

Ataskaita skirta Sample Report oth ...

March 25, 2021

Project: Sample Report other languages

ORGANIZATIONAL VITAL SIGNS
Lietuviškas leidimas

Santrauka

Pagrindas

OVS matuoja organizacijos klimatą– tai bendras darbuotojų santykis su organizacija ir santykiai jos viduje. Mikroklimatas yra kontekstas, kuriame kompanijos darbuotojai dirba kasdien. Tyrimai rodo, kad komandos mikroklimatas ženkliai lemia darbo rezultatus.

Nauda

Ši ataskaita – tai lyg momentinė organizacijos mikroklimato nuotrauka. Lyderiams užsiimant saviugda ir pasitelkiant emocinį intelektą santykiams optimizuoti, mikroklimatas gerėja. Gerėjant mikroklimatui, pasiekiami ir geresnių rezultatų. Kitaip tariant:

El įgūdžių taikymas -> geresnis mikroklimatas -> geresni rezultatai

Ši ataskaita padės Jums aptarti klimato svarbą ir įtaką. Jei norite daugiau sužinoti apie šį konkurencingumą gerinantį aspektą, mūsų komanda Jums paruos detalią OVS analizę ir suteiks konsultaciją apie ilgalaikius ir greitus pokyčius.

Trumpai

Apimtis

"Organizational Vital Signs" (arba "OVS") tyrimas buvo atliktas March 2021 – jame dalyvavo 294 žmonės.

Vertintos kategorijos:

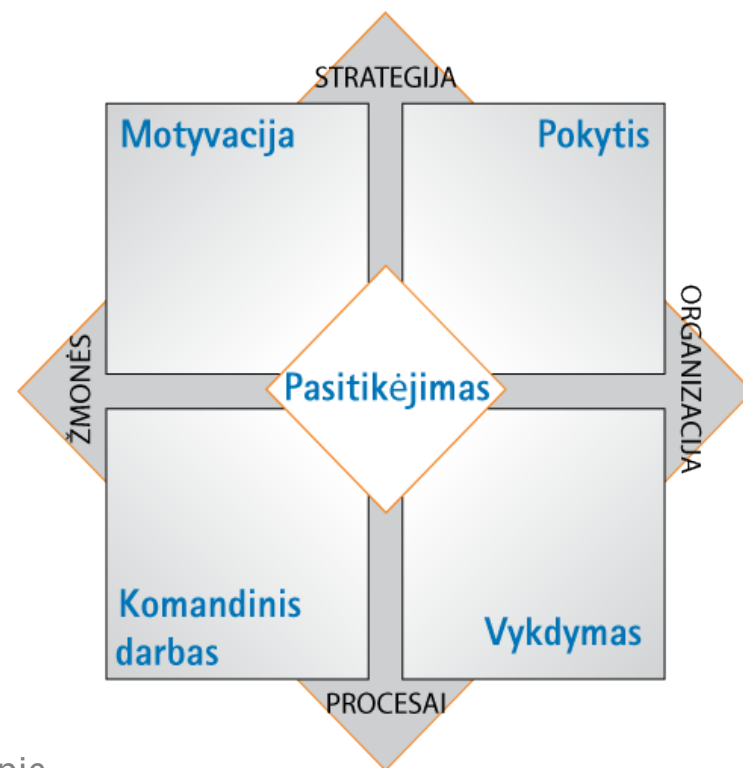
Question 1

Question 2

Question 3

Mikroklimato indeksas: 60

Šis indeksas yra atramos taškas bendrai organizacijos sveikatai, efektyvumui ir pasiruošimo pokyčiams vertinti. Indeksas paremtas procentine išraiška darbuotojų, kurie yra įsitraukę, neutralūs ir neįsitraukę į darbą (žiūrėkite sekantį psl.) bei tyrimais apie įsitraukimo poveikį darbo rezultatų kokybei.



Įsitraukimas

Pozityvus klimatas yra siejamas su labiau įsitraukusiais, įsipareigojusiais ir darbui atsidavusiais darbuotojais.

OVS duomenų bazės rezultatai rodo, kad maždaug 25% komandos narių patenka į „įsitraukusiųjų“ kategoriją – jei Jūsų rezultatai viršija 25%, įsitraukimas yra Jūsų komandos stiprybė. Pasak Gallup, pasaulinio lygio komandos turi visų kategorijų darbuotojų: 67% įsitraukusių, 26% neutralių ir tik 7% neįsitraukusių.

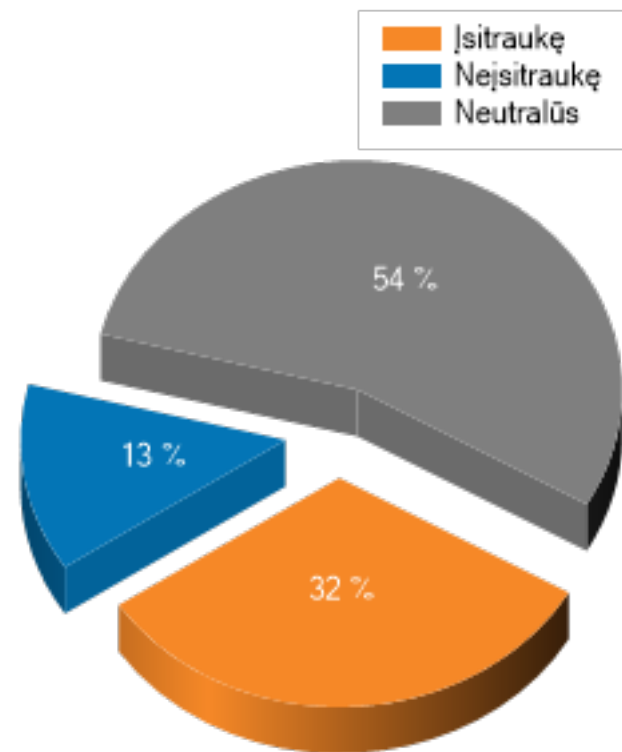
Lentelėje dešinėje matyti procentinės

išraiškos respondentų, kurie:

Įsitraukę = Atsidavę darbui, vieningi, skiria visą savo dėmesį.

Neutralūs = Atitinka reikalavimus, atlieka skirtas užduotis, pasyvūs.

Neįsitraukę = Izoliuoti, atsiriboję, nutolę.



Turinys

Santrauka

Vital Signs modelis

Momentinė klimato nuotrauka

Klimatas ir darbo rezultatai

Išeičių reikšmės

Kritinės sritys

Palyginimai

Išvados

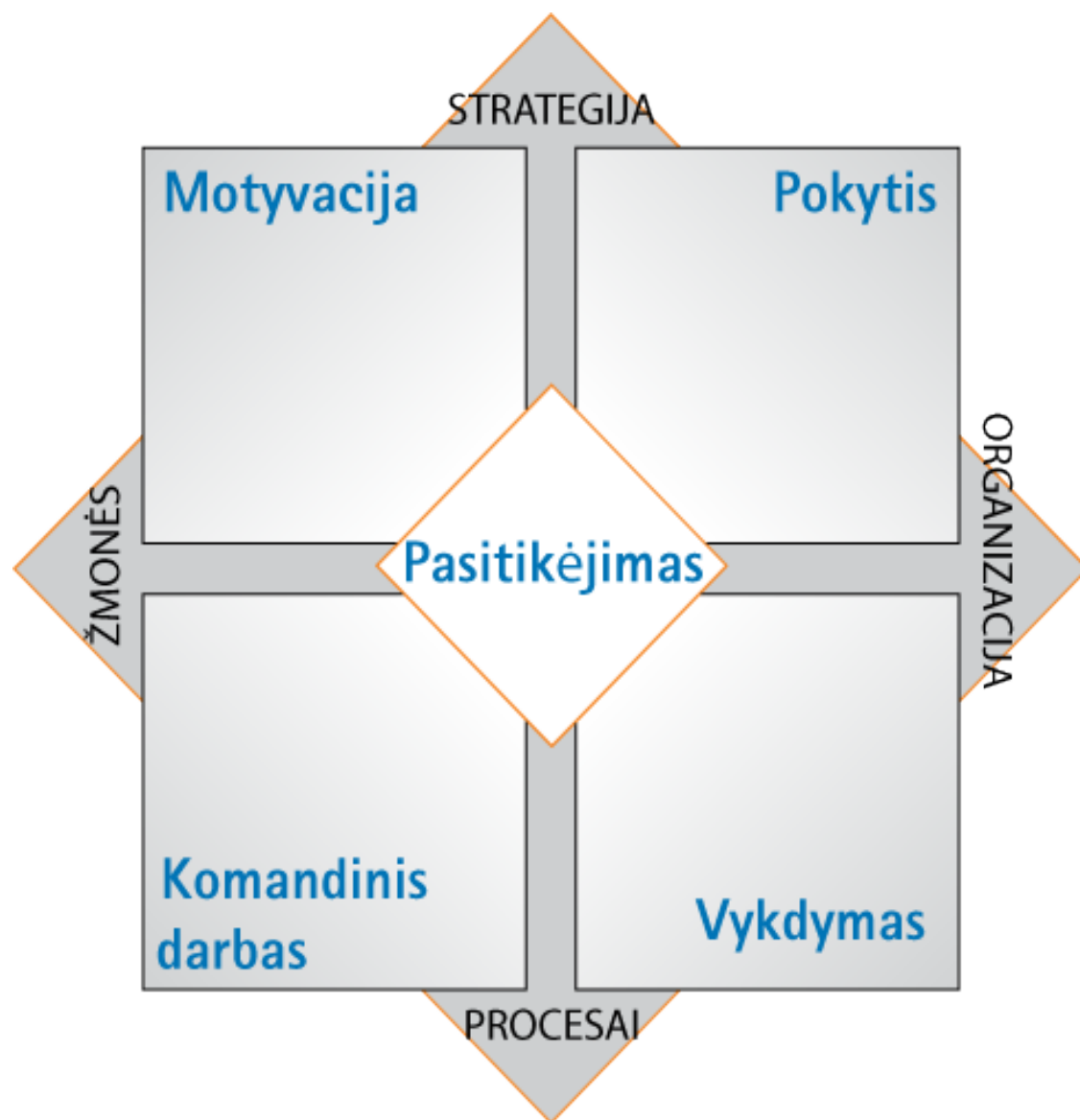
Komentarai (priedas)

Vital Signs modelis

Koks mikroklimatas Jūsų darbo vietoje?
Ar žmonės nuolatos įsitempę dėl galimo
destruktyvaus kolegos elgesio? Ar nori
kiekvieną dieną eiti į darbą?

Organizacijos mikroklimatas yra
bendrų jausmų, santykių ir reakcijų
darbo vietoje indikatorius. Pozityvi
kultūra skatina įsitraukimą, išlaisvina
bendravimą, gerina darbo kokybę.

Vital Signs modelis organizacijos
mikroklimatą apibūdina penkiais
faktoriais, kuriuos matote puslapio
dešinėje. Sveikas mikroklimatas yra
subalansuotas pagal keturias modelio
dimensijas (žmonės–organizacija ir
strategija–procesai) ir tai didina
komandos narių įsitraukimo lygį.



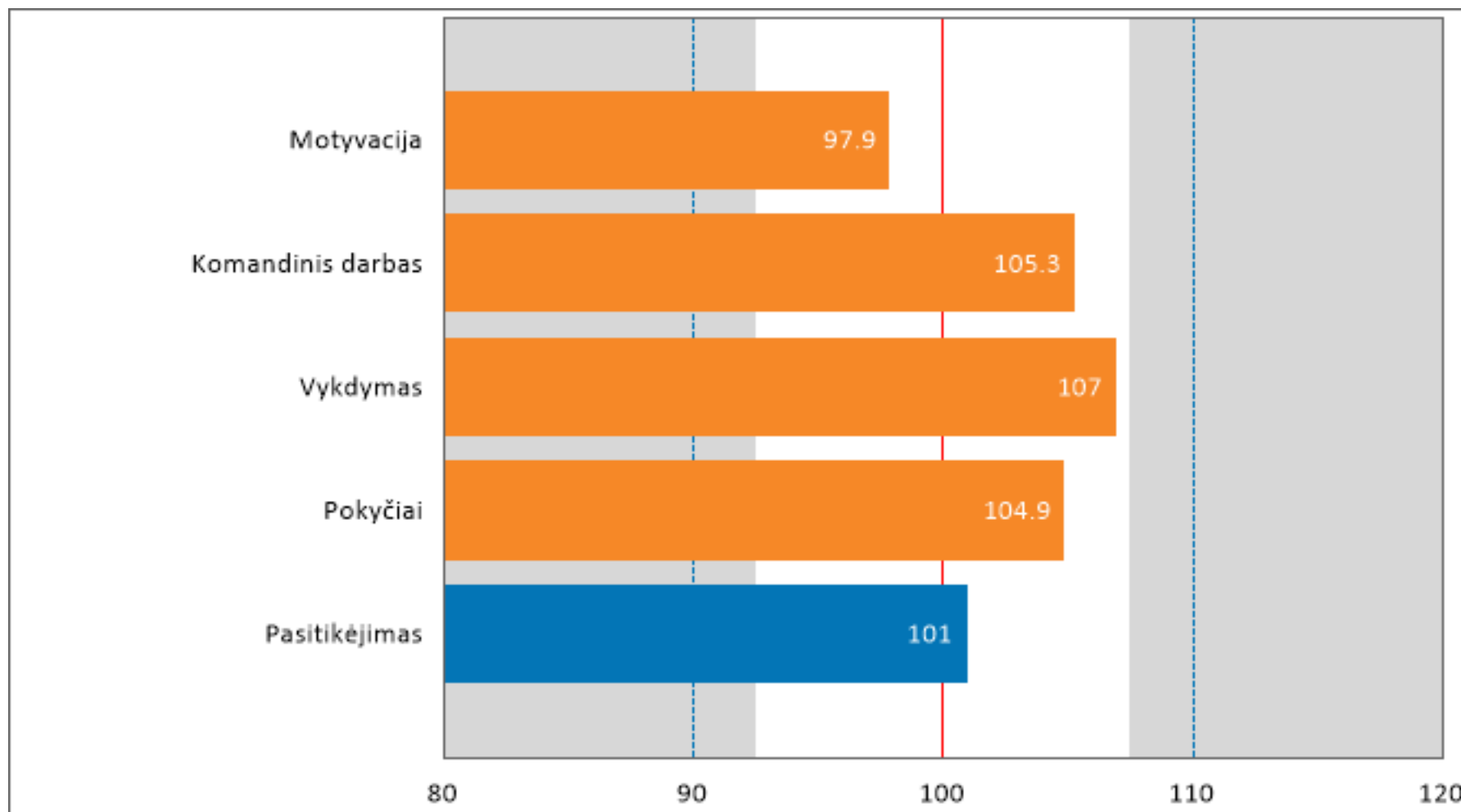
Vital Signs kriterijai

OVS matuoja penkis organizacijos mikroklimato faktorius:

Klimato faktorius	Apibrėžimas
Motyvacija	Motyvacija yra energijos šaltinis kliūtims įveikti, tikslams pasiekti ir įsipareigojimams vykdyti.
Komandinis darbas	Komandinis darbas reiškia bendradarbiavimą siekiant tikslo; tam reikia bendro tikslo ir priklausymo grupei jausmo.
Vykdymas	Vykdymas yra sugebėjimas pasiekti strateginius tikslus, taikant efektyvias taktikas.
Pokytis	Pokyčiai reiškia pasiruošimą kurti ir prisitaikyti siekiant sėkmės nuolat kintančioje aplinkoje.
Pasitikėjimas	Pasitikėjimas yra užtikrintumo, tikėjimo ir patikimumo jausmas, kuris suteikia drąsos rizikuoti ir daro įtaką kitų mikroklimato faktorių sėkmei.

Momentinė mikroklimato nuotrauka

Lentelėje matyti bendri mikroklimato rezultatai. Taškų vidurkis – 100; rezultatai pilkosiose zonose nurodo žemesnius arba aukštesnius 25%.



Rezultatai glaustai

Šioje lentelėje matyti ankstesnės lentelės rezultatų skaitinės reikšmės. Paskutinis stulpelis, „Standartinis nuokrypis“, rodo taškų nuoseklumą – kuo mažesnis rezultatas, tuo nuoseklesni yra rezultatai.

Vidutinis šio įrankio standartinis nuokrypis yra 15; ypatingai vieningos grupės surenka mažiau nei 12 taškų; standartinio nuokrypio rezultatai virš 18 rodo ypatingai nenuoseklius atsakymus.

Mikroklimato faktorius	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Moyvacija	97.9	14.7
Komandinis darbas	105.3	11.7
Vykdymas	107.0	12.6
Pokytis	104.9	13.3
Pasitikėjimas	101.0	13.5

Mikroklimas ir darbo rezultatų kokybė

Organizacijos sėkmei reikia daugelio itin svarbių indikatorių. Mūsų tyrimuose lyderiai sutarė, kad šios keturios išeitys yra pagrindinės:

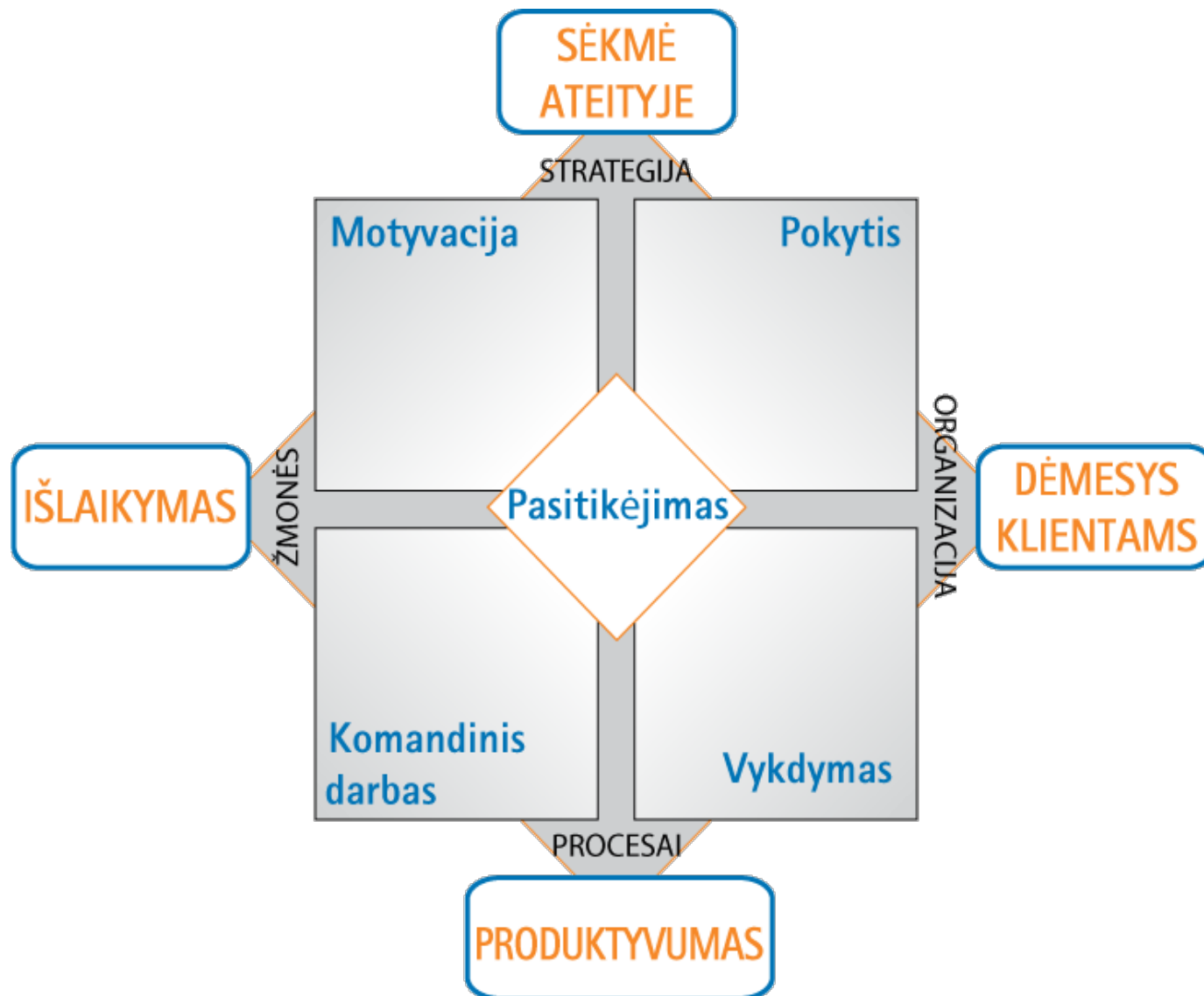
Išėitis	Apibrėžimas
Išlaikymas	Ar Jūsų darbuotojai yra įsipareigoję likti dirbti Jūsų organizacijoje?
Produktyvumas	Ar manote, kad darbuotojai atlieka savo kasdienį darbą ir svarbiausias užduotis produktyviai?
Dėmesys klientams	Ar darbuotojai yra nuoširdžiai įsipareigoję rūpintis klientais ir taip stiprinti lojalumą?
Sėkmė ateityje	Ar organizacijos kryptis yra vertinga tolimojoje perspektyvoje?

Šiuos rezultatus lemia ne viena jėga. Kai kurios iš jų yra apčiuopiamos (pavyzdžiui, tiekimo sistemos), o kai kurios – ne (pavyzdžiui, santykiai). Kiek svarbi yra neapčiuopiamoji pusė? Mūsų tyrimai rodo, kad komandos mikroklimate faktoriai lemia apie 57.7% šių rezultatų variacijų.

Kitaip tariant, tikėtina, kad pagerėjęs mikroklimas Jums suteiks pastebimos naudos, siekiant tikslų ir gerinant darbo kokybę artimojoje ir tolimojoje perspektyvose.

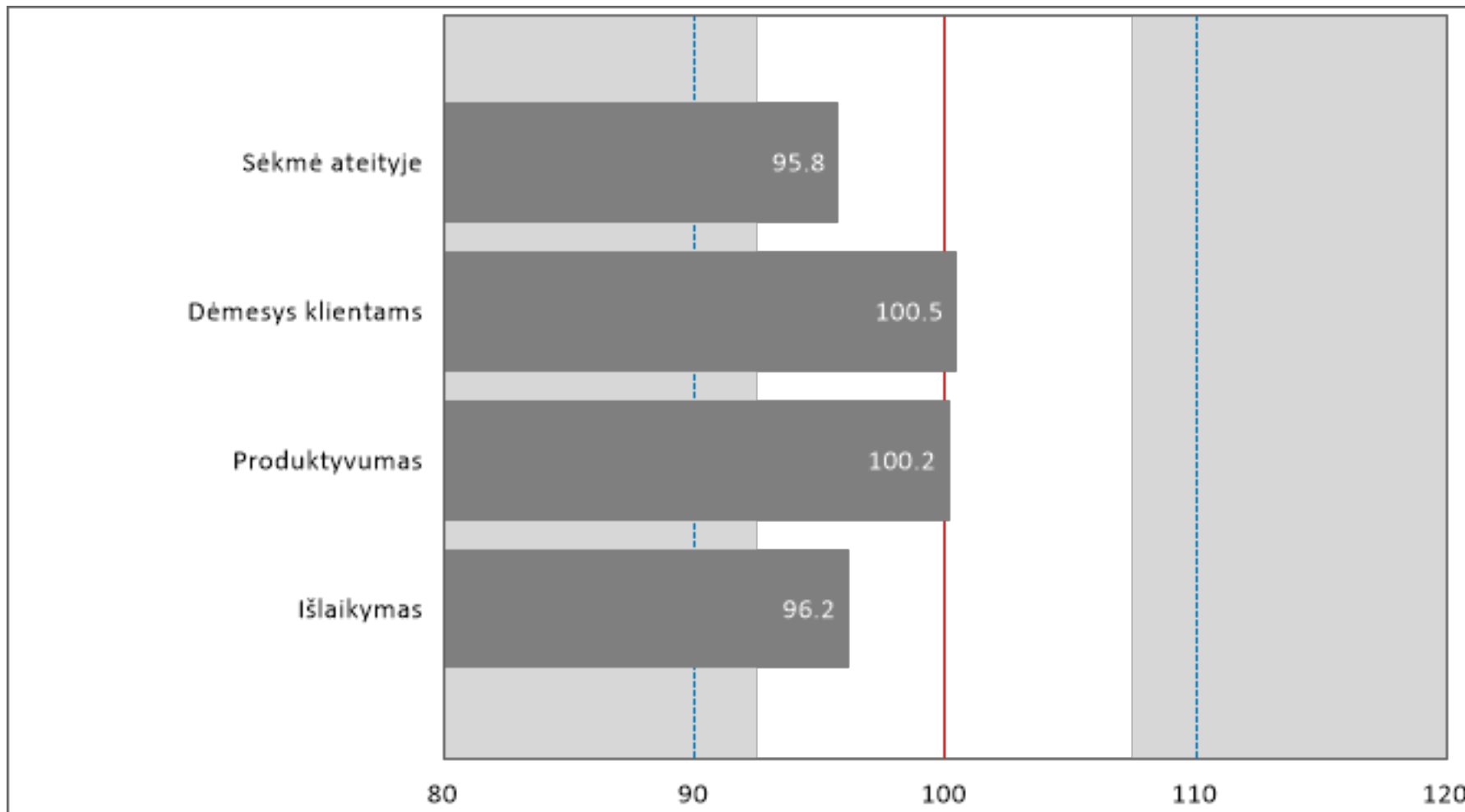
Išeičių modelis

OVS matuoja keturias išeitis, susijusias su pagrindiniais organizacijos mikroklimato elementais:



Išeičių rezultatai

Lentelėje matyti bendri keturių išeičių rezultatai:



Išeičių duomenys

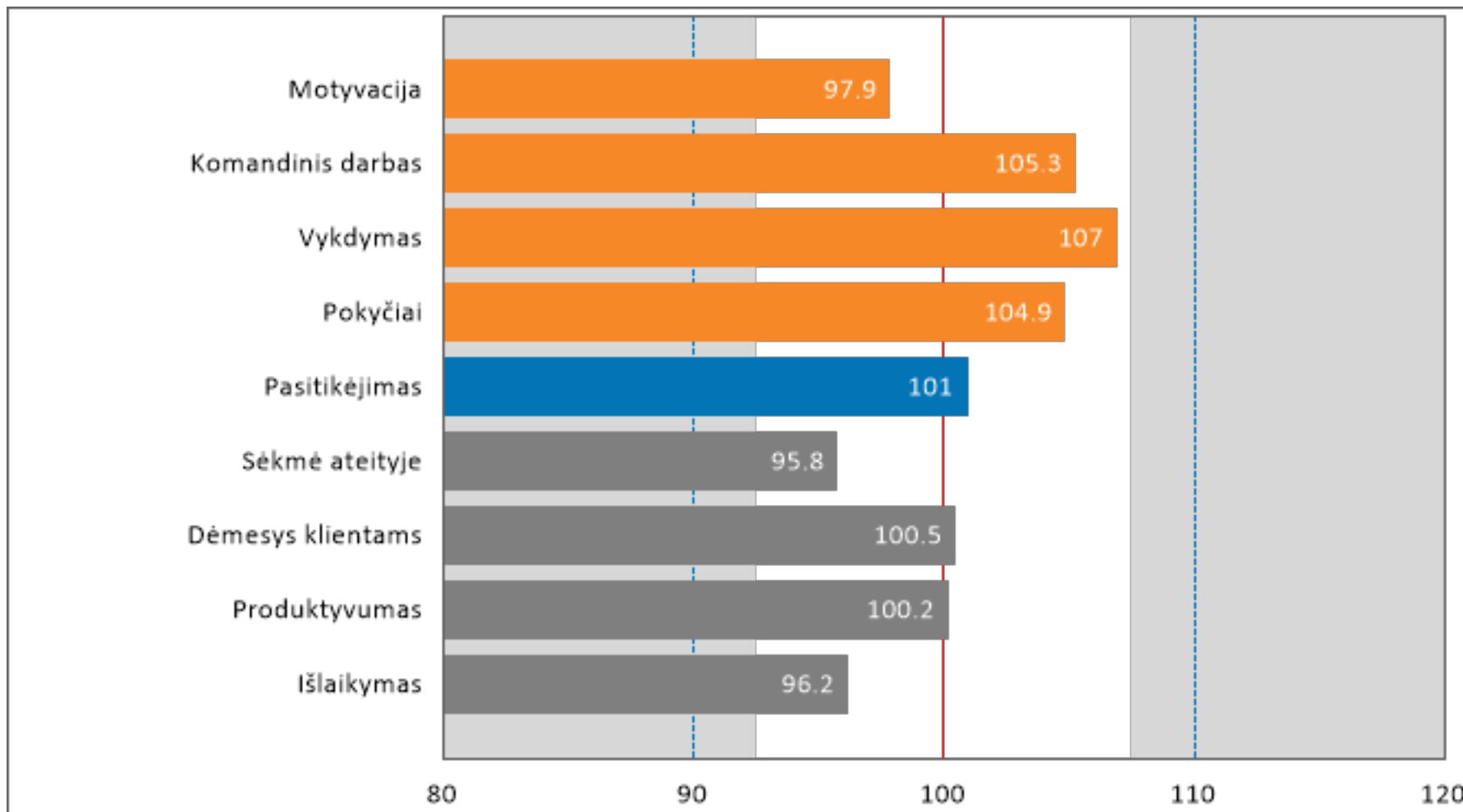
Šioje lentelėje matyti ankstesnės lentelės rezultatų skaitinės reikšmės. Paskutinis stulpelis, „Standartinis nuokrypis“, rodo taškų nuoseklumą – kuo mažesnis rezultatas, tuo nuoseklesni yra rezultatai.

Vidutinis šio įrankio standartinis nuokrypis yra 15; ypatingai vieningos grupės surenka mažiau nei 12 taškų; standartinio nuokrypio rezultatai virš 18 rodo ypatingai nenuoseklius atsakymus.

Išeities faktorius	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Išlaikymas	96.2	15.6
Produktyvumas	100.2	13.5
Dėmesys klientams	100.5	12.4
Sėkmė ateityje	95.8	14.1

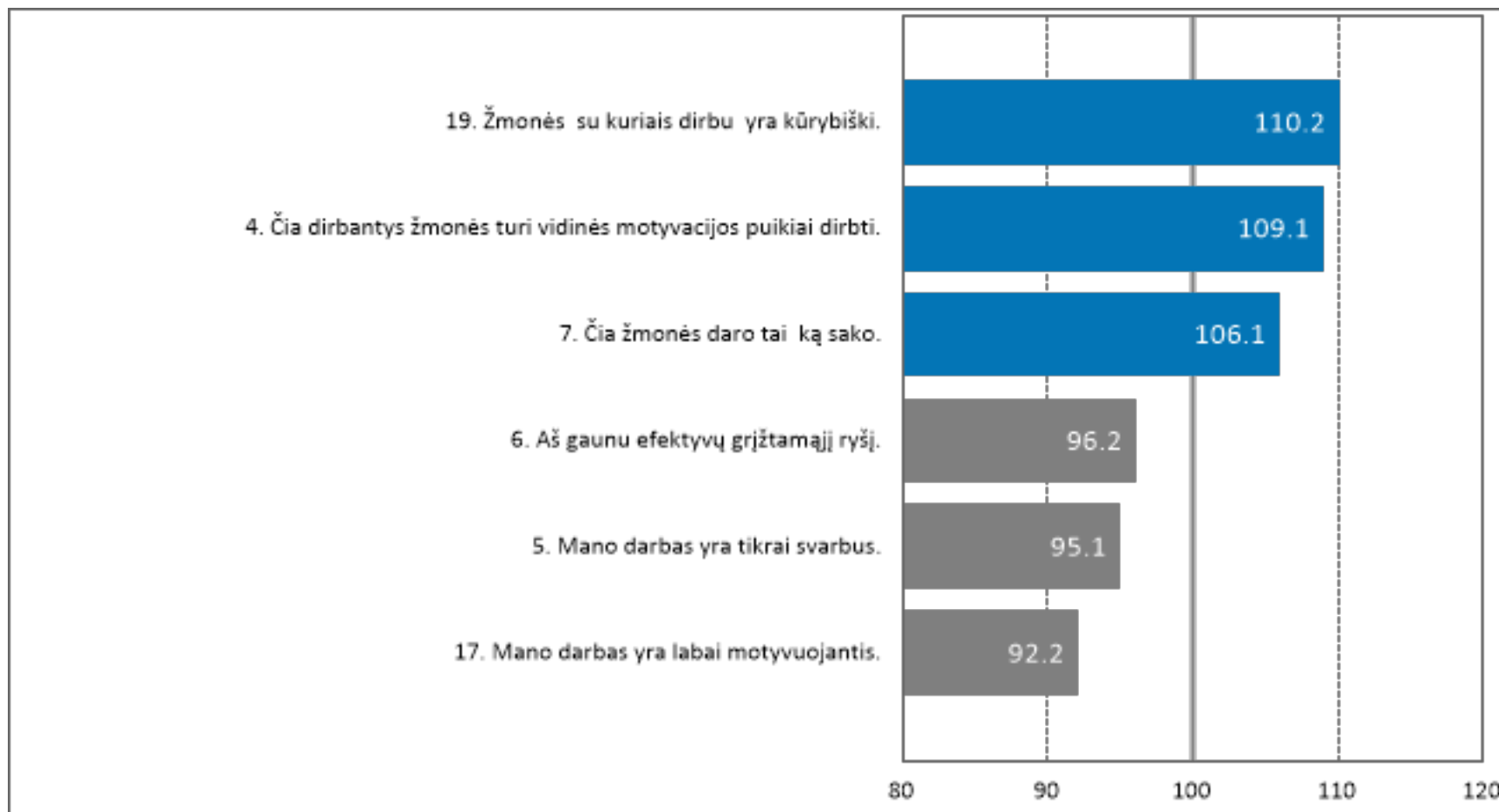
Momentinė nuotrauka

Šioje lentelėje galite pamatyti bendrus išeičių ir mikroklimato rezultatus,



Kritinės sritys

Šioje lentelėje pateikiami trys klausimai, surinkę daugiausiai ir mažiausiai taškų. Tai gali padėti nustatyti Jūsų organizacijos stipriąsias ir tobulintinas vietas.



Kritinių sričių refleksija

Mažiausiai taškų

- Kas slypi „po“ šiais klausimais – elgesys, nuostatos, baimė ar abejonės?
- Kokią emocinę įtaką daro šie susirūpinimo ženklai? Kokias emocijas jie sukelia?
- Kiek atsakomybės už šias problemas linkę prisiimti komandos lyderiai?
- Kaip šie trys klausimai susiję su darbo rezultatais?
- Kaip atrodytų darbas, jei šios trys problemos būtų išspręstos? Kas keltų darbuotojų pasitenkinimą šiose srityse?
- Ko reiktų, norint išspręsti šias problemas?

Daugiausiai taškų

- Ar tai – stiprybės?
- Kaip šias stiprybes išnaudojate dabar?
- Kaip lyderiai ir komandos nariai galėtų labiau/dažniau panaudoti šias stiprybes?
- Ar yra ryšys tarp bet kurios iš šių stiprybių ir bet kurios iš tobulintinų sričių, paminėtų aukščiau?
- Kaip galima panaudoti šias stiprybes įveikiant iššūkius?
- Kaip galima būtų įtvirtinti šias stipriąsias puses, siekiant sustiprinti pozityvią energiją organizacijoje?

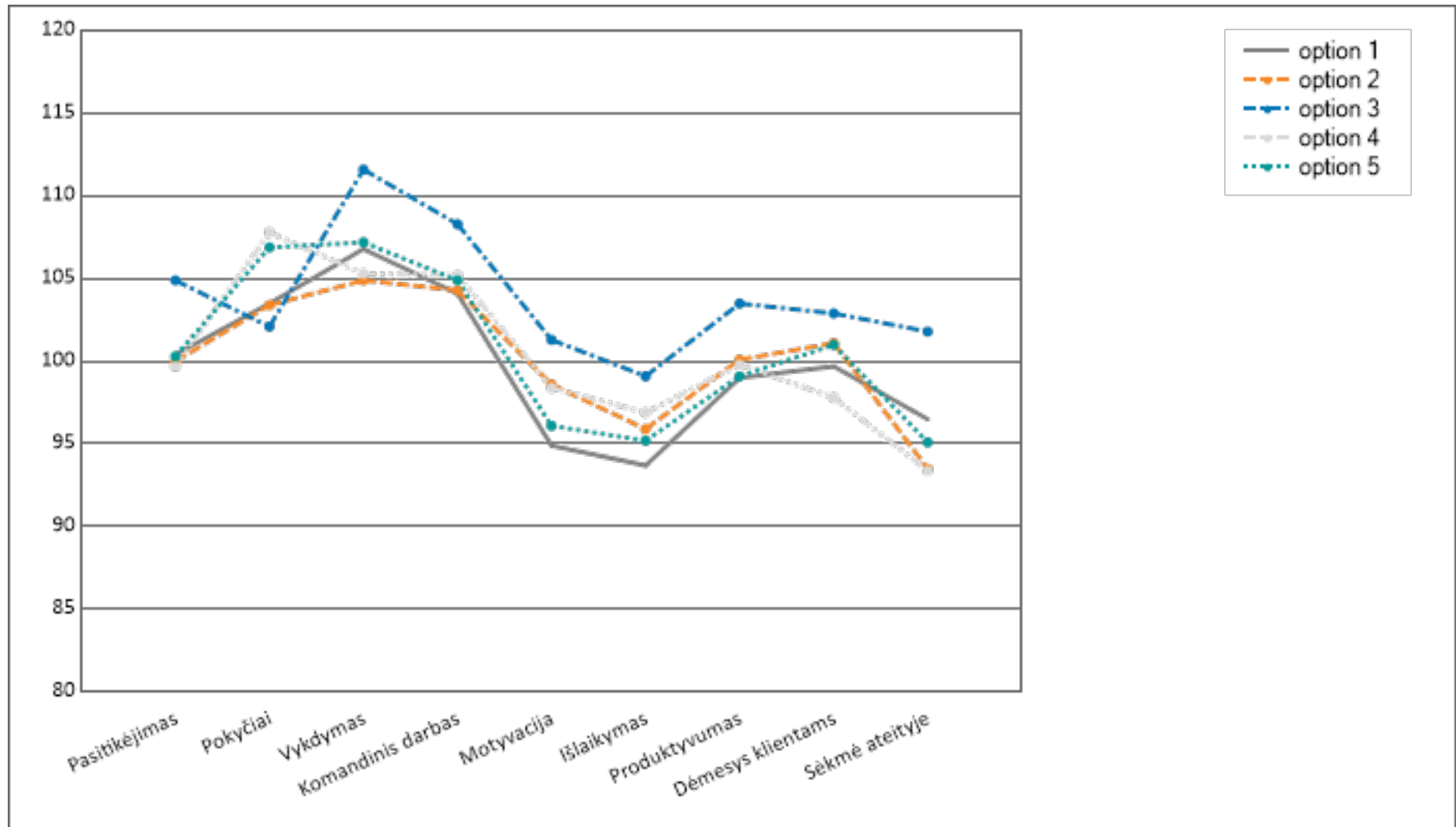
Palyginimai

Remiantis OVS apklausos pritaikymu, buvo surinkti duomenys, leidžiantys palyginti įvairių bendros grupės dalių rezultatus.

Šios lentelės parodo, kaip žmonės iš skirtingų grupių atsakė į klausimą. Kad būtų aiškiau, kiekvieną grupę simbolizuoja linijos.

- Aukšti rezultatai atspindi numanomą stiprybę, kurią reikia išnaudoti.
- Atotrūkis gali reikšti komunikacijos poreikį.
- Žemi rezultatai gali reikšti mokymų/tobulėjimo poreikį.

OVS pagal Question 1

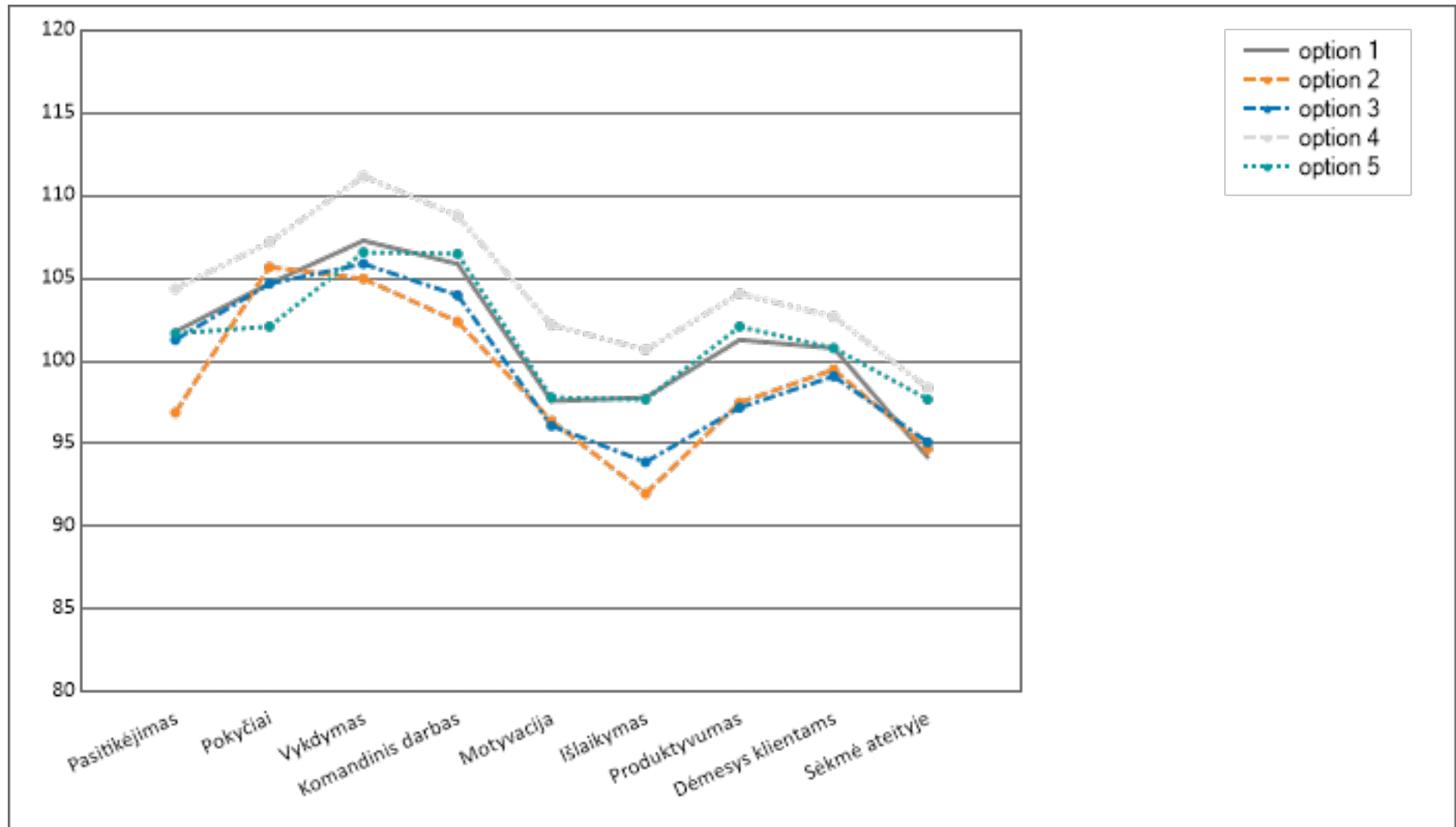


OVS pagal Question 1

	Motyvacija	Komandinis darbas	Vykdymas	Pokytis	Pasitikėjimas	Išlaikymas	Produktyvu- mas	Dėmesys klientams	Sėkmė ateityje
option 1	94.9	104.1	106.8	103.5	100.4	93.7	99.0	99.7	96.5
option 2	98.6	104.3	104.9	103.4	100.0	95.9	100.1	101.1	93.5
option 3	101.3	108.3	111.6	102.1	104.9	99.1	103.5	102.9	101.8
option 4	98.4	105.2	105.3	107.8	99.7	96.9	99.8	97.8	93.4
option 5	96.1	104.9	107.2	106.9	100.3	95.2	99.1	101.0	95.1



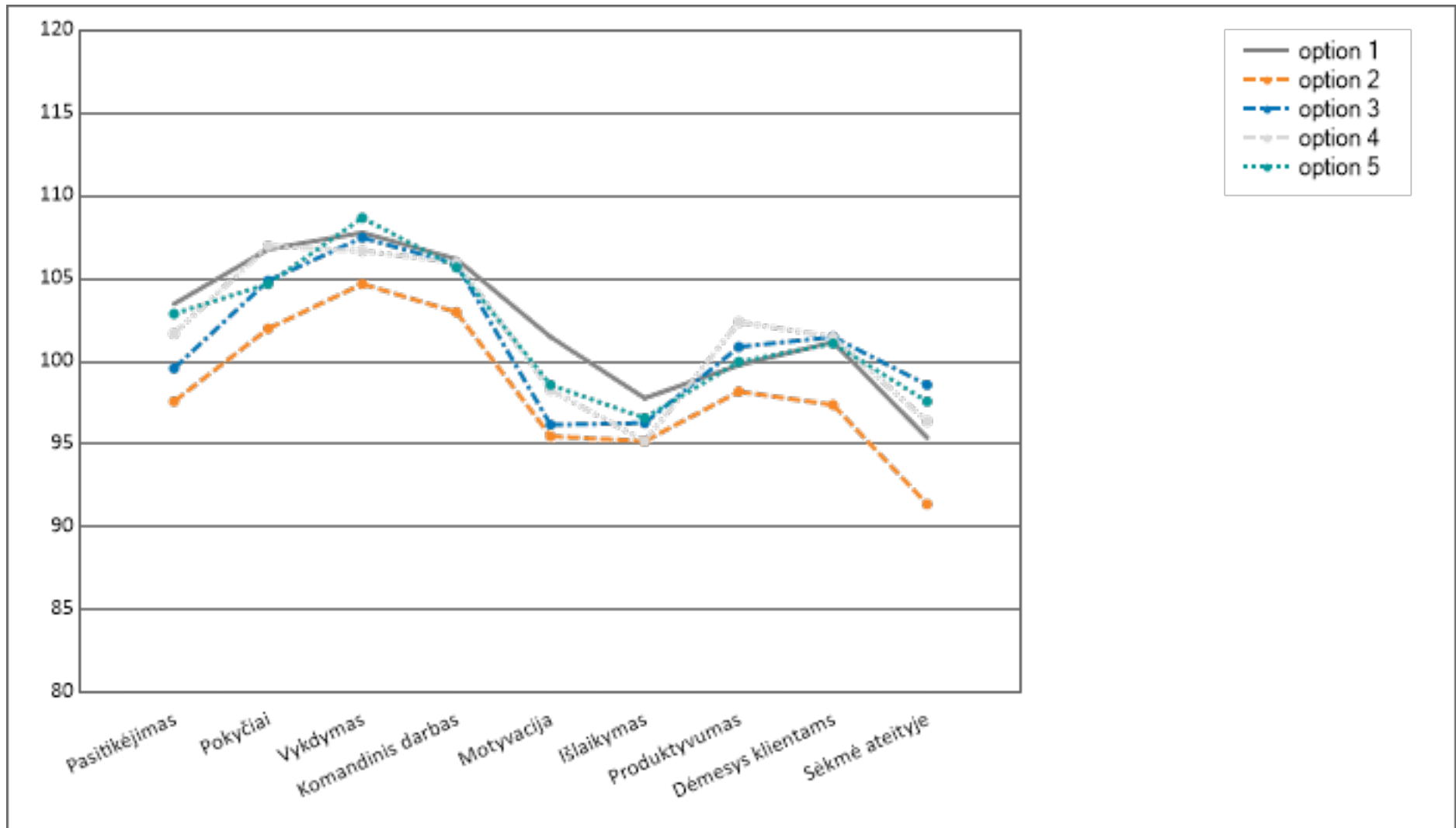
OVS pagal Question 2



OVS pagal Question 2

	Motyvacija	Komandinis darbas	Vykdymas	Pokytis	Pasitikėjimas	Išlaikymas	Produktyvu- mas	Dėmesys klientams	Sėkmė ateityje
option 1	97.6	105.9	107.3	104.7	101.8	97.8	101.3	100.8	94.2
option 2	96.4	102.4	105.0	105.7	96.9	92.0	97.5	99.5	94.7
option 3	96.1	104.0	105.9	104.7	101.3	93.9	97.2	99.1	95.1
option 4	102.2	108.8	111.2	107.2	104.4	100.7	104.1	102.7	98.4
option 5	97.8	106.5	106.6	102.1	101.7	97.7	102.1	100.8	97.7

OVS pagal Question 3



OVS pagal Question 3

	Motyvacija	Komandinis darbas	Vykdymas	Pokytis	Pasitikėjimas	Išlaikymas	Produktyvu- mas	Dėmesys klientams	Sėkmė ateityje
option 1	101.5	106.2	107.8	106.8	103.5	97.8	99.8	101.2	95.4
option 2	95.5	103.0	104.7	102.0	97.6	95.2	98.2	97.4	91.4
option 3	96.2	105.9	107.5	104.9	99.6	96.3	100.9	101.5	98.6
option 4	98.3	106.0	106.7	107.0	101.7	95.2	102.4	101.5	96.4
option 5	98.6	105.7	108.7	104.7	102.9	96.6	100.0	101.1	97.6



Palyginimų refleksija

Skirtingi rezultatai gali būti grupės atspindys, bet tai gali rodyti ir kitokį grupės požiūrį. „Realybė“ turbūt slypi tarp šių skirtingų požiūrių.

Kodėl egzistuoja šie skirtingi požiūriai?

Ar gali būti, kad dėl šių priežasčių kai kurios grupės turi kitokį požiūrį?

Ar svarbu, kad ir kiti organizacijos nariai turėtų tokį patį požiūrį?

Ar dėl šių požiūrio skirtumų nukenčia darbo kokybė? Kaip?

Ar šių grupių lyderiai pripažįsta kitokio požiūrio egzistavimą? Ar jie prisiima dalį atsakomybės dėl šių problemų? Kokios pagalbos jiems reikia, norint įveikti iššūkius ir išnaudoti komandos stiprybes?

Aukštesni rezultatai

- Ar tai stiprybės? Kaip galima jas išnaudoti efektyviau?
- Kokie yra šių stiprybių privalumai? Kokių galimybių šie sugebėjimai suteikia organizacijai?

Žemesni rezultatai

- Ar tai – Jūsų silpnosios vietos? Kas Jūsų laukia, jei tai taps status quo?
- Ar svarbu imtis veiksmų? Kas prisiims atsakomybę už pokyčius? Kaip?

Atsakymai pagal teiginius (pirmas puslapis)

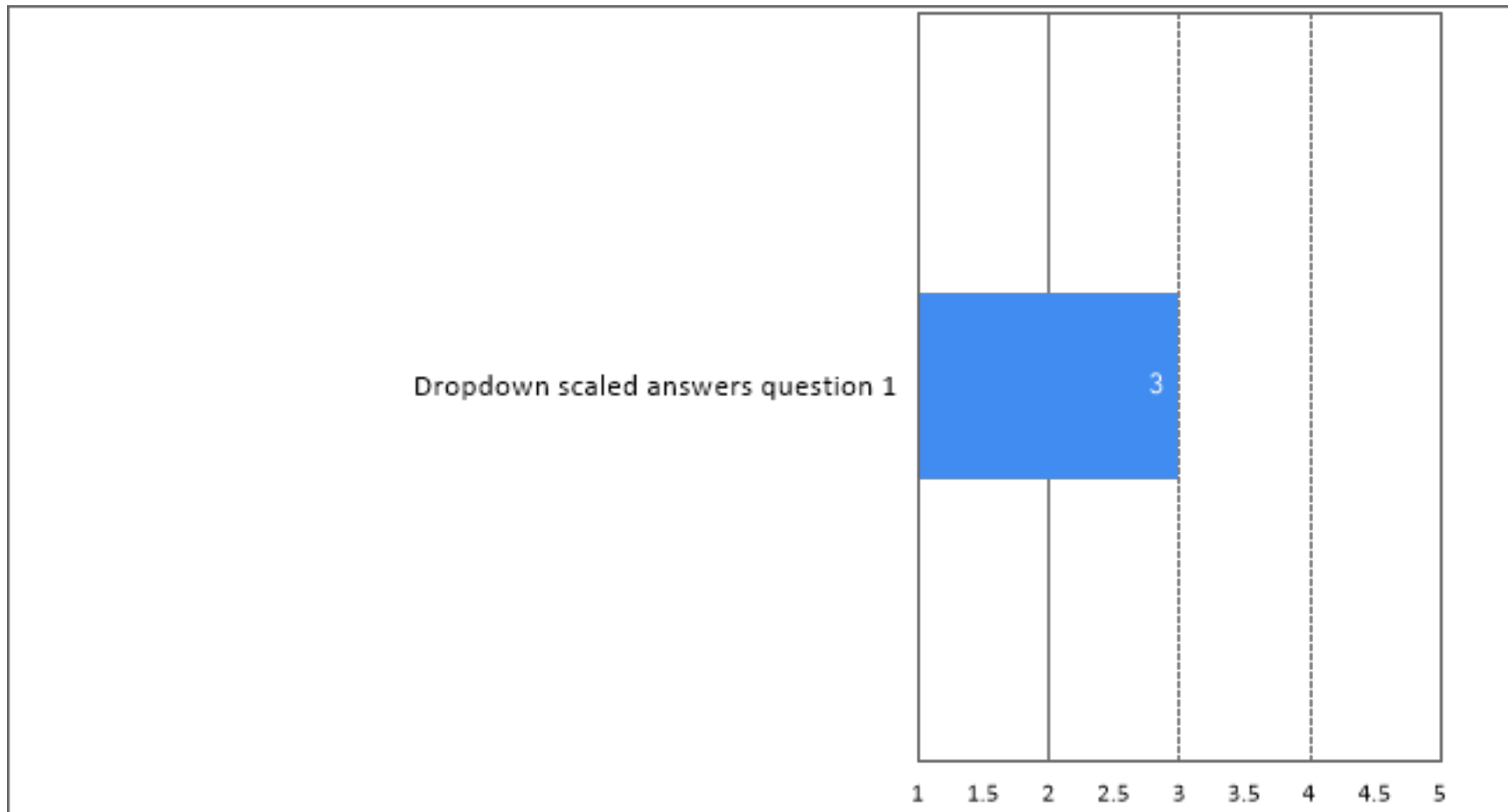
Teiginys	Vidurkis	SN
1. Organizacijoje žmonės prisiima atsakomybę už savo darbą.	103.2	12.0
2. Visi čia turi gerų ketinimų.	105.8	11.5
3. Mane įkvepia organizacijos misija.	105.4	12.7
4. Čia dirbantys žmonės turi vidinės motyvacijos puikiai dirbti.	109.1	11.2
5. Mano darbas yra tikrai svarbus.	95.1	15.0
6. Aš gaunu efektyvų grįžtamąjį ryšį.	96.2	15.8
7. Čia žmonės daro tai ką sako.	106.1	11.6
8. Galiu savo organizacijos tikslus paaiškinti kitiems.	101.6	14.2
9. Matau geresnių būdų savo darbui atlikti.	100.3	15.1
10. Čia dirbantys žmonės vykdo savo įsipareigojimus.	102.1	13.9
11. Mes esame pasirengę pokyčiams.	104.4	13.8
12. Mūsų organizacijoje yra stiprių lyderių.	98.8	14.2
13. Aš rūpiu savo vadovui.	102.3	13.4
14. Čia žmonės supranta organizacijos tikslą ir prasmę.	101.3	14.0
15. Priimu pokyčius net jeigu jie liečia mano darbą.	105.7	11.6
16. Darbo grupės bendradarbiauja efektyviai.	98.5	14.6
17. Mano darbas yra labai motyvuojantis.	92.2	15.4
18. Galiu pasitikėti žmonėmis su kuriais dirbu.	101.2	12.8
19. Žmonės su kuriais dirbu yra kūrybiški.	110.2	11.6

Atsakymai pagal teiginius (antras puslapis)

Teiginys	Vidurkis	SN
20. Vadovai čia yra nuoširdūs.	100.2	14.2
21. Man patinka mūsų organizacijos kryptis.	103.1	13.1
22. Lengvai suvaldau pokyčius savo darbo vietoje.	104.7	12.2
23. Aš rūpiu savo komandos nariams.	104.8	13.0
24. Žmonės su kuriais dirbu rodo iniciatyvą.	105.0	12.1
25. Mes puikiai dirbame kaip komanda.	100.8	14.3
26. Mūsų misija yra svarbi visuomenei.	96.7	14.9
27. Pokyčiai organizacijoje man būtų naudingi.	101.2	12.9
28. Organizacija vykdo savo pažadus.	99.5	13.1
29. Dirbsiu čia dar bent metus.	96.9	14.4
30. Dažniausiai man patinka eiti į darbą.	96.2	15.6
31. Klientai yra patenkinti mūsų darbu aptarnavimu.	101.7	13.0
32. Žmonės dažnai sako kad pranokstu jų lūkesčius.	105.3	10.8
33. Mes efektyviai išnaudojame savo laiką.	94.7	15.7
34. Čia dirbantiems žmonėms rūpi mūsų klientai.	99.2	12.3
35. Mes kuriame ilgalaikius planus.	95.7	14.4
36. Mes siekiame ilgalaikės sėkmės.	96.4	14.3
37. Mes pasiekiamo gerų rezultatų turėdami esamus laiko resursus.	105.0	12.2
38. Čia dirbantys žmonės puikiai generuoja rezultatus.	105.6	11.7

Papildoma medžiaga

| klausimyną pridedama ši papildoma medžiaga:



Išvados

Penki mikroklimato faktoriai gyvybinių ženklų modelyje turi daug jėgos. Tyrimai ir patirtis rodo mums, kad šios sritys turi ypatingą poveikį organizacijos efektyvumui ir kiekvieno organizacijos nario patirtims toje organizacijoje.

Dabartiniai rezultatai nėra nekintami. Nors ir atrodo sudėtinga pakeisti visos organizacijos mikroklimatą, įrankiai yra paprasti.

Prašome nepamiršti Jūsų komandos stiprybių. Dažnai gavę tokio tipo grįžtamąjį ryšį žmonės daugiausiai dėmesio skiria tobulintinioms sritims arba žemiausiems rezultatams, tačiau pabrėžiamos stiprybės paprastai padeda greičiau pasiekti geresnių rezultatų. Kokią vieną komandos stiprybę atradote gavę grįžtamąjį ryšį? Kaip galite ją panaudoti?

Ačiū Jums už Jūsų susidomėjimą Organizational Vital Signs ir už Jūsų pasiryžimą sukurti darbo vietą, kur žmonės galėtų būti geriausiai kokie jie gali būti.

– Six Seconds komanda

Gyvybinių ženklų įrankiai

- LVS Self** Leadership Vital Signs: Insight on leadership effectiveness. Self-evaluation on the key drivers of individual performance.
- LVS** Lyderystės gyvybiniai ženklai: įžvalgos apie lyderystės efektyvumą.
- TVS** Komandos gyvybiniai ženklai: identifikuoja galimybes ir kliūtis optimaliam grupiniam darbui.
- OVS** Organizacijos gyvybiniai ženklai: išmatuoja pagrindinius organizacijos mikroklimato indikatorius visos organizacijos mastu.

Gyvybinių ženklų įrankiai yra Six Seconds nuosavybė.

Six Seconds teikia konsultavimo, mokymų, švietimo paslaugas ir įrankius, padedančius pagerinti darbo kokybę ir skatinančius pozityvius pokyčius visame pasaulyje. www.6seconds.org