

Organisatsiooni juhitavus

Juhtimisrütmi ja 5-etapilisel juhtimisprotsessil põhinev organisatsiooni juhtimise mudel

Mis see on? Organisatsiooni võime hoida igapäevane töö liikumas selgelt, koordineeritult ja distsiplineeritult, ilma pideva ümbertegemise, hilinenud sekkumise ja võtmeisikute läbipõlemise.

CEO vaade

Kas kasv ja tulemus püsivad süsteemi või üksikute tugevate inimeste lisapingutuse najal?

COO vaade

Kus laguneb töökorralduse kindlus: olukorrapilt, plaan, ressurss, juhised või järeltegevus?

Personalijuhi vaade

Millal töökoormuse ja suhtluse probleemide taga on tegelikult rolliselguse ja juhtimisrütmi puudujääk?

Kui juhitavus on nõrk

- samu teemasid tuleb korduvalt üle rääkida
- probleemid jõuavad nähtavale liiga hilja
- vastutus hajub või liigub ilma selguseta
- juhid sekkuvad liiga palju või liiga hilja
- muutused algavad tugevalt, kuid ei kinnistu
- töö sõltub liiga palju võtmeinimestest

5-etapiline juhtimisprotsess

Juhtimisrütm annab protsessile korra, ajastuse ja järelkontrolli.



Mida mudel aitab teha

- näha, kus organisatsiooni juhitavus tegelikult nõrgeneb
- eristada suhtluse sügavamast juhtimisprotsessi lüngast
- vähendada ümbertegemist, hilinenud sekkumist ja juhisõltuvust
- muuta töö vähem juhuslikuks ja vähem isikupõhiseks

Kriitiline loogika COO jaoks: nõrk olukorrapilt → vale plaan → puudulik ressurss → ebaselged juhised → kallis kontroll.

Põhiküsimus: kas organisatsioon töötab toimiva juhtimisloogika najal või püsib liiga palju üksikute inimeste lisapingutuse arvelt?

Organisatsiooni juhitavus

Diagnostika paketid

i Tasuta versioon annab esmase signaali. Tasuline versioon annab tõlgenduse, tagasiside ja järgmise sammu soovitusi.

Organisatsiooni juhitavuse esmavaade

Tasuta

Sisaldab Küsimustik, üldine tulemus, suunav tagasiside.

Sobib Kiire hinnang olukorrale ja esmavaade enne sügavamat sammu.

Organisatsiooni juhitavuse kiirdiagnostika

650 € + km

Sisaldab 5 etapi analüüs, kirjalik tagasiside, lühike kokkuvõte.

Sobib Organisatsiooni juht või väiksem juhtgrupp.

Organisatsiooni juhitavuse kiirdiagnostika juhtidele

890 € + km

Sisaldab Koondanalüüs, juhtkonna tagasisidesessioon, järgmise sammu soovitus.

Sobib CEO, COO, HR ja juhtkond.

Organisatsiooni juhitavuse diagnostiline töötuba

1650 € + km

Sisaldab Tulemuste ühine tõlgendus, esmased prioriteedid, kokkulepe järgmise sammu osas.

Sobib Juhtkond, kes tahab liikuda diagnoosist otsusteni.

Diagnostika tulemusi saab kasutada 1-päevase töötoa või 3-, 6- ja 9-kuuliste programmide aluseks.

Organisatsiooni juhitavus

CEO vaade

Kas tulemused püsivad süsteemi töökindluse või üksikute tugevate inimeste lisapingutuse najal?

Miks see CEO-le oluline on? Organisatsiooni juhitavus aitab hinnata, kas kasv, muutused ja tulemused toetuvad toimivale juhtimisloogikale või peidavad endas kallist sisemist hõõrdumist.

Mida see CEO jaoks tähendab

Juhtivus, kasvuvõime ja tulemuste stabiilsus. Kui juhitavus on nõrk, muutub kasv kallimaks, muutused aeglasemaks ja juhtimine isikupõhisemaks.

Milliseid mustreid vaadata

Kas sama probleem kordub eri vormides? Kas juhid päästavad süsteemi ise sekkudes? Kas otsused liiguvad, kuid järeltegevus ei kinnistu?

Mida CEO peaks küsima

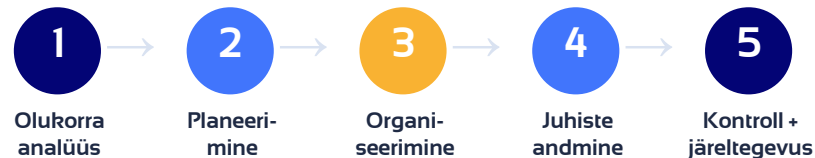
Kas süsteem toimib ka ilma võtmeinimese lisapingutusega? Kus muutub juhtimine kallimaks, kui organisatsioon kasvab?

Kui juhitavus on nõrk

- kasv sööb rohkem juhtide aega kui loob uut võimekust
- muutused algavad tugevalt, kuid ei kinnistu
- probleemid jõuavad juhtkonnani liiga hilja
- vastutus hajub või jääb tõlgendamise küsimuseks
- tulemus sõltub liiga palju üksikutest võtmeinimestest

CEO otsustusraam

Juhtimisrütm annab protsessile korra, ajastuse ja järelkontrolli.



Mida see mudel aitab teha

- näha, kus organisatsiooni juhitavus päriselt nõrgeneb
- eristada kiire kasvu sümptomeid süsteemsest juhtimisprobleemist
- vähendada kallist ümbertegemist ja hilinenud sekkumist
- muuta töö vähem juhuslikuks ja vähem isikupõhiseks

CEO kriitiline küsimus: kas organisatsioon kasvab süsteemi tugevuse või juhtide lisapingutuse arvelt?

Põhiküsimus: kas juhtkond näeb juhtitavuse nõrgenemist enne, kui see muutub tulemusriskiks?

Organisatsiooni juhitavus

COO vaade

Kas töökorraldus liigub toimiva juhtimisrütmi või pideva sekkumise päästmise najal?

Miks see COO-le oluline on? Organisatsiooni juhitavus on COO jaoks töökorralduse toimimine: olukorrapilt, plaan, ressurss, juhised ja järeltegevus peavad töötama ühe loogikana.

COO põhiküsimus

Kas info muutub piisavalt kiiresti olukorrapildiks, plaan töökorralduseks ja kontroll õigeaegseks paranduseks?

Tüüpiline murdekoht

Süsteem ei lagune tavaliselt ühe suure vea tõttu. Ta kulub siis, kui üks etapp jääb nõrgaks ja selle mõju kandub järgmisse etappi edasi.

Kus COO võidab

Vähem ümbertegemist, vähem hilinenud eskalatsioone, vähem juhisõltuvust ja parem nähtavus töö tegeliku edenemise üle.

Kuidas juhitavus nõrgeneb

- nõrk olukorrapilt → vale või hiline plaan
- nõrk plaan → puudulik ressursi jaotus
- puudulik organiseerimine → segased juhised
- ebaselged juhised → kallis kontroll ja päästmine
- kontroll avastab liiga hilja selle, mis läks viltu varem

5-etapiline protsess

Juhtimisrütm annab protsessile korra, ajastuse ja järelkontrolli.



Mida COO saab mudeliga teha

- leida, millises etapis tekib suurim juhitavuse radu
- eristada suhtlusmuret juhtimisprotsessi lüngast
- siduda vastutus, ressurss ja järeltegevus ühtseks loogikaks
- stabiliseerida rütm enne, kui süsteem nõuab pidevat sekkumist

COO kriitiline loogika: nõrk olukorrapilt → vale plaan → puudulik ressursi tagamine → ebaselged juhised → kallis kontroll.

Põhiküsimus: kas operatsioon liigub kindlalt või püsib ta liiga palju juhusliku lisapingutuse najal?

Organisatsiooni juhitavus

Personalijuhi vaade

Millal peitub töökoormuse, muutuste ja juhtimiskvaliteedi probleemide all tegelikult nõrk juhtimisprotsess?

Miks see personalijuhile oluline on? Organisatsiooni juhitavus aitab näha, millal probleem ei ole ainult inimeste hoiakutes või töö mahukuses, vaid rolliselguse, juhtimisrütmi ja järeltegevuse puudujääkides.

Mida see HR jaoks tähendab

Juhtimiskvaliteet, rolliselgus ja muutuste kinnistumine. Head inimesed ei väsi ainult töömahust, vaid ka süsteemi toodetud hõõrdumisest.

Milliseid signaale märgata

Juhid peavad sama teemat korduvalt üle juhtima, vastutus ei muutu käitumiseks, muudatused vajuvad laiali ja koormus püsib ebaselguse tõttu kõrge.

Kus HR loob väärtust

Aidates muuta juhtimiskvaliteedi arutelu mõõdetavaks: kus on rolli-, protsessi- või järeltegevuse lünk, mitte pelgalt kommunikatsioonimure.

Kui juhitavus on nõrk

- koormus püsib kõrge, kuigi inimesed pingutavad
- muutused käivitatakse, kuid need ei kinnistu juhtimiskäitumises
- rolli- ja vastutuspäärid jäävad segaseks
- juhtidel kulub liigselt aega samade teemade selgitamisele
- töötajad kompenseerivad süsteemi puudujääke oma energiaga

Mudel HR vaates

Juhtimisrütm seob ootused, rollid, töökorralduse ja järeltegevuse üheks tervikuks.



Mida personalijuht saab teha

- eristada töökoormuse sümptomit juhtimisprotsessi põhjusest
- siduda juhtide arendamine päris töökorralduse probleemidega
- toetada muutuste kinnistumist, mitte ainult nende käivitamist
- anda juhtkonnale selgem pilt, kus süsteem toodab tarbetut hõõrdumist

Personalijuhi kriitiline küsimus: milline osa juhtimisprobleemist ei ole seotud inimestega, vaid on tegelikult süsteemi toimimise küsimus?

Põhiküsimus: kas organisatsioon koormab inimesi töömahuga või hoopis ebaselguse, korduse ja nõrga juhtimisrütmi?

Organisatsiooni juhitavus

Rakendamise standardnäidis

i Organisatsiooni juhitavuse mudelit saab rakendada kolmel juhtimistasandil ja neljas formaadis. Mida pikem programm, seda enam liigub fookus kiirelt sekkumiselt juhtimisarütmile, töökindlusele ja organisatsioonilise juhitavuse kinnistamisele.

