

Σχεδιασμός για Ανάπτυξη Κατάρτιση Ρόλων, Κανόνων Λειτουργίας και Ελεγκτικών Μηχανισμών (Structure for Growth)

Στη σημερινή εποχή, οι παραδοσιακές αντιλήψεις στον κόσμο των επιχειρήσεων, μοιάζουν να ανήκουν στο παρελθόν. Ειδικότερα όταν ένα σχετικά περιορισμένο ανθρώπινο δυναμικό, καλείται να αποκωδικοποιήσει και να υλοποιήσει τις πολιτικές της Διοίκησης και να ανταπεξέλθει στις πολυάριθμες και πολύπλοκες απαιτήσεις της καθημερινότητας.

Καθώς οι δομές της αγοράς αλλάζουν καθημερινά και γρήγορα σε όλες τις πτυχές τους, οι εταιρείες τρέχουν να προλάβουν τις εξελίξεις, σπαταλώντας πολύτιμο χρόνο και κινδυνεύοντας να βγουν εκτός πορείας. Χαμένος χρόνος και σπάταλη πόρων είναι συνήθως η πραγματικότητα για μία εταιρεία στην οποία η ενασχόληση στη διαχείριση της καθημερινότητας αποτελεί αυτοσκοπό.

Η αδυναμία στην αποτελεσματική διαχείριση αλλαγής και οι διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες στην παγκοσμιοποιημένη πλέον αγορά, αποτελούν την Αχίλλειο πτέρνα των επιχειρήσεων στο σημερινό ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Αυτό γίνεται εμφανέστερο στην Ελλάδα όπου η παρατεταμένη οικονομική κρίση σε συνδυασμό με τη μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος και την αλλοπρόσαλλη φορολογική επιδρομή, δημιουργούν οικονομικές συνθήκες ασφυξίας και κλίμα αποσταθεροποίησης το οποίο αποθαρρύνει τις επενδύσεις και αυξάνει τη ψυχολογική ανασφάλεια.

Η αναδιοργάνωση επομένως των επιχειρήσεων που εστιάζει στον εξορθολογισμό των κέντρων κόστους, στην ανάδειξη των συγκριτικών πλεονεκτημάτων, στην ευθυγράμμιση των στελεχιακών δεξιοτήτων με τις ευκαιρίες στην αγορά, στην αύξηση των πωλήσεων και στη διατήρηση υψηλού ηθικού στην ομάδα, καθίσταται βασική προτεραιότητα επιβίωσης και ανάπτυξης σήμερα.

Μεθοδολογία

Η μεθοδολογία αναδιοργάνωσης της DASO, επικεντρώνεται σε τρεις άξονες. Τον Επιχειρηματία, τη Διοικητική Ομάδα και όλους τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην επιχείρηση.

1. Ο Επιχειρηματίας

- a. Καταρχήν εστιάζουμε στον ίδιο τον επιχειρηματία ως άτομο και στις θεωρήσεις που έχει σε σχέση με την επιχειρηματική δραστηριότητα του.

- b. Διαμορφώνουμε από κοινού το Βασικό Περίγραμμα Συστημάτων, Διαδικασιών, Ελέγχων και Διορθωτικών Ενεργειών και κλιμακωτά (με ταχύτητα που εξαρτάται από το ίδιο το άτομο) πετυχαίνουμε τη σταδιακή Αλλαγή των αδύνατων σημείων της επιχείρησης.

2. Η Διοικητική Ομάδα

- a. Μετά από μία πρώτη αξιολόγηση και μέσω της εφαρμογής της Διαγνωστικής Τομογραφίας, επιλέγουμε συγκεκριμένα στελέχη και προσδιορίζουμε τη Διοικητική Ομάδα της επιχείρησης την οποία βοηθάμε να κατανοήσει τις Εταιρικές Αξίες, το Χάσμα Κουλτούρας/Στρατηγικής και το χάρτη των ανεξερεύνητων πηγών των Ανταγωνιστικών Πλεονεκτημάτων της εταιρείας.
- b. Διαμορφώνουμε κατάλληλες συνθήκες για την δημιουργία της Πλατφόρμας Αλλαγής, διερευνώντας επιχειρηματικές ανάγκες και αξιολογώντας δεξιότητες, ικανότητες, αιτίες, παθογένειες και συμπτώματα.

3. Οι Εργαζόμενοι

- a. Μετατοπίζουμε τη Διαγνωστική Τομογραφία στο σύνολο των εργαζομένων και αναπτύσσουμε Σχέδια Δράσης που υποστηρίζουν τις εταιρικές αναζητήσεις, διασφαλίζουν την επιτυχή έκβαση των επιχειρηματικών επιδιώξεων και βελτιώνουν το τελικό αποτέλεσμα.
- b. Ολοκληρώνουμε την ανάλυση με την Ιεράρχηση ενός Πλήρους Οργανογράμματος και των Κριτηρίων Αξιολόγησης για όλο το φάσμα των εργαζομένων.

Τα τελικά αποτελέσματα εστιάζουν στο χτίσιμο υψηλού ηθικού στην ομάδα, στον εξορθολογισμό των κέντρων κόστους, στην ανάδειξη των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων και στην κεφαλαιοποίηση των εν δυνάμει υπεραξιών της επιχείρησης.

Καθ όλη τη διάρκεια της αναδιοργάνωσης και για οποιαδήποτε αλλαγή δύναται να συμβεί, χρησιμοποιούμε ειδικά εργαλεία που αποφέρουν το τελικό αποτέλεσμα αλλά και την μετέπειτα μέτρηση και σταθεροποίηση των αποτελεσμάτων αυτών.

Διαμορφώνουμε ένα Καινούργιο Λειτουργικό Σύστημα, μέσα στο οποίο ο κάθε εργαζόμενος – που αναγνωρίζεται ως ένα ολοκληρωμένο άτομο με προσωπικότητα και χαρακτηριστικές ανθρώπινες ανάγκες, κατά ένα ποσοστό μοναδικές – έχει το δικαίωμα να γνωρίζει τι προσδοκά η επιχείρηση από αυτόν στη θέση που υπηρετεί και το κατά πόσο η απόδοσή του θεωρείται ικανοποιητική.

Απώτερος στόχος είναι η Κεφαλαιοποίηση των Εταιρικών Αξιών, η Είσπραξη Ανταποδοτικού Οφέλους από την εταιρική προσφορά και η δημιουργία Προστιθέμενης Αξίας στους Μετόχους.

Υλοποίηση

Επανασύσταση οργανωτικής δομής

1. Αναλυτική περιγραφή θέσεων και καθηκόντων εργασίας ανά τμήμα.
2. Εκπόνηση νέου αναλυτικού οργανογράμματος.
3. Διαμόρφωση επιπέδων ευθύνης και λογοδοσίας για όλους.
4. Ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων για όλους τους εργαζόμενους.
5. Χτίσιμο αποτελεσματικής ομάδας για την εύρυθμη λειτουργία.

Τακτικά Βήματα

1. Δημιουργία Ομάδας Έργου.
2. Μελέτη Βέλτιστων Πρακτικών.
3. Εντοπισμός Πιθανών Προβλημάτων.
4. Επανατοποθέτηση Εταιρικών Στόχων.
5. Επανατοποθέτηση Στρατηγικών Στόχων.
6. Σχεδιασμός Δεικτών Ιδανικής Απόδοσης.
7. Σύστημα Υποστήριξης Αποφάσεων.
8. Σύστημα Μέτρησης Αποτελεσμάτων.

Οφέλη για την Εταιρεία

1. Ενεργό συμμετοχή της Διοίκησης στην εταιρική προσπάθεια για την αναδιοργάνωση και τον επανασχεδιασμό των λειτουργικών μηχανισμών (άνθρωποι, πολιτικές, διαδικασίες) και την κατάταξή τους σε ένα πλήρως αποτελεσματικό σύστημα Διοίκησης.
2. Ανάπτυξη δεξιοτήτων και μεθοδολογιών υλοποίησης για τον επαναπροσδιορισμό των εταιρικών αξιών και την διαμόρφωση πλατφόρμας για την είσπραξη του ανταποδοτικού οφέλους της εταιρικής προσφοράς.
3. Καλύτερη λειτουργία των τμημάτων της εταιρείας και ειδικότερα του δικτύου πωλήσεων στην ανάπτυξη της πελατειακής βάσης και ειδικότερα την προσέλκυση και διατήρηση νέων πελατών που επιφέρουν το επιθυμητό κέρδος.
4. Ενίσχυση στελεχιακής υποδομής, βελτίωση των στοιχείων της επαγγελματικής συμπεριφοράς των εργαζομένων, εναρμόνιση με την εταιρική στρατηγική και ευθυγράμμιση με το BUDGET και τα αποτελέσματα της επιχείρησης.
5. Ανάπτυξη συστημάτων και μεθόδων υλοποίησης για την ασφαλή μετάβαση από τη στρατηγική σκέψη στις διαδικασίες σχεδιασμού, έτσι ώστε να εκπονούνται επιχειρηματικές στρατηγικές με ελκυστικότερες αποδόσεις των επενδύμενων κεφαλαίων.
6. Η εταιρεία αποκτά ξεκάθαρους κανόνες και σαφείς διαδικασίες λειτουργίας.
7. Κάθε εργαζόμενος γνωρίζει ποια ακριβώς είναι η δουλειά του, τι πρέπει να κάνει, τι δεν πρέπει να κάνει και τι προσδοκά η επιχείρηση από αυτόν.
8. Κάθε προϊστάμενος κατανοεί τις δυνατότητες ή αδυναμίες των υφισταμένων του και βοηθά στην βελτιστοποίηση της απόδοσής τους.

9. Η εταιρεία βελτιώνει τη λειτουργικότητας των μεθόδων και διαδικασιών της, και μπορεί πλέον να πετυχαίνει βέλτιστες πρακτικές.
10. Η εταιρεία αποκτά ξεκάθαρο οργανόγραμμα και κανόνες συμπεριφοράς και λειτουργίας για όλους.

Παραδοτέα

Εταιρικό Εγχειρίδιο Λειτουργιών και Ελεγκτικών Μηχανισμών (Company Manual)

Χρονική Διάρκεια

10 – 12 εβδομάδες

Τμήμα των ανωτέρω μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω της [Εκπαιδευτικής Ακαδημίας](#) που επιδοτείται από το λογαριασμό για την Επαγγελματική Κατάρτιση ΛΑΕΚ 0,24%.

Η DASO BUSINESS PERFORMANCE είναι μία πρωτοπόρος εταιρεία παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και μάνατζμεντ, η οποία εξειδικεύεται στη Διαχείριση Αλλαγής, την Καινοτομία, το Στρατηγικό Μάρκετινγκ και το Στρατηγικό Σχεδιασμό των επιχειρήσεων.

Εκπονεί και αναπτύσσει καινοτόμα μοντέλα Επιχειρησιακών Διαδικασιών, Κανόνων λειτουργίας, Ελεγκτικών Μηχανισμών και καταρτίζει Επίπεδα Ευθύνης και Λογοδοσίας για όλους.

Νέα οργανωτική δομή, αναλυτική περιγραφή θέσεων και καθηκόντων εργασίας και νέο οργανόγραμμα με επικαιροποιημένα Key Performance Metrics, δημιουργούν τις καλύτερες προϋποθέσεις για το χτίσιμο μιας αποτελεσματικής ομάδας στελεχών.