


5+1

SZERVEZETFEJLESZTÉSI FORMA



 www.dft.hu

 +36 20 338 3808

 kapcsolat@dft.hu



SZERVEZETFEJLESZTÉSI FORMA

TARTALOM

Bevezetés	2
1. Tréning	3
2. Coaching	4
3. Workshop	5
4. Tanácsadás	6
5. Elemzés	7
+1. Szervezetfejlesztési formák összesítése (A teljesség igénye nélkül)	8
Elérhetőségeink	10





BEVEZETÉS

A modern üzleti környezetben való sikeres navigálás és a versenyelőny megtartása érdekében egy szervezetnek nyitottnak és proaktívnak kell lennie. Azok a vállalkozások, amelyek többféle fejlesztési módszert alkalmaznak, előnyhöz juthatnak a hatékonyabb működés, a folyamatos fejlődés és az üzleti kihívásokhoz való kreatív alkalmazkodás terén.

Azok a munkaszervezetek, amelyek többféle fejlesztési módszert alkalmaznak, könnyebben reagálnak a gyors piaci változásokra és erősebb, összetartóbb munkaállományt képesek kialakítani, amivel a fluktuáció is csökkenthető. A munkavállalói fejlesztés, mint például a kompetenciafejlesztés, a készségfejlesztés vagy a vezetői coaching, nemcsak az egyének számára teremt lehetőséget új képességek elsajátítására, hanem a szervezet egészének növeli a hatékonyságát és alkalmazkodóképességét.

A munkavállalók folyamatos fejlődési lehetőségek iránti igénye jól kielégíthető a különböző fejlesztési formák által. Az átfogó munkatársi fejlesztés nemcsak új készségek és tudás elsajátítását teszi lehetővé, hanem a munkatársak személyes és szakmai növekedését is elősegítheti. A magasabb munkatársi motiváció és elégedettség közvetlenül hozzájárulhat a vállalati teljesítmény javulásához. Ráadásul a munkaerőpiacon hamarabb jelentkeznek az álláskeresők olyan cégekhez, ahol a fejlődés biztosítva van, mint ahol nincsen.

Amikor egy szervezet nem fejleszt, előbb vagy utóbb az a veszély fenyegeti, hogy stagnálásba kerül, ami hosszú távon hátrányokat jelenthet. A fejlesztési módszerek folyamatos alkalmazása azonban ösztönzi az innovációt és az újítást.

Hogy segítsünk eligazodni a számos szervezetfejlesztési módszerek tengerében, ebben az e-bookban 5 féle fejlesztési formát szedtünk össze +1 táblázattal kiegészítve, amiben jól láthatók a különbségek a különböző lehetőségek között.



TRÉNING

A tréning egy szervezett, célorientált tanulási folyamat, aminek a célja a tudásmegosztás, a soft skill kompetenciák és meglévő készségek továbbfejlesztése. A témák mindig előre meghatározottak, amiket a tréner nem csak megtanít, hanem gyakoroltat is a résztvevőkkel.

Felépítésük általában strukturált és interaktív, amiben különböző módszerekkel, például prezentációkkal, csoportmunkával, szerepjátékokkal vagy élmény alapú gyakorlatokkal segítik a résztvevőket a tanulási folyamatban. A kívánt célok elérése és a rá szánt időtartam szerint a tréningek lehetnek rövid távúak, ilyenkor érdemes egy-egy specifikus témára koncentrálni, vagy hosszabb időszakokra tervezve, amikor átfogóbb fejlesztést biztosíthatnak a szervezetek számára.

A tréningek gyakran alkalmazott eszközei a szervezeti fejlesztésnek és a munkavállalók szakmai fejlődésének. Ezek segíthetnek a munkavállalók szakmai hatékonyságának növelésében, a csapatmunka javításában, és a vezetői készségek fejlesztésében is. A tréningek lehetnek belső, vállalati szinten szervezett események, vagy külső trénerek által szervezett, külső helyszínen lebonyolított programok.

MIÉRT JÓ A MUNKATÁRSAKNAK?

- Új ismereteket, módszereket ad át
- Támogatja az együttműködést
- Kompetenciát fejleszt
- Segíti a beilleszkedést
- Gyakorlatorientált

MIÉRT JÓ A VEZETŐKNEK?

- Megismerhetik más vezetők nézőpontjait
- Segít a vezetői kihívásokkal való megküzdésben
- Fejleszti a vezetői kompetenciákat
- Best practice megosztások közege lehet
- Segíti a kommunikációt, konfliktuskezelést

COACHING

A coaching egy jövő orientált beszélgetés, mely segítséget jelenthet vezetők, munkatársak, illetve csoportok vagy teamek számára is. Témája és formája az ügyfél igényei és a megoldandó probléma szerint alakítható, ezért jellemzően nincs két egyforma folyamat. A coaching minden vezető és munkatárs számára hasznos lehet, hiszen mindenkinek vannak kihívásai, elakadásai, legyen szó munkahelyről vagy magánéletről. Fontos, hogy a coach nem ad direkt tanácsokat, nem kínál konkrét megoldást, inkább segítő kérdésekkel támogatja a folyamatot. A lényeg, hogy a kliens (pl. vezető, csapat) találja meg a számára megfelelő megoldást, saját magának kialakítva azt. Mivel önmaga alakítja ki, könnyebben beépül és hosszútávú változást eredményezhet.

A COACHING FAJTÁI 2 CSOPORTOSÍTÁS SZERINT

- Egyéni
- Csoportos
- Team
- Life
- Business
- Vezetői
- Executive

MIÉRT JÓ A MUNKATÁRSAKNAK?

- Segít az elakadások leküzdésében
- Segít a konfliktusok feldolgozásában
- Önbizalmat fejleszthet
- Stresszkezelésben segít
- Támogat a magánéleti problémák feldolgozásában, hogy ne hassanak ki a munkára
- Vezetőváltás, munkatárs távozás esetén segít az új helyzet feldolgozásában
- Ha több generáció dolgozik a csapatban, támogathatja az értékkülönbségek kisimítását

MIÉRT JÓ A VEZETŐKNEK?

- Erősíti a vezetői önbizalmat
- Segít a vezetői kihívásokkal való megküzdésben
- Segíti a kommunikációt, konfliktuskezelést
- Fejleszti a motiváló képességet
- Támogatja a vezetői stílus kialakítását
- Segíti a prezentációs kihívásokkal való megküzdést: nyilvános beszéd több ember előtt, lámpaláz leküzdése



WORKSHOP

A workshopok kiemelkedően hatékony eszközei a kreatív gondolkodásnak és a problémamegoldásnak. A külső szakember feladata, hogy segítse a résztvevőket a témájuk kibontakoztatásában, és a közös munka során irányítsa a folyamatot. A workshopok lehetőséget teremtenek a résztvevők számára, hogy mélyen belemerüljenek olyan témákba, melyekre a mindennapi teendők során ritkán marad idő és figyelem.

Ezek az interaktív események kiválóan alkalmasak a csoportok közötti együttműködés javítására és az innovatív ötletek generálására. A jellemzően 3-5 órás időkeret lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy alaposan megvitassák az általuk behozott témát, és egy objektív szakember segítségével egyértelmű célokat tűzzenek ki. A tartalom feldolgozása során a struktúra és az irányított figyelem lehetővé teszi, hogy az output, legyen az koncepció, cselekvési terv vagy megállapodás, hatékonyan támogassa a további lépéseket.

A workshopok tehát nemcsak időt takaríthatnak meg, hanem egyúttal inspiráló és bizalmas környezetet is biztosíthatnak a résztvevőknek a kreatív együttműködésre és a szervezeti fejlődés előmozdítására.

MIÉRT JÓ A MUNKATÁRSAKNAK?

- Interaktív
- Javíthatja az együttműködést
- Gyakorlati alkalmazás kialakítását segíti elő
- Fókuszált környezetet ad

MIÉRT JÓ A VEZETŐKNEK?

- Későbbiekben használható output-ot adhat
- Konkrét eredményeket mutathat fel
- Innovatív
- Segíthet a dinamikus problémamegoldásban
- Időt spórolhat

TANÁCSADÁS

A tanácsadás egy olyan folyamat, amely során szakértők vagy tanácsadók (gyakran külső szakemberek) segítenek egyéneknek, vállalatoknak vagy szervezeteknek meghatározott célok elérésében, problémák megoldásában vagy adott területeken való fejlesztésben. A tanácsadók rendelkeznek szakmai ismeretekkel és tapasztalattal, amelyeket alkalmazva segítenek az ügyfeleknek hatékonyabb döntéseket hozni és jobb eredményeket elérni.

A tanácsadói területek széles skálán mozognak, beleértve a stratégiai tervezést, a vezetői fejlesztést, a szervezetfejlesztést, a vállalati kommunikációt, a humán erőforrás menedzsmentet és a változáskezelést. A tanácsadás folyamata általában magában foglalja az ügyfél szükségleteinek értékelését, a problémák elemzését, a javaslatok kidolgozását és a megoldások végrehajtását.

A tanácsadók szerepe rugalmas, és az adott helyzet és ügyfél igényeinek megfelelően változhat. A tanácsadás célja a hatékony és eredményes támogatás nyújtása, hogy az ügyfél elérje a kitűzött célokat, javítsa teljesítményét vagy kezelje az előforduló problémákat.

A tanácsadás szervezetfejlesztési kontextusban rendkívül értékes eszköz, amely segíthet a vállalatoknak elérni céljaikat, kezelni változásokat és fejleszteni működésüket. Különösen olyan időszakokban tud rendkívül hasznos lenni, amikor a cég változáson megy keresztül vagy stratégiai átalakulás előtt áll. A szolgáltatást olyan esetekben is érdemes lehet igénybe venni, ha a vezetőségnek új nézőpontokra, friss ötletekre van szüksége, vagy ha specifikus problémákkal szembesül, amelyek megoldásában külső szakértő segíthet.

A tanácsadók által hozott külső perspektíva, tapasztalat és szaktudás hozzájárulhatnak a hatékonyabb döntéshozatalhoz, a konfliktusok kezeléséhez és az egész szervezet teljesítményének javításához. Az előnye, hogy a tanácsadók átfogó, személyre szabott megközelítést alkalmazhatnak, felismerve és kezelve a cég sajátos szükségleteit és kihívásait.

ELEMZÉS

Az elemzés egy olyan folyamat, amely során valamilyen anyag, információ vagy jelenség részletes vizsgálatát végzik el a részletek megértése, az összefüggések feltárása és következtetések levonása érdekében. Az elemzés számos területen alkalmazható, beleértve a tudományt, üzletet, gazdaságot, informatikát, statisztikát és sok más területet. Az elemzés tehát egyfajta diagnosztikai eszköz, amely segíthet azonosítani a fejlődési területeket és a változások irányát.

A szervezetfejlesztésen belül az elemzés transzparenciát hozhat. Segítségével reális képet kaphatunk egy terület működéséről, kompetenciákról vagy a szervezet egészéről. Használatával közelebb kerülhet egy munkaszervezet a szervezetfejlesztési tervek optimális kialakításához és a célok eléréséhez.

Az elemzés általában több lépésből áll, beleértve az adatgyűjtést, az információ feldolgozását, a mintavételt, az összehasonlítást, az összefüggések vizsgálatát és az eredmények értékelését. A folyamat során az elemző vagy szakértő különböző módszereket alkalmazhat, például statisztikai elemzéseket, trendelemzéseket, SWOT-elemzéseket (erőségek, gyengeségek, lehetőségek, veszélyek), vagy más analitikus eszközöket. Az elemzés célja lehet a problémák azonosítása, a lehetőségek kihasználása, a döntések támogatása vagy az eredmények értelmezése. A használt módszerek és eszközök nagyban függenek a vizsgált területtől és a kívánt céloktól.

PÉLDÁK ELEMZÉSI TÉMAKÖRÖKRE:

- Működési rendszerelemzés: utólagos ellenőrzés, előzetes biztosítás
- SWOT elemzés a szervezetre vagy adott területre
- Termékelemzés
- Ügyfélelégedettség-elemzés
- Hatékonyság elemzés
- Munkatársi kapcsolatok elemzése
- Motivációs elemzés
- Vezetői kompetencia tükör
- Teljesítményelemzés

SZERVEZETFEJLESZTÉSI FORMÁK ÖSSZESÍTÉSE

(A TELJESSÉG IGÉNYE NÉLKÜL)

	TRÉNING	EGYÉNI COACHING	CSOPORTOS COACHING	TEAM- COACHING
Forma	csoportos	egyéni	csoportos	csoportos
Időkeretek	min. 4 óra	60 -90 perc	2 - 3 -5 óra	2 - 4 - 6 óra
Résztevő(k) száma	10 - 15 fő	1 fő	2 - 20 fő	3 - 20 fő
Fókusz	az egyén és / vagy a csoport fejlődése	az egyén fejlődése	az egyén fejlődése	a csoport fejlődése
Célja	kompetenciák és készségek fejlesztése	személyes fejlődés támogatása	személyes fejlődés támogatása csoportos közegben	adott csapat fejlődésének támogatása, elakadások előmozdítása
Fejlesztői aktivitás (%) (verbalitás)	30%	10-20%	30%	30%

A táblázatban feltüntetett adatok általános jellegűek, amelyek a leggyakoribb esetek és a saját szakmai tapasztalatok alapján lettek meghatározva.

SZERVEZETFEJLESZTÉSI FORMÁK ÖSSZESÍTÉSE

(A TELJESSÉG IGÉNYE NÉLKÜL)

	WORKSHOP	TANÁCSADÁS	ELEMZÉS	ELŐADÁS
Forma	csopartos	egyéni vagy kis csoport	elektronikus vagy papír alapú	csopartos
Időkeretek	3- 5 óra	60 -90 perc	egyszeri vagy rendszeres	15 -90 perc
Résztevő(k) száma	5 - 15 fő	1 - 5 fő	elemzés tárgyától vagy célcsoportjától függ	10 fő felett
Fókusz	folyamat / egyén, csoport, szervezet	folyamat / egyén, csoport, szervezet	folyamat / egyén, csoport, szervezet	folyamat / egyén, csoport, szervezet
Célja	a probléma megoldása vagy az output létrehozása	jobbító fejlesztési javaslatok megfogalmazása	reális helyzetkép és következtetések levonása	ismeretterjesztés, tudásátadás
Fejlesztői aktivitás (%) (verbalitás)	30%	80%	80%	80 - 95%

A táblázatban feltüntetett adatok általános jellegűek, amelyek a leggyakoribb esetek és a saját szakmai tapasztalatok alapján lettek meghatározva.



- Térítésmentes webináriumok
- Online csapatépítők



- Tréning
- Coaching
- Workshop
- Tanácsadás
- Szervezetrfejlesztés
- Eseményszervezés



- Projektmenedzsment
- Pályázatírás

Elkötelezettek vagyunk az emberek, munkatársak fejlesztése mellett; valljuk:
egy cég annyit fejlődik, amennyit az ott dolgozók.

Fejlessze szervezetét, hogy motivált, elkötelezett munkatársai hatékonyan dolgozzanak, ezzel támogatva a cég, szervezet sikerességét, a célok megvalósítását!

ELÉRHETŐSÉGEINK:

