

STRATEGINIS VALDYMAS SU MyKPI

MyKPI tikslas - padėti organizacijoms greičiau pasiekti užsibrėžtus tikslus.

MyKPI veikimo principai:

Kiekvienam darbuotojui nustatomi individualūs kokybiniai veiklos rodikliai, orientuoti į vizijos, strateginių ir grupių (skyrių) tikslų pasiekimą. Vykdamas veiklą periodiškai pildomas pasiektų rodiklių reikšmės, fiksuojamos problemos, numatomi problemų šalinimo veiksmai, skiriamos padėkos darbuotojams. Analizuojant tikslų koreliacijas, pasiekimo pokyčius, asmeninių rodiklių pasiekimą, kylančių problemų eskalavimą ir jų pašalinimą priimami savalaikiai sprendimai dėl organizacijos veiklos.

MyKPI nauda:

1. Organizacija nustato viziją, strateginius, grupių tikslus ir jų tarpusavio koreliacijas;
2. Visi darbuotojai turi savo individualius veiklos rodiklius ir supranta, kaip jie prisideda prie organizacijos tikslų pasiekimo;
3. Realio laiku matomi visi organizacijos veiklos rezultatai;
4. Laiku eskaluojamos ir šalinamos problemos;
5. Objektiviai vertinami darbuotojai ir jų rezultatai;
6. Laiku nustatomos organizacijos silpnosios ir stipriosios vietos;
7. Galimybė analizuoti organizacijos veiklą pasirinktu periodu pagal visus fiksuojamus rodiklius;

MyKPI žingsniai:

1. Įveskite darbuotojų grupes (skyrius);
2. Įveskite visus naudotojus (darbuotojus) ir priskirkite jiems teises;
3. Nustatykite organizacijos misiją ir viziją, jos skaitinę reikšmę ir matavimo periodiškumą;

Misija ir Vizija nurodo organizacijos pagrindinę (ilgalaikę) veiklos kryptį (sieki) ir padeda priimti ilgalaikius sprendimus, nustatyti strateginius, grupių tikslus bei asmeninius darbuotojų veiklos rodiklius.

Misija – pats plačiausias organizacijos veiklos, išskirtinumo (pranašumo) ir krypties apibūdinimas. Atsakome į klausimą- KODĖL EGZISTUOJAME ?

Vizija – tai svarbiausios organizacijos sritys, įgyvendinant misiją. Atsakome į klausimą- KAIP ATRODO TOBULAI ĮGYVENDINTA MISIJA?

Vizija ir Misija nustatoma arba tikslinama organizuojant strategines sesijas bei vertinant pačios organizacijos veiklą (evoliuciją). Strateginėse sesijose dalyvauja organizacijos darbuotojai, akcininkai (rekomenduojama pakviesti socialinius partnerius, gyventojus, verslo atstovus).

4. Nustatykite organizacijos strateginius tikslus, jų skaitines reikšmes ir matavimo periodiškumą;

Strateginiai tikslai – užsibrėžti ilgos (>3 m.), vidutinės (1-3 m.) arba trumpos (<1 m.) trukmės iššūkiai. Strateginiai tikslai turi būti konkretūs, aiškūs, išreikšti kokybinėmis reikšmėmis, suprantami visiems organizacijos nariams ir tiesiogiai koreliuoti su Vizija ir Misija. Rekomenduojama nustatyti ne daugiau, kaip tris strateginius tikslus.

Strateginiai tikslai nustatomi arba tikslinami organizuojant strategines sesijas. Strateginėse sesijose dalyvauja visi organizacijos darbuotojai.

5. Nustatykite organizacijos grupių (skyrių) tikslus, jų skaitines reikšmes ir matavimo periodiškumą;

Grupės (skyriaus) tikslai - žemesnio lygmens užsibrėžti siekiai strateginiams tikslams pasiekti. Tikslai turi būti konkretūs, aiškūs, išreikšti kokybinėmis reikšmėmis, suprantami visiems organizacijos nariams ir tiesiogiai koreliuoti su atitinkamu strateginiu tikslu. Rekomenduojama nustatyti ne daugiau, kaip tris grupės (skyriaus, paslaugos) tikslus.

Grupės (skyriaus, paslaugos) tikslai nustatomi arba tikslinami organizuojant strategines sesijas. Strateginėse sesijose dalyvauja visi atskirų grupių (skyrių, paslaugų) darbuotojai.

6. Nustatykite individualius darbuotojų veiklos rodiklius;

Visiems organizacijos darbuotojams turi būti nustatyti individualūs veiklos rodikliai (KPI), jų matavimo tvarka ir periodiškumas.

KPI – užsibrėžti asmeniniai darbuotojų siekiai, kurie skirti grupės (skyriaus) tikslams pasiekti.

KPI turi būti ambicingi, suprantami, pamatuojami, pasiekiami, fokusuojami į kokybę. Tiesiogiai koreliuoti su grupės (skyriaus) tikslais. Rekomenduojama vienam darbuotojui nustatyti ne daugiau, kaip tris metinius tikslus.

Darbuotojų KPI, matavimo tvarką ir periodiškumą nustato tiesioginiai grupių (skyrių, padalinių) vadovai.

7. Fiksuokite ir šalinkite darbuotojams kylančias problemas, kurių jie patys negali pašalinti;

Problemas rekomenduojama kelti organizuojant nuolatinius darbuotojų susirinkimus. Problema turi būti apibrėžiama tiksliai ir aiškiai, penkiais žodžiais. Rekomenduojama, kad problema būtų išreikšta skaitine reikšme ir turėtų sąsajas su grupės (skyriaus) tikslu.

8. Fiksuokite padėkas;

Padėkas rekomenduojama fiksuoti organizuojant nuolatinius darbuotojų susirinkimus. Padėkas gali skirti visi darbuotojai, jos turi būti skiriamos konkrečiam darbuotojui už konkretų veiksmą.

9. Stebėkite ir analizuokite veiklos rezultatus;

MyKPI sistemoje analizuokite, kaip konkretūs pasiekti (nepasiekti) strateginiai, grupių (skyrių, paslaugų) tikslai, darbuotojų KPI lemia vizijos siekimą. Pagal pasiektus darbuotojų KPI pastebėkite savo organizacijos lyderius. Laiku padėkite darbuotojams, kurie nepasiekia savo KPI. Objektyviai įvertinkite savo darbuotojus už pasiekimus ir problemų šalinimą. Šalinkite arba stebėkite, ar laiku šalinamos iškeltos problemos.

Dažniausios organizacijų klaidos:

- vizija = šūkis;
- organizacija nepasitelkia viso savo darbuotojų ir socialinių partnerių potencialo;
- organizacija neturi ir neieško išskirtinumo;
- vizija neturi skaitinės reikšmės;
- darbuotojai nežino arba nesupranta vizijos;
- nematuojamas vizijos pasiekimas;
- strateginiai tikslai nekoreliuoja su vizija;
- grupių (skyrių) tikslai nekoreliuoja su strateginiais tikslais
- nustatyti kiekybiniai, o ne kokybiniai tikslai;
- kaskaduojami darbuotojų KPI;
- darbuotojai nemoka arba bijo išsakyti problemas;
- laiku nešalinamos problemos;