

Organizacijos pasirengimo Inclusive Job Design savęs įsivertinimo priemonė

Įžanga

Esate parinktas (-a) atlikti šį savęs įsivertinimą, kadangi esate susipažinęs (-usi) su organizacija ir/arba atsakingas (-a) už strategijos bei politikos vykdymą. Šią įsivertinimo priemonę sudaro septyniose lentelėse pateikti teiginiai, susiję su svarbiais organizacijos aspektais optimaliai įgyvendinant Inclusive Job Design metodiką.

Šios savęs įsivertinimo priemonės tikslas yra patikrinti ar visi aspektai vykdomi ir kur dar reikia įdėti darbo.

Prašome atidžiai perskaityti kiekvienos lentelės įvadą ir įvertinti žemiau pateiktus teiginius.

Inclusive Job Design

Inclusive Job Design yra visa apimantis terminas, reiškiantis verslo procesų pertvarkymą ir užduočių perskirstymą. Tai padėtų paskirstyti darbą tarp aukštos kvalifikacijos specialistų, kurie buvo specialiai apmokyti.

Pasikartojančios ir pagrindinių užduočių dalies nesudarančios administracinės, logistinės ir organizacinės užduotys yra sujungiamos į vieną ar daugiau darbo paketų ir vėl įtraukiamos į darbo procesus. Šios naujos darbo pozicijos būtų tinkamos asmenims, kurie priešingu atveju dirbti negalėtų, kadangi į jau egzistuojančias pareigas negalėtų pretenduoti. Dėl to užduočių atlikimo išlaidos mažesnės, taip pat kuriama ekonominė pridėtinė vertė organizacijai. Pastebėta, jog Inclusive Job Design keičia dabartinių darbuotojų darbo kokybę, suteikiant jiems galimybę daugiau dėmesio skirti pagrindinėms užduotims. Taip pat panašu, kad dabartinių darbuotojų pasitenkinimas darbu auga, nes darbu pasitelkiama vis daugiau jų kompetencijų.

Strategija

Strategija vadinamas įmonės vykdomas planas, kurio metu kompanija išlaiko savo konkurencinį pranašumą rinkoje. Planą sudaro sprendimai ir veiksmai, atliekami atsižvelgiant į pokyčius išorinėje aplinkoje, įskaitant kompanijos klientus ir konkurentus. Strategija – būdas, kuriuo įmonė siekia gerinti savo padėtį per, galbūt, mažą savikainą ar nebrangų pristatymą, geresnę kainą klientui, dominavimą pardavimuose ir paslaugų suteikime. Tai yra ar turėtų būti įmonės teigimas: „Štai šitaip mes kursime ypatingą vertę.“

Tam tikri organizacijos strategijos elementai turi teigiamos įtakos organizacijos pasiruošimui taikyti Inclusive Job Design metodiką. 5-balėje sistemoje įvertinkite, kiek sutinkate, jog pateikti elementai yra organizacijos startegijos dalis.

- 1 Visiškai nesutinku
- 2 Nesutinku
- 3 Neturiu nuomonės
- 4 Sutinku
- 5 Visiškai sutinku

Strategija Kas mes esame						
	Mūsų organizacijoje	1	2	3	4	5
1	... egzistuoja aiški integruotos visuomenės vizija.					
2	... misija, tikslai bei vertybės yra paremtos darbdavio požiūriu.					
3	... vadovybė atvira naujovėms.					
4	... vadovybė yra įsipareigojusi taikyti Inclusive Job Design metodiką.					

Strategija Ką mes darome						
	Mūsų organizacijoje	1	2	3	4	5
5	... dirbame tam, jog savo paslaugų vartotojams sukurtume darbo vietų atviroje darbo rinkoje.					
6	... nuolat plėtojame savo paslaugas.					
7	... taikome inovacijas kaip būdą rasti naujų atsakymų veikiant socialinėje srityje.					
8	... siekiame finansavimo remiant mūsų veiklą socialinėje srityje.					
9	... siekdami gauti naujų darbo vietų savo paslaugų vartotojams, taikome novatoriškas priemones remdami savo rinkodaros strategiją.					
10	... sistematiškai kuriame naujoviškus pareigybių aprašymus savo paslaugų vartotojams.					
11	... turime tinklus su vietos valdžios institucijomis ir/arba kompanijomis.					
12	... mažiausiai vienas darbuotojas yra atsakingas už bendradarbiavimą su darbdaviais.					
13	... turime stebėjimo sistemą, skirtą savo paslaugų vartotojams.					
14	... reguliariai vertiname paslaugų pasisekimą.					
15	... dalinamės patirtimis su kitais, siekdami gerinti savo darbo atlikimą.					

Struktūra

Struktūra nurodo kaip suskirstyti verslo padaliniai, taip pat pateikia informaciją kas atskaitingas kam. Struktūra skirsto užduotis ir jas koordinuoja. Kitais atvejais, struktūra yra įmonės organizacinė schema.

Tam tikri organizacijos struktūros elementai turi teigiamos įtakos organizacijos pasiruošimui taikyti Inclusive Job Design metodiką. 5-balėje sistemoje įvertinkite, kiek sutinkate, jog pateikti elementai yra organizacijos strategijos dalis.

Struktūra						
	Mūsų organizacijoje	1	2	3	4	5
1	... darbuotojai aiškiai supranta savo funkcijas ir atsakomybes.					
2	... darbuotojai dalintis naujomis idėjomis gali nevaržomai.					
3	... pagrindiniai procesai yra valdomi taip, kad mūsų organizacija gali sėkmingai įgyvendinti naujas metodikas.					
4	... į naujų metodikų įgyvendinimą įtraukiame svarbias suinteresuotas šalis.					

Sistemos

Sistemomis vadinamos visos oficialios ir neoficialios procedūros, tokios, kaip kapitalo biudžeto sudarymo sistemos, mokymo sistemos, išlaidų apskaitos procedūros ir biudžeto sudarymo sistemos, kurių dėka organizacijos veikia metų metus. Sistemos tai įmonėje vykstantys procesai ir procedūros, kurios atskleidžia kasdienę verslo veiklą bei tai, kaip priimami sprendimai. Įmonės sistemos nustato kaip vykdomas verslas. Į jas turi būti atkreipiamas vadovų dėmesys organizacinių pokyčių metu.

Tam tikri organizacijos sistemų elementai turi teigiamos įtakos organizacijos pasiruošimui taikyti Inclusive Job Design metodiką. 5-balėje sistemoje įvertinkite, kiek sutinkate, jog pateikti elementai yra organizacijos sistemų dalis.

Sistemos						
	Mūsų organizacijoje	1	2	3	4	5
1	... egzistuoja vidinė komunikacijos sistema, kuria pranešama visa svarbi informacija apie organizaciją.					
2	... pagrindiniai veiklos procesai yra dokumentuojami.					
3	... ištekliai (t. y. laiko, biudžeto, žmogiškieji ištekliai) yra paskirstyti projekto iniciatyvų vykdymui.					
4	... grįžtamasis ryšys ir vertinimas – mūsų darbo dalis.					
5	... registruojame naujų metodų pridėtinę vertę.					
6	... turime veiksmingą Ryšių su klientais valdymo sistemą.					
7	... sumažiname administracinius procesus įsigytoms bendrovėms.					
8	... sistematiškai aptariame pokyčius ir svarstome patobulinimus.					
9	... projektai valdomi sistemingai.					
10	... turime klientų, ieškančių darbo, duomenų bazę.					

Stilius

Stilius rodo kaip kompaniją valdo aukščiausio lygio vadovai, kaip jie bendrauja tarpusavyje, kokių veiksmų imasi ir kokia jų simbolinė vertė. Kitaip sakant, stilius – savitas kompanijos lyderių valdymas. Nors organizacijos ir klauso, ką sako vadybininkai, tačiau jos tiki tuo, ką jie daro. Viską lemia ne žodžiai, o veiksmai.

Tam tikri organizacijos stiliaus elementai turi teigiamos įtakos organizacijos pasiruošimui taikyti Inclusive Job Design metodiką. 5-balėje sistemoje įvertinkite, kiek sutinkate, jog pateikti elementai yra organizacijos stiliaus dalis.

Stilius						
	Mūsų organizacijoje	1	2	3	4	5
1	... darbuotojai yra įtraukti į sprendimų priėmimą.					
2	... skatinamas komandinis darbas.					
3	... sėkme dalijamės ir ją švenčiame.					
4	... esame atviri naujovėms.					
5	... skiriame dėmesį ne tik paslaugos vartotojui, bet ir darbdaviui.					
6	... pasitikime savo darbuotojų kompetencijomis.					
7	... savo darbuotojus mokome etiško elgesio, susijusio su Inclusive Job Design.					

Personalas

Personalas telkia dėmesį į kiek ir kokių žmonių organizacijai reikės, koku būdu jie bus įdarbinti, apmokyti, motyvuojami bei apdovanojami. Dažniausiai su personalu elgiamasi dvejopai. Pirmuoju atveju, dėmesys koncentruojamas į vertinimo sistemas, darbo užmokesčio skales, mokymo programas ir pan. Antruoju atveju, dėmesys atkreipiamas į moralę, požiūrį, motyvaciją bei elgesį.

Tam tikri organizacijos personalo elementai turi teigiamos įtakos organizacijos pasiruošimui taikyti Inclusive Job Design metodiką. 5-balėje sistemoje įvertinkite, kiek sutinkate, jog pateikti elementai yra organizacijos personalo dalis.

Personalas						
	Mūsų organizacijoje	1	2	3	4	5
1	... darbuotojai suvokia savo funkcijų ir atsakomybių svarbą tiek paslaugos vartotojui, tiek įmonei.					
2	... turime Inclusive Job Design specialisto pareigų aprašymą.					
3	... darbuotojai dirba skirtingų sričių specialistų komandose.					
4	... dirba komercines kompetencijas turintys darbuotojai.					
5	... dirba su ekonominiais verslo aspektais susipažinę darbuotojai.					
6	... dirba stebėjimo kompetencijų turintys darbuotojai.					

Ilgūdžiai

Ilgūdžiai – tam tikri sugebėjimai, kuriuos puikiai atlieka įmonės darbuotojai. Gabumai bei kompetencijos taip pat priskiriami ilgūdžiams. Vykstant organizaciniams pokyčiams, dažnai mąstoma, kokių ilgūdžių įmonei prireiks norint sustiprinti naująją strategiją ar metodiką.

Tam tikri organizacijos ilgūdžių elementai turi teigiamos įtakos organizacijos pasiruošimui taikyti Inclusive Job Design metodiką. 5-balėje sistemoje įvertinkite, kiek sutinkate, jog pateikti elementai yra organizacijos ilgūdžių dalis.

Ilgūdžiai						
	Mūsų organizacijoje	1	2	3	4	5
1	... darbuotojai geba rengti specialius apmokymus negalią turinčiam žmogui, atliekančiam naują darbą ar užduotį.					
2	... dirba žmonės, gebantys megzti pažintis su įmonėmis bei vartotojais.					
3	... dirba darbuotojai, išmanantys darbo rinką.					
4	... darbuotojai išmano klientų kompetencijas.					
5	... dirba su darbo teise bei kitais susijusiais įstatymais susipažinę žmonės.					
6	... dirba darbo procesus gebantys analizuoti darbuotojai.					
7	... vadybininkai yra susipažinę su pokyčių valdymo principais.					
8	... darbuotojai reaguoja laiku.					
9	... dirba darbuotojai, galintys sudaryti pareigybės profilį naujai sukurtai darbo vietai.					

Bendrosios vertybės

Tam tikri organizacijos bendrųjų vertybių elementai turi teigiamos įtakos organizacijos pasiruošimui taikyti Inclusive Job Design metodiką. 5-balėje sistemoje įvertinkite, kiek sutinkate, jog pateikti elementai yra organizacijos bendrųjų vertybių dalis.

Bendrosios vertybės						
	Mūsų organizacijoje	1	2	3	4	5
1	... mūsų misija sutampa su Inclusive Job Design tikslais.					
2	... mūsų vizija sutampa su Inclusive Job Design tikslais.					
3	... priimama įvairovė.					
4	... pabrėžiame užimtumą atviroje darbo rinkoje savo paslaugų vartotojams.					
5	... akcentuojame savo klientų sugebėjimus.					
6	... pabrėžiame savo darbuotojų etišką elgesį.					