Az Enterprise Agility sokkal többet igényel, mint a 2001-es Agile értékek és elvek vagy néhány.

azon javaslatok közül, amelyeket a piacon láttunk, az úgynevezett business agility..

Még sok mindenr?l kell beszélnünk, például a három értékcégr?l, az új viselkedési modellekr?l.

a felgyorsult változásoknak kitett szervezeteknek vagy az úgynevezett neuroxprofiloknak..

Ez az Enterprise Agility gondolkodásmódjának része..

Ezek a gondolkodásmódok adják a szervezet alapjait, és magukban foglalják annak módjait.

a munkavégzés, a strukturálás módjai, a válaszadás módjai, az interakció módjai és végül a gondolkodás módjai..

Ma az Enterprise Agility egyik legfontosabb összetev?jére fogunk összpontosítani..

Erich R. Bühler vagyok, és ma többet szerettem volna elmondani arról, hogyan változnak az elképzeléseink.

a szervezetek világa..

A vállalatok manapság sokkal több bizonytalanságnak és nagyobb számú piacnak vannak kitéve.

zavart, mint 10 vagy 15 évvel ezel?tt..

Ez olyan új megközelítések kidolgozásához vezetett, amelyek lehet?vé teszik a vállalatok számára, hogy rugalmasabbak és.

rugalmas, ha exponenciális vagy felgyorsult változásnak van kitéve..

Amikor 2016-ban elkezdtem írni a könyvemet, felt?nt, hogy a létez? modellek egyike sem.

figyelembe vette, hogy a sikeres szervezeteknek mentálisan rendkívül rugalmas emberekre van szükségük.

és ez tagadhatatlan igazság..

Nem számít, milyen nagyszer? keretet, technikákat vagy gyakorlatokat használ egy vállalat, ha az emberek a.

A szervezet mentálisan nem rugalmas, nem tud gyorsan alkalmazkodni a gyors változásokhoz, és ez van.

nyilvánvalóan befolyásolja a döntéshozatal módját..

A mentális rugalmasság azt is jelenti, hogy ezek az emberek jobban tudják kezelni az érzelmeiket, amikor.

változással vagy meglep? új helyzettel szembesül..

Err?l b?vebben a következ?, a piaci zavarok hatását bemutató videókban fogunk beszélni.

az agy kortizolszintjér?l, és arról, hogy ez hogyan befolyásolhatja helyzetértékelésünket..

Tudjuk, hogy minél kevésbé rugalmas egy személy mentálisan, annál jobban érinti egy.

váratlan helyzet..

Ez azt is jelenti, hogy nehezebb kezelni az érzelmeiket, annál kevésbé érzelmileg.

menedzsmentje van, annál gyengébb a döntések min?sége és annál kevesebb a perspektívája.

képes lesz értékelni..

Hogyan biztosíthatja tehát, hogy vállalata mentálisan rugalmasabb alkalmazottakkal rendelkezzen?.

És ha végs? soron a mentális mozgékonyság a legfontosabb, miért nem léteznek keretek.

vagy gyakorlatok, amelyek fontolóra veszik a mentális mozgékonyság növelését, vagy amit a tudomány neuroplaszticitásnak nevez.

szerkezetük kritikus részeként?.

Az én néz?pontom szerint azok a cégek, amelyekben alkalmazottaiknak magasabb a neuroplaszticitás szintje.

jobb feltételek lesznek a sikerhez..

Nemcsak jobb termékeket tudnak majd el?állítani, hanem jobbat is készítenek.

döntéseket, és magasabb szint? szervezeti egészséget ér el..

És ez azért van, mert az emberek közötti interakció egészségesebb lesz..

Az Enterprise Agility Egyetemen ezt a fogalmat mentális agilitásnak nevezzük, és ez alapvet?.

a vállalati agilitás része..

Az a szervezet, amelynek alkalmazottai nem rendelkeznek magas szint? mentális agilitással, nem képesek elérni.

a vállalati agilitás három eredménye..

Mindig készen kell állniuk, mindig érzékenynek és mindig innovatívnak kell lenniük..

Tehát ha egyszer megérted, hogy a mentális mozgékonyság minden sikeres szervezet alapja,.

modellbe és nyilvánvalóan megvalósítható gyakorlatba kell helyeznie ?ket..

Ma az egyik modellemet szeretném megosztani veletek, amelyet 2016 és 2017 között készítettem.

hozzájárult a fenntartható változás el?mozdításához számos szervezetben szerte a világon..

Ez a modell a vállalati agilitást öt különböz? dimenzióként tekinti.

átsz?tt..

A legfontosabb, hogy az agilitásnak ez az öt típusa vagy dimenziója valamilyen módon lehet?vé teszi a szervezetek szemlélését.

különböz? néz?pontokból..

Mintha különböz? szemüvegeket vennénk fel, hogy lássuk a helyzeteket..

Például, amikor felteszi a mentális mozgékonyság szemüvegét, mindenre fog összpontosítani, ami csak lehetséges.

növeli az úgynevezett mentális mozgékonyság neuroplaszticitását..

És ez nyilvánvalóan hatással lehet az alkalmazottakra és arra, hogy hogyan alkalmazkodnak az Ön változási kezdeményezéséhez..

Ha azonban például a szociális agilitásról beszélünk, akkor mindenre fog összpontosítani, ami növeli.

az emberek közötti kapcsolat, hogy több legyen közöttük az információáramlás.

folyadék..

Láthatja, hogy a vállalati agilitás különböz? típusú agilitással vagy dimenziókkal rendelkezik..

Arra azonban rájöttem, hogy az eredmények agilitása az, amit nehezebb megérteni az emberek számára..

Az eredmények agilitása egy nagyon specifikus dimenzió, amely alapvet?en a stratégiára összpontosít.

és amely kifejezetten összefügg a vezetéssel..

Nyilvánvaló, hogy a szervezetek nem változtathatnak folyamatosan stratégiát..

Vagy legalábbis eddig ezt hisszük..

Egy olyan világban, ahol a dolgok hetente vagy minden nap változnak, a vezet?knek képesnek kell lenniük alkotni.

stratégiákat választanak ezekre a piacokra, és mindenkinek képesnek kell lenniük arra, hogy igazodjanak hozzá.

az új stratégia..

És ez akkor is igaz, ha minden folyamatosan változik..

Az Eredmények agility a stratégia ezen állandó adaptációjára és annak kapcsolatára összpontosít.

a vezetés, a taktika és a szervezetnek az újhoz való stratégiai átrendez?dése között.

a piacok igényei..

Ez lehet?vé teszi olyan cégek létrehozását, amelyek mindig készen állnak, mindig érzékenyek.

és mindig innovatív..

És ne feledje, ez a vállalati agilitás három eredménye..

Az alsó része a mentális mozgékonyság, amely támogatja az összes többi mozgékonyságot..

Általában a szervezet a csúcsra összpontosít, ahol a csokoládé van, vagy amit mi nevezünk.

technikai mozgékonyság..

A technikai agilitás a szoftverorientált keretrendszerekhez és folyamatokhoz kapcsolódik, és ez szigorúan igaz.

a klasszikus agilityhöz kapcsolódik..

Ezt láttuk az el?z? videóban..

Sokszor a cégek annyira összpontosítanak arra, hogy a csokoládé nagyon puha és étvágygerjeszt? legyen.

végül elégetik a torta alapját, ami a mentális mozgékonyság..

Ebben a videóban a mentális mozgékonyságról fogunk beszélni, mi az, hogyan mérheted és hogyan.

A legfontosabb dolog annak megértése, hogyan javíthatja a mentális mozgékonyságot.

szervezet..

Az agility egyéb dimenzióiról a következ? videókban és a mai napon fogunk beszélni.

Be akartam mutatni két legjobb barátomat, Andrew-t, az Agilis edz?t és Hannah-t, a HR-est..

Segítenek nekem elmagyarázni a mentális mozgékonyság mögött meghúzódó gondolatokat és azt, hogyan mérhetem azt..

Köszönöm Erich..

Remélem, élvezitek az Andrew-val és velem töltött id?t..

Ma nagyszer? dolgokat fogunk tanulni a mentális mozgékonyságról..

Amikor a dolgok exponenciálisan változnak, új megközelítésre van szükség ahhoz, hogy az emberek ezt lehet?vé tegyék.

kényelmesen és fenntarthatóan kezelni az új helyzeteket..

Amint Erich kifejtette, a vállalati agilitásnak három univerzális eredménye van, amelyek lehet?vé teszik az építkezést.

olyan vállalkozások, amelyek mindig készen állnak, mindig érzékenyek és mindig innovatívak..

Tanuljuk meg, hogyan kapcsolódik a mentális mozgékonyság ezekhez az eredményekhez, és hogyan segíthet Önnek..

A mentális mozgékonyság azt jelzi, mennyire rugalmas az ember, ha új helyzetekkel néz szembe, még akkor is, ha.

stresszt okozhatnak..

A magas szint? mentális mozgékonysággal rendelkez? személy átfogóbban tudja értékelni a helyzetet,.

még akkor is, ha nagyon stresszes..

Ez azt jelenti, hogy jobban tudja elfogadni és értékelni a tényeket, néz?pontokat,.

érzelmeket és értékeket a másik személy vagy csapat nézetei alapján, és sajátjaként érezze ?ket.

saját..

A mentális agilitás a kihívások újrafogalmazására utal, hogy új megoldásokat találjunk még stresszes id?szakban is.

alkalommal..

Tudjuk, hogy amikor stresszesek vagyunk, az agyban megemelkedik a kortizol, ami csökken.

szellemi mozgékonyság..

Emiatt kevesebb empátiát érzünk mások iránt, vagy képtelenek vagyunk perspektívába helyezni magunkat.

a másik személyé..

Ez védekezésbe helyez bennünket az együttm?ködési mód helyett..

Képzeljünk el egy eseményt, amikor két ember ugyanarról a helyzetr?l különböz? tényeket észlel, és.

különböz? néz?pontokkal, érzelmekkel és személyes értékekkel is rendelkeznek..

Ha ezeknek a kett?nek alacsony a szellemi mozgékonysága, akkor nehéz lesz megegyezniük.

és együttm?ködnek..

És ez kritikus, mert alacsony szellemi mozgékonyság mellett a vállalatok kevesebbet teljesítenek.

innováció és üzleti érték az ügyfél, a vállalat és a munkaer? jóléte érdekében..

Ez azt is megnehezíti a szervezetek számára, hogy mindig készen álljanak, mindig reagáljanak és mindig.

újító..

Emlékszel a tortára, ahol a szellemi mozgékonyság volt a legalja?.

Ez azt jelenti, hogy a mentális mozgékonyság hatással van a közös fejl?désre, és ez az alapja mindenkinek.

más típusú agility..

Bármi is történik az agyadban, hatással lesz arra, hogyan kommunikálsz és hogyan lépsz kapcsolatba másokkal.

vagy szociális mozgékonyság..

Mennyire rugalmas a stratégia vagy az eredmények agilitásának adaptálásában és végrehajtásában, és hogyan.

nos, az alkalmazottak elfogadják..

Azt is, hogyan tervezi meg azokat a folyamatokat és szerepköröket, amelyek támogatják ezeket az embereket vagy a strukturális agilitást..

És hogyan fejleszt szoftvereket és termékeket vagy technikai agilitást..

A mentális mozgékonyság mérésére bemutatunk egy modellt, amelyet a tudatosság négy szakaszának neveznek.

a Mental Agility, amelyet Erich R. Bühler fejlesztett ki..

Segítünk átgondolni, hogyan hozhat létre mér?számokat a mentális mozgékonyság szintjének értékelésére.

az ön társaságában..

Ez a négy szakasz azt az utat jelenti, amelyen az emberek járhatnak, ha növelni akarják saját képességeiket.

mentális mozgékonyság, valamint lehet?vé teszi a vezet?k és a változási tanácsadók számára a változásokhoz való alkalmazkodás megtervezését,.

stresszkezelési és rugalmassági készségek..

Azt is látjuk, hogy mindannyian hasonlóak vagyunk, amikor rálépünk az újrakeretezés tudatos útján.

helyzetek és a mentális mozgékonyság..

A magasabb szint? mentális mozgékonyság kulcsfontosságú a közös fejl?déshez..

Minél magasabban állnak a modellben, annál jobban gyakorolják szellemi mozgékonyságukat..

Például egyének egy csoportja, akik nem képesek látni a tényeket, perspektívákat, érzelmeket.

vagy egy másik személy vagy csapat szemszögéb?l az értékeket tekintik a legalacsonyabb szintnek.

a mentális mozgékonyságról..

Azok az emberek, akik útjuknak ebben a szakaszában vannak, magasabb és alacsonyabb szint? konfliktusokkal küzdhetnek.

az ügyfél és a vállalat számára biztosított innováció és érték szintje..

Ez pedig a munkaer? alacsonyabb szint? jólétéhez vezet..

Ezzel szemben egy egyén vagy csapat, amely képes elemezni a tényeket egy másik szemszögéb?l.

személy vagy csoport rugalmasabb, mint a korábbi csapat..

Ez azonban kevésbé rugalmas, mint egy csoport, amely képes értékelni a tényeket és a néz?pontokat.

egy másik csapat néz?pontja..

Az érzelmek következ? szakaszában az emberek bizonyos fokú empátiát alakítanak ki mások iránt..

Ez azért fontos lépés, mert egyben nagyobb érettséget is jelent az ember ill.

csoport az érzelmek kezelésében..

A szellemi mozgékonyság legmagasabb szintjét akkor érjük el, ha az emberek képesek értékelni a tényeket és.

perspektívák és mások érzelmeit sajátjuknak érzik, vagy empátiát és átmenetileg átölelnek.

mások értékeit vagy átfogalmazását..

Ne feledje, hogy ha a személy félelmet érez, úgy érzi, hogy elveszíti tekintélyét vagy hatalmát,.

ez növeli a kortizolszintet, és a személy kezd kevesebb perspektívát látni,.

vagy más szóval az átkeretezés képességének elvesztése..

A mentális mozgékonyság tudatosságának négy szakasza ajánlásokat is ad azoknak, akik szeretnék.

hogy javítsák szellemi mozgékonyságukat..

A bal oldali területet vezetésnek nevezzük, és ez az alapja az önismeret fejlesztésének..

A jobb oldali területet mások vezetésének hívják, és ez alapot kínál a nagyobb mentális mozgékonysághoz.

és empátia másokkal szemben..

Pontosan tisztában vagyok azzal a pillanattal, amikor az agyam aktiválja a tényeimet, hogy kisz?rje a helyzetet.

és létrehozom a saját szubjektív valóságomat..

Tudom, hogyan állítsam be a gondolkodásmódomat, hogy túllépjen a tényeken..

Képzeld el, hogy valakivel beszélgetsz, aki mással figyeli meg a helyzetet.

tények, mint amit lát..

A beszélgetés els? pillanataiban a tények uralják az agyát, és elhagyják.

kevés hely a másik személy tényeinek világos értékelésére..

Ezért fontos, hogy tisztában legyen azzal a pillanattal, amikor a tények elkezd?dnek.

hogy megsz?rje a helyzetet és megteremtse szubjektív valóságát..

Ha ennek tudatára ébredsz, kifejezetten megváltoztathatod mentális folyamataidat és beállíthatod.

arra gondolva, hogy túllép a tényeken..

Ennek eléréséhez stratégiákat használhat, mi pedig ehhez eszközöket és képzéseket fejlesztettünk ki.

megmutatja, hogyan érheti el elméjének új megértését..

Ez segít több információ értékelésében, különböz? tények megtekintésében, valamint az exponenciálishoz való jobb alkalmazkodásban.

világot, és jobb döntéseket hozni..

Ugyanez igaz a néz?pontokra, érzelmekre és értékekre is..

Az érzelmek szakasza felkészít arra, hogy megtapasztalja mások érzéseit, miközben az értékeket figyelembe vesszük.

a legmagasabb szint? szellemi mozgékonyság..

Amikor átmenetileg felveheti egy másik ember értékeit, mintha a sajátja lenne, akkor azt mondjuk, hogy az vagy.

átkeretezés..

Ez pedig kulcsfontosságú a közös haladás megteremtéséhez..

Összefoglalva, a bal oldali terület az önismerettel kapcsolatos mentális mozgékonyság növelésére összpontosít.

és az öntudat..

Beszéljünk most a mentális mozgékonyság tudatosságának négy szakaszának jobb oldaláról..

Tisztában vagyok vele, hogy az agyad sz?ri a helyzetet a tényeiddel, hogy megteremtse a szubjektívedet.

valóság..

Tisztában vagyok vele, hogy a te nézeted ugyanolyan valóságos, mint az enyém..

Tudom, hogyan állítsam be a gondolkodásmódomat, hogy túllépjen a tényeken..

Ez a terület a mentális mozgékonyság és a mások iránti empátia növelésére összpontosít..

Láthatjuk, hogy mindannyian hasonlóak vagyunk, amikor rálépünk az építkezés tudatos útján.

rugalmasabb és rugalmasabb elme..

Az is segít, hogy tudatosítsd a kritikus pillanatot, amikor elkezded megérteni, hogy hol.

a másik személy a mentális mozgékonysághoz vezet? útját illet?en áll..

Ez segít beállítani gondolkodásmódját, elvárásait, viselkedését és kommunikációs stratégiáját.

hogy támogass másokat, és lásd meg, hogy a másik személy néz?pontja ugyanolyan valóságos, mint a sajátod..

Minden embernek szüksége van a saját idejére, terére és szükségleteire, amikor saját fejlesztésér?l van szó.

mentális mozgékonyságot, és kezdjen el a kölcsönös el?nyökre és a közös haladásra összpontosítani..

Ha ezt megérted, akkor tudatosulhatsz a vakfoltjaidban is, és a.

ahogy mások értékelik a helyzeteket..

Szuperképességeid a gondolkodásmódod igazításáról szólnak, hogy növeld az empátiádat és a megértést.

a másik személyr?l, hogy a másik személy szükségletei alapján vezessen másokat..

Ez javítja vezet?i készségeit, és lehet?vé teszi a kommunikáció felnagyítását.

túl az empatikus szinten..

Valami dönt? fontosságú a három érték? vállalatoknál a közös fejl?déshez..

Összefoglalva, a jobb oldali szakaszok lehet?vé teszik egy olyan közös alap létrehozását, amely lehet?vé teszi.

mások a megértés kollektív képességének fejlesztésére és kiépítésére, amely lehet?vé teszi mindenki számára a.

a vállalat magasabb szint? mentális mozgékonysága legyen a felgyorsult változással szemben..

Gondolom, azon t?n?dsz, hogyan építs fel mutatókat a mentális mozgékonysághoz..

Az egyik módja az egyes szakaszok felhasználása és önálló értékelése..

Például, hogy egy csapat vagy egyén milyen könnyedséggel tudja értékelni egy másik személyét.

tényeket egy 0-tól 4-ig terjed? skálával vagy a kívánt tartományt használva, akkor ugyanezt megteheti.

perspektívák, érzelmek és értékek..

Egy másik lehet?ség, hogy ezt a négy szakaszt egyetlen mér?számban egyesítjük..

Minél magasabb a pontszám, annál közelebb van az érték szakaszhoz vagy az újrakeretezéshez..

Minél alacsonyabb a pontszám, annál közelebb kerül a tények szintjéhez, ami kevesebbet jelent.

szellemi mozgékonyság..

Használhat más megközelítéseket is, például az emberek változáshoz való alkalmazkodóképességének mérését,.

a konfliktus szintje, amikor a helyzetek váratlanul megváltoznak stb..

Változtathatóságnak hívjuk a vállalati agilitásban..

Közvetetten mérjük, például mennyi id?be telik ugyanazon innováció megvalósításához.

vagy üzleti értékük volt a fennakadás el?tt..

A mentális mozgékonyságot tudományosan mérheti, és ezt figyelembe veheti.

is..

Nézzünk néhány példát arra, hogy milyen mutatók segítségével mérhetjük a mentális mozgékonyságot..

Mérje meg önállóan a mentális mozgékonyság négy szakaszát..

Minden szakaszhoz keressen egy mutatót..

Értékelje az új valósághoz való alkalmazkodás idejét..

Használjon más módszereket a mentális mozgékonyság mérésére..

Reméljük, hasznosnak találta..

Köszönet Erichnek, és önnek, hogy lehet?séget ad nekünk, hogy mindezt elmagyarázzuk..

Ne feledje, hogy a mentális mozgékonyság nem egy pontszám, hanem egy megközelítés, amely lehet?vé teszi számunkra, hogy jobbak legyünk.

döntések meghozatalakor, amikor olyan embereket, csapatokat és vállalatokat segítünk, amelyek nagyobb rugalmasságot igényelnek.

és alkalmazkodóképesség a változásokhoz, és segít a közös haladás kialakításában..

Csodálatos voltál ma..

Sokat kell tanulnunk a következ? fejezetekben, például a NeuroX profilokat, amelyeket meg kell értenünk.

hogyan segíthetnek a neuroképességek az embereknek, amikor exponenciális vagy felgyorsult hatásoknak vannak kitéve.

változás, a három érték? vállalatok, ami a szervezetek építésének új felfogása.

értéket, ha állandó változásoknak vagy nagy bizonytalanságnak vannak kitéve..

Szeretne többet tudni a vállalati agilitásról?.

Hamarosan találkozunk..