



Rozwój organizacji i trudna sztuka usuwania barier w skalowaniu biznesu

Wyzwania stojące
przed
przedsiębiorcami

Globalizacja

Automatyzacja

Konkurencja

Wyzwania rynku pracy

Zrównoważony rozwój



Ale pierwsze i najważniejsze wyzwanie to wdrożenie naszego pomysłu na biznes i pomyślnie rozpoczęcie działalności

Potrzebujemy do tego dwóch kompetencji:

1. umiejętności identyfikacji potrzeby rynkowej
2. umiejętność stworzenia produktu lub usługi, które zaspokoją tę potrzebę

Jeśli szczęśliwie przetrwaliśmy
weyfikację rynku - gratulacje!
Ale pamiętajmy, że od
teraz zmieniają się reguły gry,
a każdy sukces pociąga za
sobą nowe wyzwania.



Wzrost sprzedaży szybko
pochłania nasze zasoby



Pojawiają się potrzeby (sprzęt,
powierzchnia, ludzie,
dodatkowe finanse)



Księgowa przekształca się dział
finansowy, potrzebujemy
profesjonalnego marketingu,
dobrze zorganizowanej
produkcji, sprzedaży, ect.



Potrzebujemy menadżerów,
którzy wesprą nas w
zarządzaniu poszczególnymi
funkcjami

Przykład?

Jakich jeszcze problemów możemy doświadczać?

Coraz częściej gasimy pożary, brakuje nam czasu na planowanie

Pracownicy czują się zagubieni lub po prostu niedoinformowani

Mamy trudności z terminową realizacją zadań

O wolnej chwili na monitoring konkurencji i rynku możemy tylko pomarzyć

Co prawda rosną nasze przychody, ale niestety nie zyski

Rozpoczyna się zatem faza
wzrostu

..... która zdaje się
nie mieć końca :)



CZYNNIKI
DETERMINUJĄCE
NASZ SUKCES





NO 1 OSOBOWOŚĆ PRZEDSIĘBIORCY

ZNAKOMITA
WIĘKSZOŚĆ
PRZEDSIĘBIORCÓW
TO:

- LUDZIE WOLNI
- DZIAŁAJĄ A NIE ZARZĄDZAJĄ
- LUBIĄ ROBIĆ PO SWOJEMU



ROZWÓJ WYMAGA ZMIANY MODELU ORGANIZACJI I JEJ SPOSOBU DZIAŁANIA



NO 2 ZMIANA ORGANIZACYJNA

CO POTRZEBUJEMY?

SOLIDNEJ DIAGNOZY STANU OBECNEGO



PLANU BUDOWY BĄDŹ ROZWOJU STRUKTURY NASZEJ ORGANIZACJI



WDROŻENIA ZMIANY



MONITORINGU SYTUACJI



NO 3 INFRASTRUKTURA I SYSTEMY

POTRZEBUJEMY
SYSTEMÓW DO

DZIAŁU FINANSÓW

LOGISTYKI

SPRZEDAŻY

MARKETINGU

HR

OBIEGU DOKUMENTÓW

KWESTII TECHNICZNEJ I IT



NO 4 SYSTEMY ZARZĄDCZE



PLANOWANIE STRATEGICZNE I OPERACYJNE



KONTROLA I ZARZĄDZANIE EFEKTYWNOŚCIĄ



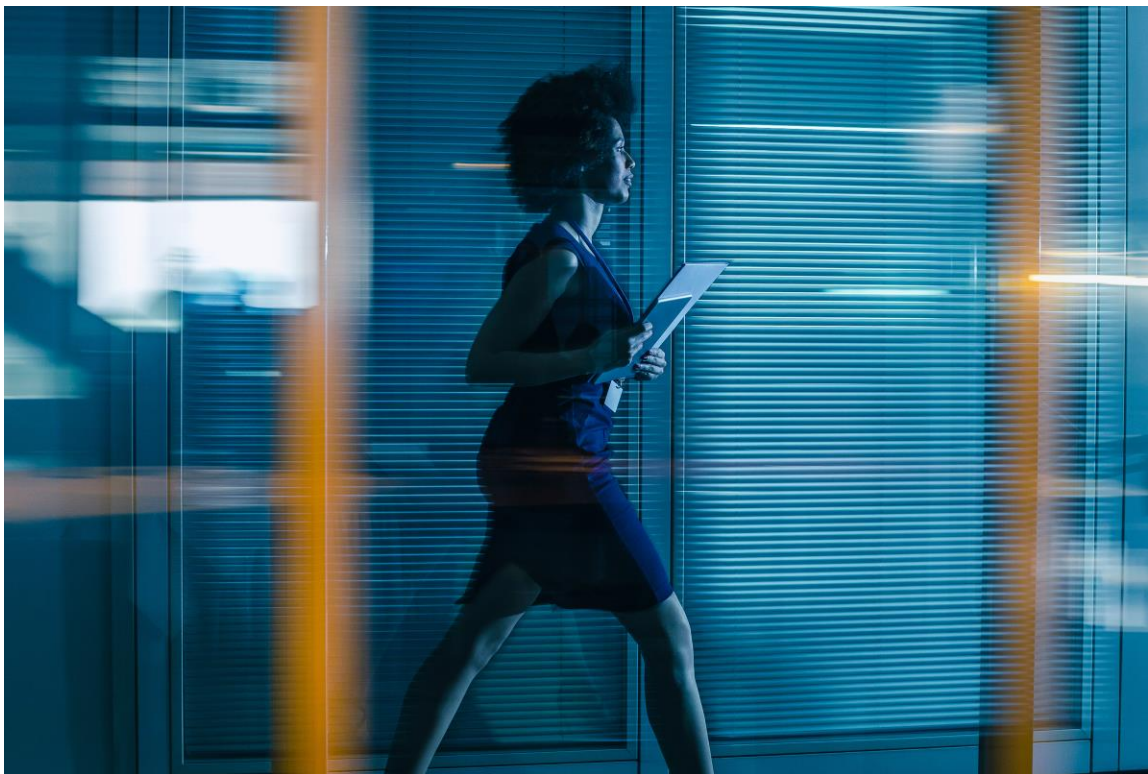
ZARZĄDZANIE RYZYKIEM



INNOWACJE



NO 5 KULTURA ORGANIZACYJNA



Cechy wspierającej kultury organizacyjnej

- ✓ *Zorientowanie na klienta*
- ✓ *Podejście do pracowników*
- ✓ *Normy efektywności/indywidualna odpowiedzialność*
- ✓ *Zaangażowanie w innowacyjność i gotowość do zmian*
- ✓ *Zorientowanie na procesy*

• Wg. Eric G. Flamholtz, Yvonne Randle "Growing Pains"



Zorientowanie na klienta

Jak pracownicy postrzegają klientów?

Jakimi kierują się wartościami dotyczącymi traktowania klientów?

Podejście do pracowników

W jaki sposób pracownicy oceniają samych siebie i innych w organizacji – w odniesieniu do pełnionych ról?

Jak ważni czują się pracownicy?





Normy efektywności/ indywidualna odpowiedzialność

Jaki jest zakres odpowiedzialności pracowników za oczekiwaną jakość produktów i satysfakcję klienta?

Jak egzekwowana jest indywidualna odpowiedzialność pracownika za to czego dokonał lub nie dokonał w firmie?



Zaangażowanie w innowacyjność i gotowość do zmian

W jaki sposób firma
postrzega innowację i zmiany oraz
w jaki sposób reaguje na nie?



Zorientowanie na procesy

W jaki sposób firma organizuje poszczególne obszary i rozwija się ?

Przykład: Walmart zawdzięcza swój rozwój systemom logistycznym i informatycznym, a nie sprzedawanym produktom.

Dziękuję za uwagę.



Renata Żukowska

E. r.zukowska@absinstitute.pl

T. + 48 609 372 850