



1 ч 45 мин

В ЦЯЛА ГРУПА
В МАЛКИ ГРУПИ

ОПИСАНИЕ

“Културата схрусква стратегията за закуска.”

С това паметно изречение великият мениджмънт експерт Питър Дракър изрази това, с което много от нас се сблъскват, когато опитват да направят големи стратегически промени в организацията си, но са възпрепятствани от организационната си култура. Анализът на културата на вземане на решения ще ви помогне да разкриете и осъзнаете динамиката на вземане на решения във вашия екип.

Форматът на упражнението залага на разглеждане на конкретен казус, който отключва дискусия, довеждаща до дълбоки прозрения какво в динамиката ви улеснява или спъва стратегическите промени.



ПОДГОТОВКА

Не е нужна



МАТЕРИАЛИ

- Маркери
- Флипчарт



ИНСТРУМЕНТИ

Не е нужна

**ПОСТАВЯНЕ НА ОСНОВИ****ВЪТРЕШНА КОМУНИКАЦИЯ
И РЕШЕНИЯ**

СТЪПКА 1 В ЦЯЛА ГРУПА:

Казусът | Подберете стратегическа стъпка на организацията ви, направена скоро (напр. решение да започнете нов проект, да редактирате мисията си, да се насочите към нови бенефициенти и др.). Какво подтикна предприемането на тази стъпка? Как се породи решението да се направи промяна? Какъв е резултатът от това решение в момента?

Визуализирайте прогреса на вземане на решението с времева линия, съдържаща 3 фази: причина, вземане на решението и последици.

В черно: Отбележете крайъгълни камъни (Какво точно се случи?).

В червено: Запишете впечатленията, емоциите на членовете на екипа, както и притесненията им, излизаци на бял свят по време на дискусиата.

[30 мин]

СТЪПКА 2 В МАЛКИ ГРУПИ: Нека всеки сподели перспективата си към казуса. **[45 мин]**

Ето и няколко помощни въпроса, за да задълбаετε по-лесно:

Действащи лица: Кой беше въввлечен в процеса на вземане на решението - в и извън организацията? А кой не беше? Кой имаше водеща роля? Кой от екипа беше информиран? Кой носи/носеше основната отговорност?

Процес: Какво беше съотношението между формални и неформални места, в които ставаше обсъждането на стъпките по вземане на това решение от отговорните за него (напр. между настолни срещи и непринудени разговори на кафе)? Как процесът отразява стратегическото планиране на организацията? Как бяха интегрирани в процеса неочакваните развои? Имаше ли остри завои и претрупаност в процеса?

Обосновка: Кои доводи и фактори натежаха силно в процеса? Кои свои принципи следвахте и кои пренебрегнахте?

Конфликт: Кои бяха конфликтните точки и как се справихте с тях? Кои по-трудни теми бяха избегнати? Кои части от стратегията не бяха изпълнени? Кои належащи решения не бяха взети? Решението беше взето чрез: консенсус, компромис, гласуване, авторитета на лидер или дори чрез организирана анархия?

Модел: Как точно са взаимосвързани предшестващата (обсъждане) и последващата (изпълнение) решението фази? Каква е имплицитната динамика, определяща процеса? Кои са основните движещи сили, които са от най-съществено значение за процеса? Как бихте описали културата на вземане на решение в организацията ви?

СТЪПКА 3 В ЦЯЛА ГРУПА:

Последствия | По какъв начин този модел, който се изясни от предходната част на упражнението, ще влияе на бъдещи решения на организацията? Как може да бъде трансформиран, за да води до по-устойчиво и колективно вземане на решения? **[15 мин]**