**DIAGNOZA ORGANIZACJI**

****

W medycynie mówi się, że **żeby skutecznie leczyć pacjenta, to najpierw trzeba postawić właściwą diagnozę**. W biznesie podobnie - rzetelna i obiektywna diagnoza powinna być podstawą wdrażanych zmian.

 Każde przeprowadzane badanie diagnostyczne opiera się na 3 założeniach:

1. Rzetelne zbadanie firmy według najwyższych standardów,
2. Porównanie wyników z innymi firmami o podobnym profilu, aby zdefiniować obszary do poprawy,
3. Propozycja działań korekcyjnych najlepszych dla klienta z punktu widzenia jego strategii biznesowej.

Każde badanie projektowane jest tak, żeby uwzględnić specyfikę Klienta oraz jego potrzeby biznesowe.

Dysponujemy standardowymi narzędziami oraz produktami, które odpowiadają na większość problemów biznesów organizacji w fazie zmiany bądź stojących przed ważnymi wyzwaniami.

Po każdej diagnozie opracowujemy raport diagnostyczny oraz rekomendacje praktycznych działań, których wdrożenie spowoduje poprawę funkcjonowania firmy. W każdym projekcie przeprowadzamy też sesję warsztatową z najważniejszymi Interesariuszami podsumowującą wyniki diagnozy.

**1. DIAGNOZA EFEKTYWNOŚCI ORGANIZACJI**

Diagnoza efektywności organizacji wykorzystywana jest do określenia obszarów, w których firma bardzo efektywnie działa i takich w których istnieją możliwe rezerwy pozwalające na podniesienie efektywności całej organizacji lub jej obszarów takich jak procesy, procedury, zarządzanie ludźmi, wymiana informacji, istnienie silosów organizacyjnych.

Metoda:

1. Ustrukturalizowane wywiady z najważniejszymi Interesariuszami Spółki,
2. Zebranie diagnostycznych wskaźników zarządzania Kapitałem Ludzkim pozwalających na określenie miejsca spółki z porównywalnymi biznesami (fluktuacja, budżet szkoleń, ruchy kadrowe, cele biznesowe, wynagrodzenia na tle ryku, itd.),
3. Przeprowadzenie badania zaangażowania pracowników w formie anonimowych ankiet na reprezentatywnej grupie pracowników.

Badane obszary dobrane są do potrzeb spółki i mogą obejmować obszary takie jak:

- efektywność struktury organizacyjnej

 - efektywność systemów wynagrodzeń

 - świadomość pracowników w zakresie realizowanych celów firmy

 - zadowolenie pracowników z pracy

 - skuteczność komunikowania się w organizacji

 - związanie pracowników z firmą

 - styl zarządzania w organizacji

Efektem końcowym jest raport diagnostyczny oraz rekomendacja działań podnoszących efektywność w badanych obszarach.

**2. DIAGNOZA KULTURY ORGANIZACYJNEJ**

****

Diagnoza kultury organizacyjnej służy opisaniu środowiska oraz wartości firmy i pracowników a jednocześnie określeniu czy jest to kultura pro czy anty efektywnościowa. Diagnoza kultury organizacyjnej może też służyć określeniu tego na ile organizacja tworzy przyjazne środowisko pracy.

Metoda:

- diagnoza kultury organizacyjnej przeprowadzana jest w 3 wymiarach:

 - stano obecny

 - stan oczekiwany przez pracowników

 - stan najkorzystniejszy dla firmy

Badanie przeprowadzane jest w formie ankiety na reprezentatywnej grupie pracowników w rozbiciu według struktury organizacyjnej i poziomów w organizacji.

Efektem końcowym jest raport diagnostyczny oraz rekomendacja działań wspierających zmianę kultury organizacyjnej zgodnie z kierunkiem wyznaczonym przez firmę.

**3. DIAGNOZA EFEKTYWNOŚCI ZARZĄDZANIA KAPITAŁEM LUDZKIM**

Celem diagnozy efektywności zarządzania Kapitałem Ludzkim jest zdefiniowanie obszarów, które wymagają zmiany, po to, żeby podnieść skuteczność zarządzania Zasobami Ludzkimi.

Metoda:

* analiza polityk i procedur ZZL
* przegląd procesów w obszarze HR
* audyt dokumentacji wymaganej od pracodawcy (regulamin pracy, ZFŚS, ZUZP lub regulamin wynagradzania, regulaminy premiowe, itp.)
* analiza wskaźników HR (fluktuacja, ruchy kadrowe, absencja, nadgodziny, itp.)
* kwestionariusz samooceny dla kadry HR

Efektem końcowym jest raport diagnostyczny oraz rekomendacja działań podnoszących efektywność zarządzania Kapitałem Ludzkim oraz ocena zgodności dokumentacji zgodnie z obowiązującymi przepisami i rekomendacje zmian.

Diagnoza efektywności zarządzania Kapitałem Ludzkim może obejmować całość procesów HR lub wybrane obszary (np. zgodność z RODO, efektywność systemów rozwoju pracowników).

**4. DIAGNOZA PROCESÓW BIZNESOWYCH I STRUKTUR ORGANIZACYJNYCH**

Celem diagnozy procesów biznesowych i struktur organizacyjnych jest ocena tego, na ile firma działa procesowo i czy istniejące procesy są efektywne oraz czy struktura organizacyjna wspiera biznes i na ile jest kompatybilna z istniejącymi procesami.

Metoda:

- wywiady z szefami poszczególnych obszarów

- uproszczona analiza business flow

- analiza struktur organizacyjnych I opisów stanowisk / odpowiedzialności

Efektem końcowym jest raport diagnostyczny oraz rekomendacja struktury organizacyjnej wspierającej procesy biznesowe. Raport koncentruje się na wskazaniu nakładających się bądź niepokrytych obszarów odpowiedzialności, rekomendacji rozpiętości zarządzania
i rekomendacji dostosowania liczby poziomów w strukturze do procesów i ocenę jakości przepływu informacji (likwidacji silosów organizacyjnych).