

תכניות עבודה 2024: אסטרטגיה בעת שגרת חירום

מסקר שערכנו עולה כי 67% מהארגונים מתחילים לדבר על תכניות העבודה ל-2024. יחד עם זאת, רבים סייגו, כי קיים אתגר משמעותי במשימה שעל שולחנם- לקבוע מטרות בסביבה של אי וודאות. לכוון לעתיד כשהווה לוט בערפל.



אז מה צריך לעשות? ראשית להבין שחייבים לעשות!

הספינה חייבת להמשיך ולשוט, ועל ההנהלה לייצר עבודה את היבשה שבאופק ואת הזרקור שמוביל אליו. בימים אלו, לשבת על הגדר ולא לקבל החלטות- זו בעצם ההחלטה! המשמעות היא כי החברה מובלת בתנאים משתנים במקום לייצר לעצמה נתיב ברור.

למה חשוב נתיב ברור?

ראשית, המשקיעים והלקוחות שלכם צריכים את זה, כדי לוודא רציפות עסקית וזכות קיום מתמשכת. לקוחות שנפגעים, רווחים שנופלים והזדמנויות עסקיות שמתפספסות, מחלישים את החברה במקום שבו היא רוצה לייצר חוסן. שנית, העובדים שלכם צריכים את זה. היכולת של ההנהלה להראות את הדרך קדימה, בונה אמון, מרגיעה ומגדילה מחוברות עובדים. העובדים נשארים ואף משקיעים. מחוברות= תפוקות.

**אבל מסביב יש אי וודאות
אז מה עושים?**



1. אפיון

מבינים שאין חברה אחת דומה לאחרת. ישנן חברות גלובליות שעסקיהן לא ניזוקו, ישנן חברות שירותי פנאי שמתקשות לשרוד, ישנן חברות שרב עובדיהן מגויסים או מפונים מבתיהם, ויש חברות שנשענות על מצבת כוח אדם במיקור חוץ בגולה. יש חברות שעדיין מצויות בסיטואציה משברית ויש שכבר משדרות Business as usual. ניתוח המאפיינים העסקיים והפנים ארגוניים- החל מאופי השוק, מצבת כוח האדם, תשתיות קיימות וכו' - מסייעים להבין את נקודת הפתיחה ל- 2024: יש כאלו שרק מבקשות לשרוד, יש כאלו שמבקשות לשמר את הקיים, ויש כאלו שמסוגלות לייצר צמיחה.

2. מיקוד

רב החברות יאלצו להתמודד עם סוגיית משאבי כוח האדם ברמה מסוימת ויצטרכו לתעדף. זיהוי המטרות האסטרטגיות המרכזיות שיתנו לחברה ערך והקצאת משאבים לכיוונן, יהיו קריטיים ביכולת החברה לעלות על הנתיב אותו היא רוצה לקחת.

3. הערכת סיכונים

בחינת תרחישים שונים ביכולת החברה לממש את מטרותיה- לפי רמת סיכון גבוהה, בינונית ונמוכה.

4. יציאה לפעולה

גיבוש תכנית עבודה מותאמת, הלוקחת בחשבון מיקוד לטווח קצר מול פעילות לטווח ארוך. על התכנית להביא לידי ביטוי:

- זיהוי גורמי מפתח להצלחה
- יצירת אסטרטגיה פנים ארגונית למימוש
- הקצאת משאבים
- פירוק המטרות הגדולות למשימות ישימות
- מנגנונים גמישים למימוש המטרות בהנתן תרחישים שונים

מיקודי התכנית צריכים להיות מתוקשרים ומשורשרים לכלל הארגון, על מנת שיתכנן פעילות מחלקתית מותאמת.

צריכים עזרה בגיבוש תכנית עבודה גמישה ל-2024?

אנו מציעות מפגש הנהלה קצר או
עבודה עם מנהלי יחידות ליצירת מתווה
תכנית עבודה ל-2024.

אודותינו

AL Consultants שותפה אסטרטגית לתהליכי
צמיחה פנים ארגוניים, תוך שימת דגש על ההון
האנושי במרכז, חדשנות עסקית והחיבור
ביניהם.

אנחנו מלווים חברות מרמת האסטרטגיה הפנים
ארגונית ועד מתן פתרונות פרקטיים לשמירה
על היתרון בשוק ולמיצוי הפוטנציאל העסקי
בעולם העבודה הדינמי.



החטיבות שלנו ומוצריהן



מחקר ופיתוח

יצירת כלים חדשים ופתרונות עדכניים
לאתגרי שוק העבודה המשתנה

- איסוף מידע באמצעות סקרים
- ניתוח ידע באמצעות ביג דאטה
- יצירת מודלים ייעוציים חדשים
- יצירת מוצרים טכנולוגיים חדשים ללקוחות



הון אנושי

כלים ותהליכי רוחב
לפיתוח ההון האנושי בארגון

- סקרי מחוברות ארגונית
- מיתוג מעסיק
- פיתוח מחלקת ותהליכי משאבי אנוש
- ייעוץ ותמיכה בעבודת משאבי אנוש
- ליווי מפורטים
- תהליכי הערכה ומשוב ותהליכי שימור מחוברות



מנהיגות וניהול

כלים ותהליכי למידה לפיתוח
ההנהגה והמנהלים בארגון

- פיתוח צוות הנהלה
- קורס פיתוח מנהלים
- הכשרה חדשנית לאתגרים ניהוליים
- קורסי הכשרה לניהול מטריציוני ומנטורינג
- קורס לניהול גלובאלי/היברידי
- ייעוץ אישי למנהלים
- סדנאות והרצאות



אסטרטגיה ארגונית

פתרונות חוצי ארגון לתהליכי
שינוי וצמיחה משמעותיים

- ניהול תהליכי שינוי אסטרטגיים, כולל מיזוג ורכישה
- ייעוץ בתהליכי צמיחה
- הגדרה והטמעת יעדים ותוכניות עבודה
- הגדרה והטמעת ערכים ארגוניים
- עיצוב תרבות ארגונית היברידית/גלובאלית

עקבו אחרינו



www.ayalahmi.com

דברו איתנו

055-306-1084

072-240-5043

office@ayalahmi.co.il