

Digitální adaptivní organizace

Šéfové s růžovými brýlemi na očích




Z našeho průzkumu vyplývá, že jsou CEOs firem ve vnímání úrovně digitalizace a adaptivního leadershipu ve svých organizacích větší optimisté než jejich lidé. Zkrátka věří, že jsou dál. Proč to může být problém?

Úroveň digitalizace a adaptivního leadershipu



Zdroj: PwC a ATAIRU DAO Assessment, n=106 odpovědí

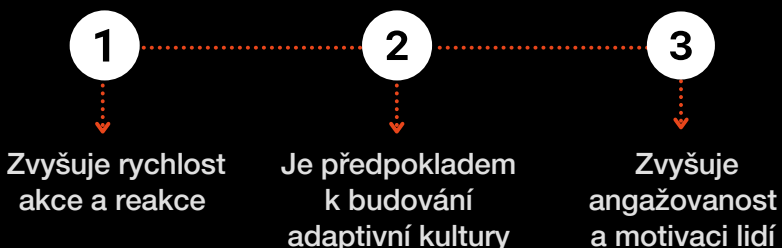
Oblast s největším rozdílem v ADAPTIVITĚ


19 %
EMPOWERMENT

Největší rozdíly jsou ve vnímání toho, do jaké míry je rozhodování decentralizované a lidé na všech úrovních mají oprávnění dělat samostatná rozhodnutí.

Proč to může být problém?

EMPOWERMENT



Pokud má šéf v oblasti EMPOWERMENTU růžové brýle, vidíme rozdíl v tom, co si CEOs myslí, že je jejich organizace schopna dodat, a co reálně dodává. Ať už v rychlosti, kvalitě nebo množství.

Co s tím?


JAK EMPOWERMENT POSÍLIT


DELEGUJTE NEJČASTĚJŠÍ ROZHODNUTÍ

Stanovte jasná transparentní kritéria pro rozhodnutí, která vyžadují vaše schválení (například výdaje nad určitou částku).


PODPOŘTE LIDI NEBÁT SE ROZHODOVAT

Vytvořte seznam 20 nejčastějších rozhodnutí, která děláte. Identifikujte ty, která můžete delegovat a nenesou vysokou míru rizika.


STANOVTE KRITÉRIA PRO VAŠE SCHVALOVÁNÍ

Lidé mají tendenci nechat si schvalovat i rozhodnutí, která jsou v jejich kompetenci, protože nechtějí udělat chybu nebo nést plnou zodpovědnost. Nedovolte jim to.