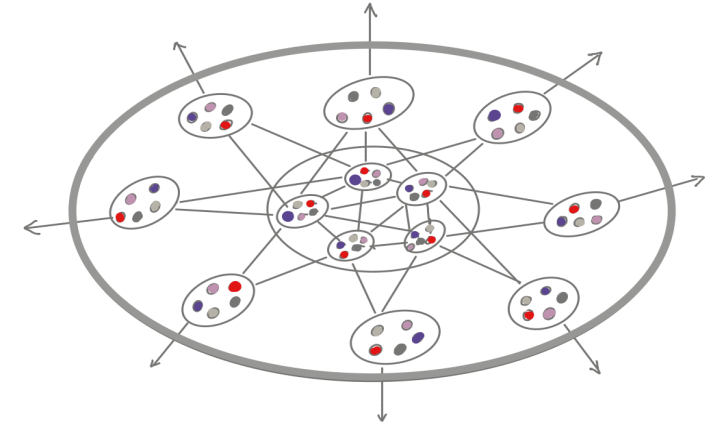
FORMALNA STRUKTURA

compliance domena
pozicija je moć = hijerarhija
MOĆ: formalno autorizirani menadžeri



NEFORMALNA STRUKTURA

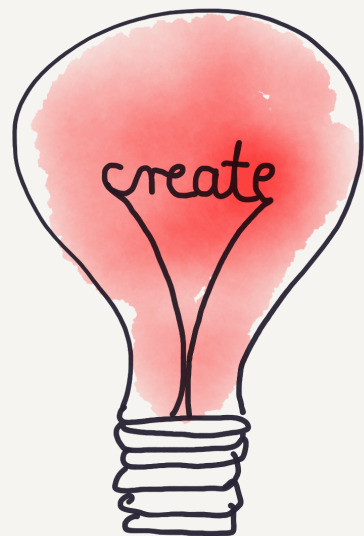
domena socijalnih kontakata
moć socijalnih odnosa = utjecaj
MOĆ: utjecajne osobe (*influenceri*)



STRUKTURA STVARANJA VRIJEDNOSTI

domena rada i učinka
moć majstorstva = reputacija
MOĆ: majstor zanata s reputacijom

Zamislite si...



“Ljudskost iznad birokracije”

Jos de Blok

“Od zaposlenika do poduzetnika”

Zhang Ruimin

UPOZORENJE!

Kopiranje se ne preporuča.

Ljudskost iznad birokracije!

15.000

zaposlenih

1.200

timova

50

back office

4

poslodavac
godine

40%

uštede

30%

korisničko
zadovoljstvo

25

država



Principi



Skrb je startna točka.

Neovisni samoorganizirajući timovi.

Podrška umjesto menadžmenta.

Organizacijski dizajn slijedi kontekst.

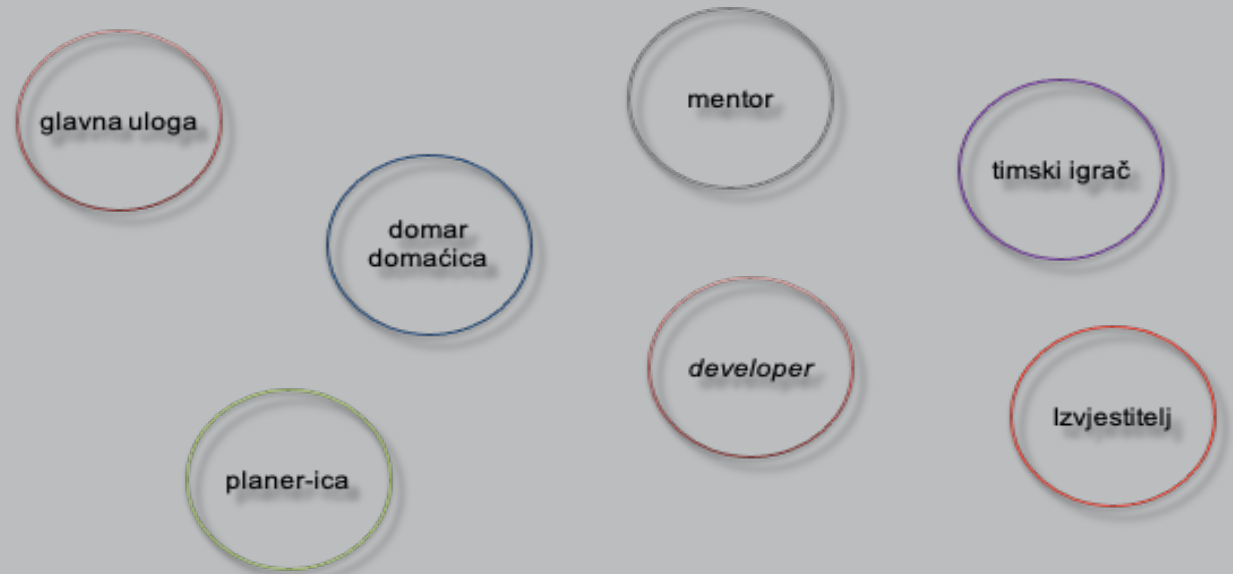
Uloge unutar tima

uloga = osobna

jedna osoba više uloga

uloge se rotiraju / ovisno o kontekstu

definiranje uloga je temelj kolaboracije,
zato moraju biti jasno ispisane



Povjerenje!

1984.

osnovan
(1920.)

99.500

zaposlenih

35

milijarde €
prihoda

23%

godišnji
rast



Zhang Ruimin





Zajedničko:

menadžment kao podrška
neovisni samoorganizirajući timovi
tržište upravlja, a ne *Top-Down*

”94% kompanijskih problema
proizlaze iz neodgovarajućeg organizacijskog sustava.”

W. Edward Demings

Pitanja:

1. Obratite pažnju na Vaš kompanijski rječnik i odredite kojem svjetonazoru odgovara
- teoriji X ili Y.
2. Koliki dio svog radnog dana/tjedna ulažete u zadovoljenje
formalne, neformalne i strukturu stvaranja vrijednosti?
3. U kojoj mjeri su izazovi Vaše organizacije vezani uz čovjeka,
a u kojoj uz organizacijski sustav?

Želite li saznati više o Organizacijskoj agilnosti
ili dobiti rezultate spomenutog istraživanja
pišite nam na mail:

dijana@vettorelli.com

viktor@vettorelli.com