

باسمه تعالی

عنوان مقاله: زمان واقعی استفاده شده در تحول استراتژی برای اجرای استراتژی

چکیده:

اینجا هیچ سوالی برای بعضی طرح های استراتژی که عملکرد سازمان را هدایت کرده نیست. اگرچه اینجا چندین چالش برای اجرای این برنامه ها در سازمان وجود دارد.

اقدامات گروه بزرگ یکی از روش های تنظیم برای دستیابی به چالش ها هستند، طرح کلی این مقاله مشخصات کلیدی انواع مختلف از اقدامات گروه های بزرگ می باشد. به علاوه آن ها چهارچوب برای خلق یک زمان واقعی تغییر استراتژی و عناصر ضروری برای استفاده از پیشنهاد سازماندهی را توصیف می کند.

چالش های برنامه ریزی استراتژی

برنامه ریزی استراتژی بر طرح های بلند مدت دلالت دارد. سازمان های زیادی به چهارچوب زمانی ۳-۵ ساله برای این برنامه ها وابسته می باشد به علت این چهارچوب زمانی چندین چالش وابسته به طرح های بلند مدت وجود دارد این ها شامل خلق یک طرح هستند که در رابطه شان بیشتر از همه ذینفعان به سازمان های استراتژی پرداخته و پیرو اجرای فعالیت های بحرانی و کاهش زمان فرآیند برنامه ریزی می باشد.

آن ها باید توانایی هم ترازی منابع داخلی و خارجی را برای طرح ها داشته باشند. این نوع جهت گیری ضروری رویکردهای برنامه ریزی استراتژیک که همه کارکنان و ذینفعان را درگیر میکند و فرآیند برنامه ریزی در یک چهارچوب زمانی مختصر شده انجام می شود.

اقدامات گروه بزرگ

بیش از ۲۰ سال گذشته یک تعداد از تکنیک های گروه بزرگ که سریعاً در تغییر مقیاس دخالت داشته پدیدار شدند. بدین لحاظ آن ها ابزار های موثر در رسیدگی بعضی از مشکلات وابسته به طرح استراتژی می باشند. تکنیک های اقدامات شامل کنفرانس های جستجو، زمان واقعی تحول استراتژی، فرآیند طراحی استراتژی، مدل مشاوره، مشارکت کامل در سیکل طراحی کار و تکنولوژی های فضای باز می باشد.

رویگرد billie alban و barbara benedict bunker به طور خلاصه در کتاب اقدامات گروه بزرگ نوشته های سازمانی در حدود ۳۰ درصد اجازه درگیری فردی در کارها و یا خروجی های معمول سازمان های موفق را می دهند.

در فرآیند کار مشارکتی، سازمان می تواند بیشتر و سریع تر از دانمیلر تجارت کند که (یک قلب، یک ذهن) می باشد

این رویکردها چندین مشخصه برای تعریف دارد این مشخصه ها وقتی بهتر استفاده می شود که

۱: زمان ذاتی می باشد

۲: مسئله پیچیده است

۳: اهداف اقدامات واضح است

۴: یک انجمن وجود دارد و رهبری را هم درگیر میکند

۵: مزایا برای مالکان و ذینفعان می باشد

۶: یک تیم طراحی به طور کلی نماینده فرآیند اقدامات و استخدام و توسعه طرح ها بوده و حفاظت و ارتباطات بهتر را باعث می شود

۷: کار واقعی در طی حادثه ایجاد میشود

اقدامات گروه بزرگ باعث موفقیت های زیادی در صنعت هایی مثل حمل و نقل، بیمارستان، اتومبیل، و خدمات مالی و پرستاری می شود

تئوری گروه بزرگ

اقدامات گروه بزرگ زمینه ساز تئوری گروه بزرگ می باشد. تئوری های گروه بزرگ و کوچک باهم یکی

نیستند. آن ها بر پایه فرآیند های روانشناسی متفاوتی هستند و حاصل متفاوتی نیز دارند

اینجا ۴ محرک از اقدامات گروه بزرگ از آلبان و بانکر می باشد:

۱: برهان صوت (احساس شنود)

۲: برهان ساختار (سهم داشتن در فعالیت های اختصاصی)

۳: برهان خودبینی (خود واقعی، او فقط واقعیت درست می باشد)

۴: برهان سرایت (تجربه و بیان احساس کردن)

قبل از استفاده از روش های بالادر این جا بحرانی قابل درک در تئوری گروه بزرگ می باشد و دارای محرک های

بی نظیر و مراحل خاص مداخله می باشد

زمان واقعی تحول استراتژی

زمان واقعی تحول استراتژی یک نوع از اقدامات گروه بزرگ می باشد که توسط دانمیلر توسعه یافت .

این رویکرد دارای ساختار عالی و سازمان دهی شده ای می باشد. طراحی رویداد اگرچه وابسته به مسائل خاصی است اما فرمول توسط فرمول تحول هریس و دیک بچهارد برای تشخیص و طراحی اهمیت تحول پایه گذاری شده است.

تغییر = (نارضایتی) (چشم انداز) (مرحله اول) < مقاومت

تغییر فرصتی برای رخداد ۳ عنصر در یک زمان می دهد

نارضایتی از وضع موجود، تغییر چشم انداز که چطور تغییر، آینده بهتر را ایجاد می کند، و مرحله اول از رسیدن به چشم انداز می باشد.

اگر هر یک از اجزا از بین رود یا قدرت کمی در برابر تغییر داشته باشد پس تغییر در آن مکان رخ نمیدهد

پس قسمت اول از یک اقدام روی ایجاد اطلاعات اساسی و عمومی برای نارضایتی تمرکز دارد و مراحل پایانی با مشارکت مراحل جستجو و ضرورت حرکت سازمانی به سوی خودشان ایجاد می شود

بحران رویکرد تحول استراتژیک زمان واقعی یک مدیریت منطقی است. یک تیم عقلانی در طی فرآیند طراحی

یک تزار عقلانیت ایجاد می کند نقش تیم ها در طی وقایعی می باشد که همه جزییات اقدام شامل آیتم

های رخداد های مکانی، جدول نظم و نیازهای صوتی و تصویری و تطابق استراحتگاه و وعده غذایی، اوراق توزیعی و مواد را مدیریت می کند.

هر فعالیتی به طور یکپارچه با تلاشی از قسمتی به قسمت دیگر جریان دارد و با مشارکت آنها می تواند روی کار بادست متمرکز شود.

حداقل یک تسهیل کننده بیرونی و مشاوران درونی بیشتری با تیم طراحی قبلی و هنگام رویداد های فعلی کار می کند

نقش های قبلی آنها به اقدام یک راهنما برای تیم طراحی برای ایجاد اهداف، رویدادها و دستور جلسه ای که آن را بر اساس فرمول تحول که بیشتر شرح داده شده پایه گذاری می کند.

در طی اقدام آنها جریان حوادث طراحی شده و رخداد بین فعالیت های مختلف را تهیه نمی کنند. این ها شامل بازسازی کردن زمان واقعی دستور جلسه می باشد و اگر نیاز باشد اصول خروجی فعالیت های رخ داده و گروه های پویا را مدیریت می کند.

مثال ۱: استفاده از استراتژی طراحی

مکتب تجارت با یک تصمیمات دانشگاهی اختصاصی به توسعه طرح استراتژی اولیه شروع شده زیرا تصمیمات آکادمیک پویا و ۱۶ عنصر کمیته به رهبری برای ارزیابی محیط داخلی و خارجی انتخاب شده است. هیئت بررسی به یکباره این قسمت از کارش را کامل کرده و واقعه تحول استراتژی را برای رهبری زمان واقعی انتخاب می کند. هدف این اتفاق بازخورد و ورودی همه اعضای مکتب برای هیئت بررسی و توسعه اولیه طرح سالیانه براساس اهداف بلند مدت طرح بوده است.

توانایی قسمتی یا همه زمان و پشتیبانی اداری برای یک اتفاق وعده شده روی ۹۵ درصد مشارکت در طی ملاقات های تابستانی بدست آمده است.

اتفاق فقط برخورد با اهداف وضع شده نیست اما سطحی از صف نیازها با مدرسه توسعه و انجام فعالیت های مورد نیاز برای تحقق اهداف در سال اول بدست می آید.

مثال ۲: استفاده از طرح استراتژی

هیئت مدیره ۷۰۰۰ عضو انجمن حرفه ای دارد و برای ایجاد طرح بلند جدید و برای بهتر شدن وضع سازمان صرف می کند. زمان واقعی تحول استراتژی حادثه ها با باب رهبران در سراسر انجمن تعیین می شود

حدود ۱۰۰ فرد به جلسات دو روزه آمدند روز اول گروه بزرگی شرکت داشتند. هدف از آن جستجوی رضایت در طرح استراتژی تجارت برای ۲۰۰۰ ساخت متعادل شده و تهیه ابزاری که به شما اجازه ارتباط با اعضای خاص انجمن را می دهد و این که چطور شما می توانید رهبری آسان و اقتصادی و رشد و رفاه انجمن را فراهم کنید.

نتایج جلسه هیئت مدیره و پرداخت و دستمزد کارکنان اجرایی توانایی اجرای طرح و انعکاس بازخورد به تشکیل دهندگان می باشد

نتایج

طرح استراتژی با چالش های ذاتی زیادی همراه است. این ها شامل مقداری از زمان لازم برای توسعه گسترش و اجرای طرح ها و به صف آمدن افراد می باشد. این جا تفاوت هایی از روش های اقدام گروه های بزرگ که می تواند به سازمان ها در فرستادن چالش ها کمک کننده می باشد.

این روش ها به حمایت فعال و درگیری مدیران ارشد به سفارش به موفقیت نیاز دارد. به علاوه آن ها استفاده از تیم

طراحی برای توسعه چگونگی یا چطوری حوادث خاص بر پایه تعریف واضحی از بیان اهداف نیاز دارند.

سود این روش ها ایجاد همترازی نیازها در دوره کوتاه مدت برای سازمان و بدست آوردن بازار رقابتی می باشد.