

Kurumsal Çeviklik, 2001 Çevik de?erleri ve ilkelerinden veya baz?lar?ndan çok daha fazlas?n? gerektirir..

i? çevikli?i olarak adland?r?lan pazarda gördü?ümüz tekliflerden..

Üç de?erli ?irket, yeni davran?? modelleri gibi konu?acak daha çok ?eyimiz var..

h?zland?r?lm?? de?i?ime veya nörox profilleri dedi?imiz ?eye maruz kalan kurulu?lar için..

Bu, Kurumsal Çeviklik dü?ünme biçimlerinin bir parças?d?r..

Bu dü?ünme biçimleri, organizasyonun temelini olu?turur ve.

çal??ma, yap?land?rma yollar?, tepki verme yollar?, etkile?im yollar? ve son olarak dü?ünme yollar?..

Bugün Kurumsal Çevikli?in en önemli bile?enlerinden birine odaklanaca??z..

Ben Erich R. Böhler ve bugün size fikirlerimizin nas?l de?i?ti?i hakkında daha fazla bilgi vermek istiyorum..

organizasyonlar dünyas?..

Günümüzde ?irketler çok daha fazla belirsizli?e ve daha fazla say?da pazara maruz kalmaktad?r..

10 veya 15 y?l önce olduklar? bozulma..

Bu durum, ?irketlerin daha esnek ve daha esnek olmalar?n? sa?layan yeni yakla??mlar?n geli?tirilmesine yol açm??t?r..

üstel veya h?zland?r?lm?? de?i?ime maruz kald???nda dirençli..

2016 y?l?nda kitab?m? yazmaya ba?lad???mda, mevcut modellerin hiçbirinin.

ba?ar?l? kurulu?lar?n zihinsel olarak son derece esnek insanlara ihtiyaç duydu?unu hesaba katt?.

ve bu inkar edilemez bir gerçektir..

Bir ?irketin kulland??? çerçeve, teknikler veya uygulamalar ne kadar iyi olursa olsun,,

organizasyon zihinsel olarak esnek de?ildir, h?zl? de?i?ime h?zla uyum sa?layamazlar ve bu.

karar verme ?ekillerini aç?kça etkileyecektir..

Zihinsel olarak esnek olmak, ayn? zamanda bu insanlar?n duygular?n? daha iyi yönetebilecekleri anlam?na gelir..

bir de?i?iklik veya ?a??rt?c? yeni bir durumla kar?? kar??ya..

Piyasa kesintilerinin etkisi hakkında sonraki videolarda bu konuda daha fazla konu?aca??z..

beyindeki kortizol seviyeleri ve bunun durumlar? de?erlendirme ?eklimizi nas?l etkileyebilece?i..

Biliyoruz ki, bir ki?i zihinsel olarak ne kadar esnek de?ilse, bir olaydan o kadar çok etkilenir..

beklenmedik durum..

Bu ayn? zamanda duygular?n? yönetmelerinin daha zor oldu?u anlam?na gelir, ne kadar az duygusal olurlarsa.

sahip oldu?unuz yönetim, kararlar?n kalitesi ne kadar dü?ük ve bak?? aç?n?z o kadar az.

de?erlendirebilecektir..

Peki, ?irketinizin zihinsel olarak daha esnek çal??anlara sahip oldu?undan nas?l emin olabilirsiniz?.

Ve e?er zihinsel çeviklik nihai olarak en önemli ?eyse, neden çerçeveler yok?.

veya zihinsel çevikli?i art?rmay? veya bilimin nöroplastisite dedi?i ?eyi dikkate alan uygulamalar.

yap?lar?n?n kritik bir parças? olarak m??.

Benim aç?mdan, çal??anlar?n?n daha yüksek nöroplastisite seviyelerine sahip oldu?u ?irketler.

ba?ar?l? olmak için daha iyi ko?ullara sahip olacak?r..

Sadece daha iyi ürünler üretmekle kalmayacaklar, ayn? zamanda daha iyi ürünler de üretecekler..

karar verme ve daha yüksek örgütsel sa?lık seviyelerine ula?ma..

Bu da insanlar aras?ndaki etkile?imin daha sa?lıklı olaca??ndand?r..

Enterprise Agility University'de biz bu kavram? zihinsel çeviklik olarak adland?r?yoruz ve bu, temel bir kavramd?r..

kurumsal çevikli?in bir parças?..

Çal??anlar? yüksek düzeyde zihinsel çevikli?e sahip olmayan bir organizasyon ba?ar?ya ula?amaz..

kurumsal çevikli?in üç sonucu..

Her zaman haz?r, her zaman duyarlı ve her zaman yenilikçi olacaklard?r..

Zihinsel çevikli?in ba?ar?l? bir organizasyonun temeli oldu?unu bir kez anlam??n?zda..

bunlar? bir modele ve aç?kça eyleme geçirilebilir uygulamalara koyman?z gerekir..

Bugün sizlerle 2016-2017 y?llar? aras?nda yapt??m modellerden birini payla?mak istiyorum..

dünya çap?nda birçok kurulu?ta sürdürülebilir de?i?imi yönlendirmeye yard?mc? oldu..

Bu model, kurumsal çevikli?e be? farklı boyut türü olarak bakar..

iç içe.

En önemlisi, çevikli?in bu be? türü veya boyutu bir ?ekilde organizasyonlara bakman?za izin verir..

farklı bak?? aç?lar?ndan..

Durumlar? görmek için farklı? gözlükler takmak gibi..

Örne?in, zihinsel çeviklik gözlü?ünü takt???n?zda, olabilecek her ?eye odaklanacaks?n?z..

zihinsel çeviklik dedi?imiz ?eyin nöroplastisitesini arttırır..

Ve aç?kças? bu, çal??anlar? ve de?i?im giri?iminize nasıl uyum sa?layacaklar?n? etkileyebilir..

Ancak, örne?in sosyal çeviklikten bahsederseniz, onu arttıran her ?eye odaklanacaks?n?z..

insanlar arasındaki bağlantı böylece aralarındaki bilgi akışı daha fazla olabilir.

s?v?..

Kurumsal çevikli?in farklı türde çeviklik veya boyutlara sahip olduğunu görebilirsiniz..

Ancak, sonuç çevikli?inin insanlar?n anlaması daha zor olduğunu buldum..

Sonuç çevikli?i, temel olarak stratejiye odaklanan çok spesifik bir boyuttur..

ve aç?kça liderlikle bağlantılıdır..

Kuruluşlar?n stratejilerini her zaman de?i?tiremeyece?i açıklar..

Ya da en azından ?imdiye kadar inand???mız ?ey bu..

??lerin her hafta veya her gün de?i?ti?i bir dünyada, liderler yeni ?eyler yaratabilmelidir..

Bu pazarlara yanıt olarak stratejiler ve herkesi yeniden hizalayabilmeleri gerekir..

yeni strateji..

Ve bu, her ?ey sürekli de?i?se bile doğrudur..

Sonuç çevikli?i, stratejinin bu sürekli uyarılmasına ve onun bağlantısına odaklanır..

liderlik, taktikler ve organizasyonun stratejik olarak yeniden düzenlenmesi arasındaki yeni.

pazarlar?n talepleri..

Bu, her zaman hazır, her zaman yanıt veren ?irketler yaratmayı mümkün kılar..

ve her zaman yenilikçi..

Ve yine unutmayın, bunlar kurumsal çevikli?in üç sonucudur..

En altta, diğer tüm çeviklik türlerini destekleyen zihinsel çeviklik yer alır..

Genellikle organizasyon, çikolatanın olduğu veya bizim dedi?imiz tepeye odaklanır..

teknik çeviklik..

Teknik çeviklik, yazılım odaklı çerçeveler ve süreçlerle ilgilidir ve bu kesinlikle.

klasik çevikli?e ba?l?..

Bunu bir önceki videoda gördük..

Ço?u zaman ?irketler o ?ikolatan?n çok yumu?ak ve i?tah aç?c? olmas?na o kadar odaklan?rlar ki, zihinsel çeviklik olan pastan?n taban?n? yakarlar..

Bu videomuzda zihinsel çevikli?in ne oldu?undan, nas?l ölçüldü?ünden ve nas?l ölçüldü?ünden bahsedece?iz..

en önemli ?ey zihinsel çevikli?inizi nas?l geli?tirebilece?inizi anlamakt?r..

organizasyon..

?lerleyen videolarda ve bugün çevikli?in di?er boyutlar?ndan bahsedece?iz..

En iyi iki arkada??m?, Agile koçu Andrew'u ve ?K Hannah'y? tan??t?rmak istedim..

Zihinsel çevikli?in arkas?ndaki fikirleri ve onu nas?l ölçece?imi aç?klamama yard?mc? olacaklar..

Te?ekkürler Erich..

Umar?m Andrew ve benimle vakit geçirmekten keyif al?rs?n?z..

Bugün zihinsel çeviklik hakk?nda harika ?eyler ö?renece?iz..

Her ?ey katlanarak de?i?irken, insanlar?n ayn? ?eyi yapabilmelerini sa?lamak için yeni bir yakla??ma ihtiyaç vard?r..

yeni durumlarla rahat ve sürdürülebilir bir ?ekilde ba?a ç?k?n..

Erich'in aç?klad??? gibi, kurumsal çevikli?in, geli?tirmeyi mümkün k?lan üç evrensel sonucu vard?r..

her zaman haz?r, her zaman duyarlı ve her zaman yenilikçi i?letmeler..

?imdi zihinsel çevikli?in bu sonuçlarla nas?l bir ili?kisi oldu?unu ve size nas?l yard?mc? olabilece?ini ö?renelim..

Zihinsel çeviklik, bir ki?inin yeni durumlarla kar??la?t???nda ne kadar esnek oldu?unu gösterir..

strese neden olabilirler..

Zihinsel çevikli?i yüksek olan bir ki?i, bir durumu daha kapsamlı de?erlendirebilir..

çok fazla stres alt?nda olsa bile..

Bu, ki?inin gerçekleri, bak?? aç?lar?n?,

di?er ki?inin veya ekibin görüş?lerinden duygu ve de?erleri ve bunlar? kendisininmi? gibi hissedin.

sahip olmak..

Zihinsel çeviklik, stresli durumlarda bile yeni çözümler bulmak için zorluklar? yeniden çerçevlendirmeyi ifade eder..

zamanlar..

Stresli oldu?umuzda beyindeki kortizolün artt???n? ve bunun azald???n? biliyoruz..

zihinsel çeviklik..

Bu, ba?kalar? için daha az empati hissetmemize veya kendimizi perspektife koyamamam?za neden olur..

di?er ki?inin..

Bu da bizi i?birli?i modu yerine savunma moduna sokar..

?ki ki?inin ayn? durumla ilgili farklı gerçekleri alg?lad??? bir olay hayal edin ve.

farklı bak?? aç?lar?, duygular? ve ki?isel de?erleri de vard?r..

Bu ikisinin zihinsel çevikli?i düşükse, anla?maya varmalar? zor olacakt?r..

ve i?birli?i yap?n..

Ve bu çok önemlidir, çünkü düşük düzeyde zihinsel çevikli?e sahip ?irketler daha az ?ey sunar..

mü?teri, ?irket ve i?gücü refah? için yenilik ve i? de?eri..

Ayr?ca kurulu?lar?n her zaman haz?r, her zaman duyarlı? ve her zaman duyarlı? olmas?n? zorla?t?r?r..

yenilikçi..

Zihinsel çevikli?in en altta oldu?u pastay? hat?rl?yor musunuz?.

Bu, zihinsel çevikli?in payla??lan ilerlemeyi etkiledi?i ve herkesin temeli oldu?u anlam?na gelir..

di?er çeviklik türleri..

Beyninizde ne olursa olsun, ba?kalar?yla nas?l ileti?im kurdu?unuzu ve ba?lant? kurdu?unuzu etkileyecektir..

veya sosyal çeviklik..

Stratejinizi veya sonuçlar? çevikli?inizi uyarılama ve uygulamada ne kadar esneksiniz ve nas?l.

iyi çal??anlar tarafından kabul edilir..

Ayr?ca, bu insanlar? veya yap?sal çevikli?i desteklemek için süreçleri ve rolleri nas?l tasarlad???n?z..

Ve yaz?lm ve ürünleri veya teknik çevikli?i nas?l geli?tirdi?iniz..

Zihinsel çevikli?i ölçmek için size Fark?ndal???n Dört A?amas? adlı bir model gösterece?iz..

Erich R. Böhler tarafından geli?tirilen Zihinsel Çeviklik..

Zihinsel çeviklik düzeylerini de?erlendirmek için metrikleri nas?l olu?turaca??n?z? dü?ünmenize yard?mc? olaca??z..

senin ?irketinde..

Bu dört a?ama, insanlar?n yeteneklerini art?rmak istediklerinde izleyebilecekleri yolu temsil eder..

zihinsel çeviklik ve ayr?ca liderlerin ve de?i?im dan??man?n?n de?i?ime uyum için plan yapmas?na olanak tan?r,.

stres yönetimi ve dayan?kl?l?k becerileri..

Ayn? zamanda yeniden çerçevelemeye giden bilinçli yola ç?kt???m?zda hepimizin benzer oldu?unu görmemizi sa?lar..

durumlar ve zihinsel çeviklik..

Ortak ilerleme için daha yüksek düzeyde zihinsel çeviklik çok önemlidir..

Modelde ne kadar yüksekteyseler, zihinsel çevikliklerini o kadar çok kullan?yor olacaklar..

Örne?in gerçekleri, bak?? aç?lar?n?, duygular? göremeyen bir grup insan..

veya ba?ka bir ki?inin veya ekibin bak?? aç?s?na göre de?erler en dü?ük seviye olarak kabul edilir..

zihinsel çeviklik..

Yolculuklar?n?n bu a?amas?nda olan insanlar daha yüksek çat??ma seviyelerine sahip olabilir ve daha dü?ük.

mü?teriye ve ?irkete sunulan yenilik ve de?er seviyeleri..

Bu da i?gücü refah?n?n daha dü?ük seviyelerine yol açar..

Aksine, gerçekleri ba?ka birinin bak?? aç?s?ndan analiz edebilen bir ki?i veya ekip.

ki?i veya grup eski tak?ma göre daha esnektir..

Ancak, olgular? ve bak?? aç?lar?n? farklı aç?lardan de?erlendirebilen bir gruptan daha az esnektir..

ba?ka bir tak?m?n bak?? aç?s?..

Bir sonraki a?amada, duygular, insanlar ba?kalar? için belirli bir dereceye kadar empati geli?tirir..

Bu önemli bir ad?md?r çünkü ayn? zamanda ki?inin veya.

duygularla mücadele eden gruptur..

Zihinsel çevikli?in en yüksek düzeyine, insanlar gerçekleri de?erlendirebildikleri ve.

bak?? aç?lar? ve ba?kalar?n?n duygular?n? kendilerininmi? gibi hissedin veya empati kurun ve geçici olarak kucaklay?n.

ba?kalar?n?n de?erleri veya yeniden çerçeveleme..

Ki?i korku hissederse, prestij veya güç kaybetti?ini hissederse,.

bu da kortizol seviyesini yükseltir ve ki?inin daha az perspektif görmeye ba?lamas?na neden olur,.

veya ba?ka bir deyi?le, yeniden çerçeveleme yetene?ini kaybetmek..

Zihinsel çeviklik fark?ndal???n?n dört a?amas?, isteyenler için de tavsiyeler veriyor..

zihinsel çevikliklerini geli?tirmek..

Soldaki alan kendime liderlik etmek olarak adland?r?l?r ve ki?isel fark?ndal??? geli?tirmenin temelidir..

Sa?daki alan ba?kalar?na liderlik etmek olarak adland?r?l?r ve daha fazla zihinsel çeviklik için temel olu?turur..

ve ba?kalar?na kar?? empati..

Beynimin durumu filtrelemek için gerçeklerimi etkinle?tirdi?i an?n tam olarak fark?nday?m..

ve kendi öznel gerçekli?imi yarat..

Gerçeklerimin ötesine geçmek için zihniyetimi nas?l ayarlayaca??m? biliyorum..

Farkl? bir durumu gözlemleyen biriyle sohbet etti?inizi hayal edin..

gördü?ünüzden daha gerçekler..

O konu?man?n ilk anlar?nda, gerçekleriniz beyninize hükmedecek ve sizi terk edecek..

di?er ki?inin gerçeklerini net bir ?ekilde de?erlendirmek için çok az yer var..

Bu nedenle, gerçeklerinizin tam olarak ba?lad??? an?n fark?na varman?z önemlidir..

durumu filtrelemek ve öznel gerçekli?inizi yaratmak için..

Bunun fark?na vard???n?zda, zihinsel süreçlerinizi aç?kça de?i?tirebilir ve.

gerçeklerinin ötesine geçmeyi dü?ünmek..

Bunu ba?armak için stratejiler kullanabilirsiniz ve biz de bunu sa?layacak araçlar ve e?itimler geli?tirdik..

size zihniniz hakk?nda yeni bir anlay??a nas?l ula?aca??n?z? gösterecek..

Bu, daha fazla bilgiyi de?erlendirmenize, farkl? gerçekleri görmenize, üstel bir de?ere daha iyi uyum sa?laman?za yard?mc? olacaktır..

dünya ve daha iyi kararlar vermek..

Ayn? ?ey bak?? aç?lar?, duygular ve de?erler için de geçerlidir..

Duygu a?amas?, biz de?erleri dikkate al?rken sizi ba?kalar?n?n duygular?n? deneyimlemeye haz?rlar..

zihinsel çevikli?in en üst seviyesi..

Ba?ka birinin de?erlerini geçici olarak kendi de?erlerinmi? gibi üstlenebildi?in zaman, sen öylesin deriz..
yeniden çerçeveleme.

Ve bu ortak ilerleme olu?turmak için çok önemlidir..

Özetlemek gerekirse, sol bölge kendini tan?ma aç?s?ndan zihinsel çevikli?i art?rmaya odaklan?r..
ve öz fark?ndal?k..

?imdi zihinsel çeviklik fark?ndal???n?n dört a?amas?n?n sa? taraf?ndan bahsedelim..

Beyninizin, sübjektif fikirlerinizi olu?turmak için durumu gerçeklerinizle filtreledi?inin fark?nday?m..
gerçeklik..

Görü?ünün benimki kadar gerçek oldu?unun fark?nday?m..

Gerçeklerimin ötesine geçmek için zihniyetimi nas?l ayarlayaca??m? biliyorum..

Bu alan, ba?kalar?na kar?? zihinsel çevikli?i ve empatiyi art?rmaya odaklan?r..

Bilinçli in?a etme yoluna ç?kt???m?zda hepimizin birbirimize benzedi?imizi görmemizi sa?lar..

daha esnek ve dirençli bir zihin..

Nerede oldu?unu anlamaya ba?lad???n?z kritik an?n fark?na varman?za da yard?mc? olur..

di?er ki?i zihinsel çevikli?e giden yolu ile ilgili duruyor..

Bu, zihniyetinizi, beklentilerinizi, davran??lar?n?z? ve ileti?im stratejinizi ayarlaman?za yard?mc? olur..

ba?kalar?n? desteklemek ve di?er ki?inin bak?? aç?s?n?n sizinki kadar gerçek oldu?unu görmek..

Her insan kendi zaman?na, alan?na ve ihtiyaçlar?na ihtiyaç duyar;.

zihinsel çeviklik kazan?n ve kar??l?kl? faydalara ve ortak ilerlemeye odaklanmaya ba?lay?n..

Bunu anlarsan?z, kör noktalar?n?z?n da fark?na varabilir ve gelece?e odaklanabilirsiniz..

ba?kalar?n?n durumlar? de?erlendirme ?ekli..

Süper güçleriniz, empatinizi ve anlay???n?z? art?rmak için zihniyetinizi ayarlamakla ilgilidir..

böylece di?er ki?inin ihtiyaçlar?na göre ba?kalar?na liderlik edebilirsiniz..

Bu, liderlik becerilerinizi geli?tirecek ve ileti?iminizin büyütülmesine izin verecektir..

empatik seviyenin ötesinde..

Üç de?erli ?irketlerde ortak ilerleme olu?turmak için çok önemli bir ?ey gereklidir..

Özetle, sa?daki a?amalar, ortak bir zemin olu?turmay? mümkün k?lar..

di?erlerinin, dünyadaki herkese olanak sa?layan kolektif bir anlay?? kapasitesi geli?tirmesi ve in?a etmesi.

?irket, h?zland?r?lm?? de?i?imle kar?? kar??ya kald???nda daha yüksek düzeyde zihinsel çevikli?e sahip olacak..

Zihinsel çeviklik için göstergelerin nas?l olu?turulaca??n? merak etti?inizi tahmin ediyorum..

Bir yol, a?amalar?n her birini kullanmak ve ba??ms?z olarak de?erlendirmektir..

Örne?in, bir ekibin veya bireyin ba?ka bir ki?inin de?erlendirmesini kolayl?kla yapabilmesi..

0 ila 4 ölçe?ini veya tercih etti?iniz aral??? kullanarak gerçekler, o zaman ayn?s?n?.

bak?? aç?lar?, duygular ve de?erler..

Di?er bir seçenek de bu dört a?amay? tek bir ölçümde birle?tirmektir..

Puan ne kadar yüksekse, de?er a?amas?na veya yeniden çerçevelemeye o kadar yak?ns?n?z..

Puan ne kadar dü?ükse gerçekler düzeyine o kadar yak?ns?n?zd?r, bu da daha az.

zihinsel çeviklik..

?nsanlar?n de?i?ime uyum sa?lama yetene?ini ölçmek gibi ba?ka yakla??mlar? da kullanabilirsiniz..

durumlar beklenmedik bir ?ekilde de?i?ti?inde çat??ma düzeyi vb..

Biz buna kurumsal çeviklikte de?i?kenlik diyoruz..

Ayn? yenili?i elde etmek için geçen süre gibi dolayl? olarak ölçece?iz.

veya kesintiden önce sahip olduklar? i? de?eri..

Zihinsel çevikli?i bilimsel bir ?ekilde ölçebilirsiniz ve bu, göz önünde bulundurabilece?iniz bir ?eydir..

ilave olarak..

Zihinsel çevikli?i ölçmek için hangi göstergeleri kullanabilece?inize dair baz? örneklere bakal?m..

Zihinsel çevikli?in dört a?amas?n? ba??ms?z olarak ölçün..

Her a?ama için bir gösterge bulun..

Yeni gerçekli?e uyum sa?lamak için zaman? de?erlendirin..

Zihinsel çevikli?i ölçmek için ba?ka yollar kullan?n..

Umar?z faydal? bulmu?sunuzdur..

Erich'e ve bize tüm bunlar? aç?klama f?rsat? verdi?iniz için size te?ekkür ederiz..

Zihinsel çevikliğin bir puan değil, daha iyisini yapmamız? sağlayın bir yaklaşım olduğunu unutmayın..

daha fazla dayanıklılık gerektiren insanlara, ekiplere ve şirketlere yardım ederken kararlar.

ve değişime uyum sağlama ve ortak ilerleme oluşturma?za yardımcı olma..

Bugün harikaydın..

Anlamak için NeuroX profilleri gibi sonraki bölümlerde öğrenecek çok şeyimiz var..

nörokapasiteler, üstel veya hızlandırılmış? etkilere maruz kaldıklarında insanlara nasıl yardımcı olabilir?

değişim, organizasyonların nasıl inşa edildiğine dair yeni bir anlayış olan üç değerli şirketler.

sürekli değişikliklere veya yüksek belirsizliğe maruz kaldıklarında değer..

Kurumsal çeviklik hakkında daha fazla bilgi edinmek ister misiniz?

Yakında görüşürüz..