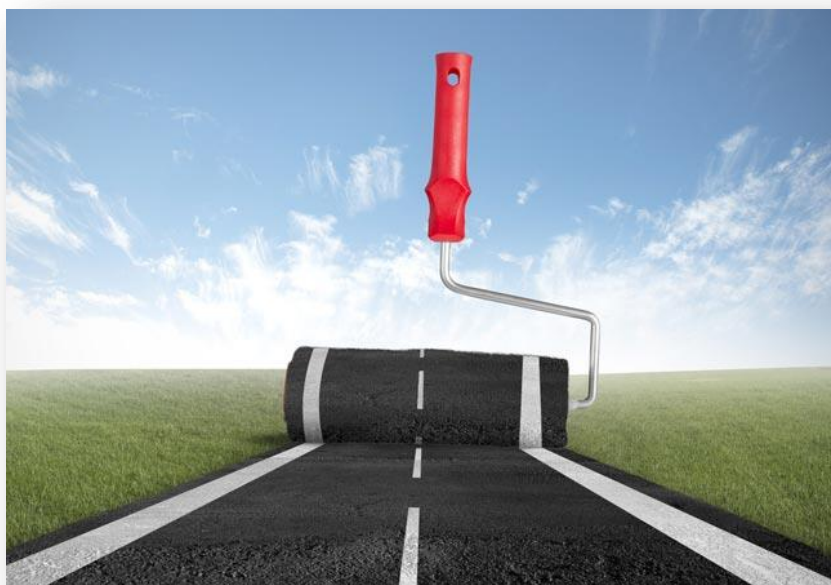




מפת דרכים להצלחה

מבט מזווית שונה על אירגונים



לנתח את העבר
להבין את ההווה
לצייר את העתיד

2018



מפת דרכים להצלחה

מבט מזווית שונה על אירגונים

מבוא:

אירגונים מודרניים עסוקים תמידית בשאלות "האם אנו פועלים נכון?", "האם יש משהו נוסף שאנחנו יכולים לעשות?", "מה אנחנו יכולים לעשות עוד כדי להבטיח הצלחה?". בהשאלה מתחום הרפואה אירגונים המגיעים לבגרות זקוקים לבדיקות יסודיות ול-"חוות דעת נוספת". חוות דעת זו תאפשר עצירה, ניתוח העבר, הבנת ההווה וציור העתיד.

הצוות המקצועי הבכיר של DH&A מתמחה בביצוע אותן בדיקות יסודיות ובמתן אותה "חוות דעת נוספת". הצוות המובחר, כלי האיבחון המתקדמים, הידע והניסיון הנצבר והגישה המקצועית הפורצת גבולות, מציבים אותנו בקבוצה המצומצמת של מובילי התחום בעולם.

התפיסה:

1. כדי לצייר מפת דרכים יעילה המובילה לשינוי ולהצלחה יש לבצע שלב ראשוני של סריקה לאורכו ולרוחבו של האירגון. תהליך הסריקה מאפשר צילום מצב נוכחי ושימוש במידע הנצבר לצורך עיצוב מפת הדרכים.
2. תהליך הסריקה מעריך את היסודות עליהם בנוי האירגון, המנהיגות המובילה אותו, איכות הניהול, המבנה האירגוני וההתנהלות המקצועית והכללית.
3. התוצר הישיר של תהליך הסריקה הוא מפת דרכים הכוללת מידע, ניתוחים שונים, מסקנות והמלצות בדבר האמצעים והתהליכים שיש לנקוט לאור הדרך הייחודית בה DH&A רואה אירגונים.



התחומים הנסקרים:

1. חזון ומשימות – האם החזון הנוכחי מתאים והולם למצב הנוכחי? האם המשימות המוצהרות תומכות בצרכים והמטרות של האירגון לאור החזון?
 2. מנהיגות –
 - א. תובנות בדבר תכולת המנהיגות הנדרשת לאירגון לאור החזון והמשימות. מהן תכונות האישיות וההתנהגות הנדרשות על מנת להנהיג את האירגון לקראת הגשמת חזונו ומטרותיו?
 - ב. לאור הסעיף הקודם, מהן יכולותיו של הצוות המנהיג כיום את האירגון לקיים את החזון, לעמוד בדרישות ולהשיג את המטרות?
 3. מבנה אירגוני – היכולת של המבנה האירגוני הנוכחי לתמוך בחזון, במשימות ובאסטרטגיה של האירגון. מהם השינויים הנדרשים על מנת שהמבנה יוכל לתמוך בחזון ביתר יעילות.
 4. ההתנהלות המקצועית – האם התחומים המקצועיים המרכזיים כגון טכנולוגיה, שיווק או כספים, מתנהלים ביעילות? האם ההתנהלות תומכת ביעילות בחזון, במשימות ובאסטרטגיה של האירגון? מה מונע מהם? מה נדרש לשנות?
 5. התנהלות הכללית – האם ישנם יותר מידי מנהלים? מהו היחס המספרי הנוכחי של דירקטורים-מנהלים-עובדים? האם זה נכון? כיצד לשנות?
 6. תרבות אירגונית – האם החברה מתנהלת נכון בתרבות החברתית הסובבת אותה? האם התרבות האירגונית תומכת במבנה הנוכחי ובאפשרות להגשים את חזון האירגון ומטרותיו?
 7. מידע – היכולת של האירגון להעריך את השוק בו הוא פועל, את האיומים והסיכונים כמו גם הסיכויים ולתרגם אותם לאסטרטגיה ותכניות עבודה יעילות ומותאמות.



התוצר – מפת דרכים :

התוצר של תהליך הסריקה הוא מפת דרכים המהווה בסיס לשינויים הנדרשים וכולל נושאים כגון :

1. מבנה אירגוני – תומך בהתנהלות יעילה המובילה להצלחה.
2. ניהול ומנהיגות – נושאים ניהוליים, קבלת החלטות, סינרגיה ניהולית, התנהלות המתכתבת עם האסטרטגיה וכד'.
3. משאבי אנוש ואדמיניסטרציה – התנהלות המיועדת לתמוך באסטרטגיה ובמטרות של האירגון ולהוביל להצלחה.
4. תרבות – הבנת נושא התרבות האירגונית והפיכתו לכלי יוצר יתרון עבור האירגון.
5. התנהלות כללית – צווארי בקבוק, סוגיות עם לקוחות פנימיים וחיצוניים, עבודת צוות ותמיכה הדדית, סולידריות, יחסים בינאישיים וכד'.
6. מידע ומודיעין – הדרך לייסוד יחידה למודיעין עיסקי בתוך האירגון שיכולה לספק את המידע הנדרש שנכרה ממקורות גלויים, המתכתב עם האסטרטגיה האירגונית ומאפשר יזום פעולות ולא רק תגובות בדיעבד.

הפעולות הננקטות בשטח :

1. תיאום ציפיות נרחב עם המנהלים הרלוונטיים הנבחרים. הבנת המנדט המלא לפעולה.
2. פגישת פתיחה עם המנכ"ל. תיאום ציפיות מלא.
3. מינוי רפרנט אדמיניסטרטיבי מתוך האירגון שיאפשר קביעת פגישות על פי רשימה, איסוף מידע ומסמכים רלוונטיים.
4. שיחות עם בכירי האירגון.
5. שיחות עם מנהלים ועובדים על פי צורך.
6. איסוף מידע מהמרואינים בנוגע למבנה האירגוני, התנהלות מקצועית, התנהלות כלכלית וכד'.
7. במידת האפשר, שיחות עם אנשים שעזבו את האירגון כדי לשמוע תחושות מזווית אחרת ואולי אף ביקורת.
8. שיחות עם לקוחות מרכזיים.



לוחות זמנים:

1. הסריקה אורכת כ-14-10 ימים, בתלות בגודלו ומורכבותו של האירגון.
2. כתיבת הדו"ח והצגתו אורכים כ-3-4 שבועות.
3. לוחות הזמנים עשויים להשתנות בהתאם לרמת שיתוף הפעולה של האירגון ואנשיו.

לפרטים נוספים:

טל': 052-3606287

דוא"ל: office@dh-aa.com

אתרנו: www.dh-aa.com