



UNIVERSITY OF PÉCS
MEDICAL SCHOOL

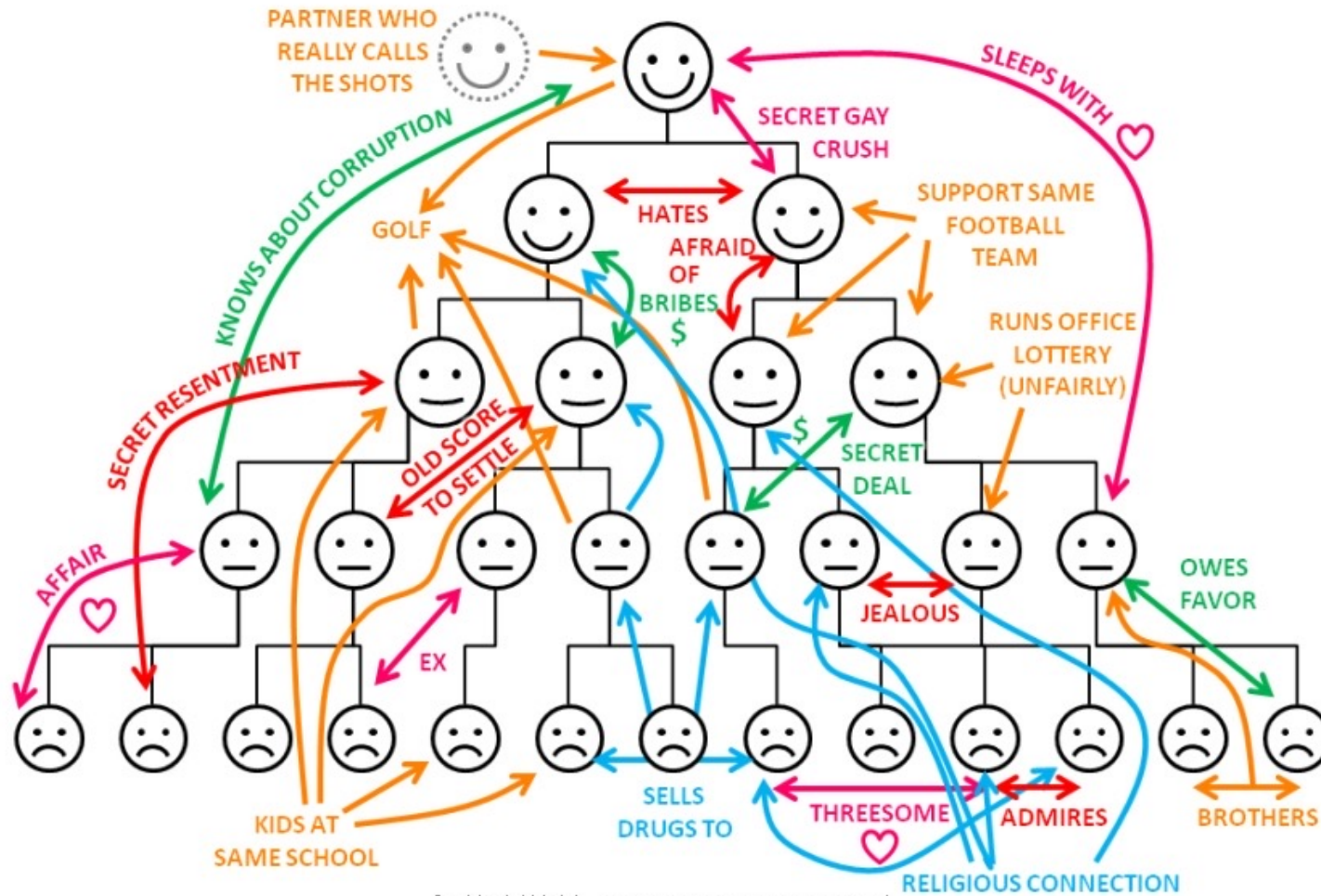


Ismerd meg vállalatod ismeretlen bugyrait!

A szervezeti hálózatanalízisről dióhéjban

Sík Attila
Transzdiszciplináris Kutatások Intézete
ÁOK, PTE

Mit is tudunk a szervezetünkről ?



Miért is fontos ?

Dolgozók bevonása well-being

- távmunka
- kiégés
- eltávolodás

Kommunikációs folyamatok

- szűk keresztmetszet
- kollaborációs silók
- fluktuáció

Szervezeti kultúra

- visszajelzés hiánya
- gyenge bevonódás
- felülről irányítás
- komplex interakciók



Hol és mire lehet ezt használni ?

Akadémia

Közigazgatás

Vállalatok

Civil szervezetek

Társadalom

Szervezeti kultúra
változtatás

Digitálizáció
elterjesztése

Innováció
fokozása

Hibrid munka

Tudástranszfer

Stratégia
végrehajtás

Fúziók és
felvásárlások



Mit is nyújt ez nekem ?

10-15%



Hatékonyság

15-25%



Szervezeti
változás
időtartalma

20-30%



Munkavállalói
bevonódás

15%



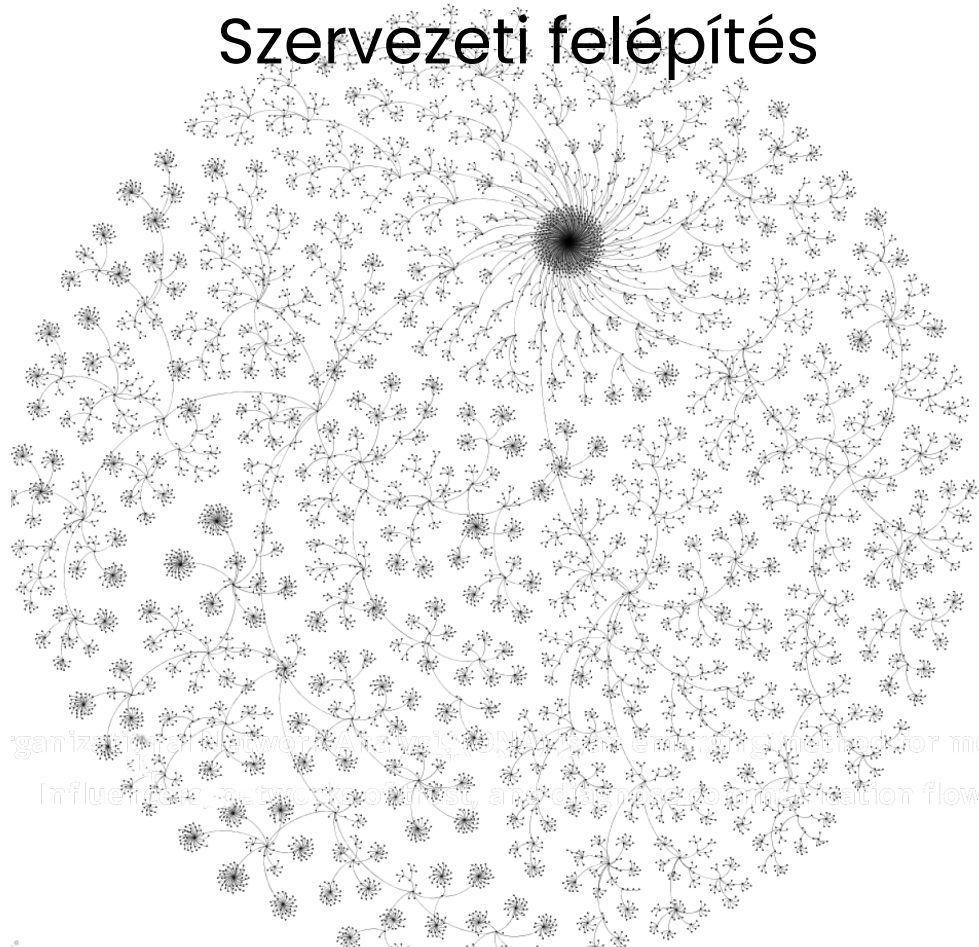
Net Promoter
Score
(NPS=lojalitás+
márkanév
terjesztés)



ONA röviden

Hogyan mérjük?

Szervezeti felépítés



Organigram

Informális és szakmai hálózat



Social and Professional Network

Hogyan mérjük valójában ?

Passzív

Adatbázisok, levelezések, naptárbejegyzések elemzése

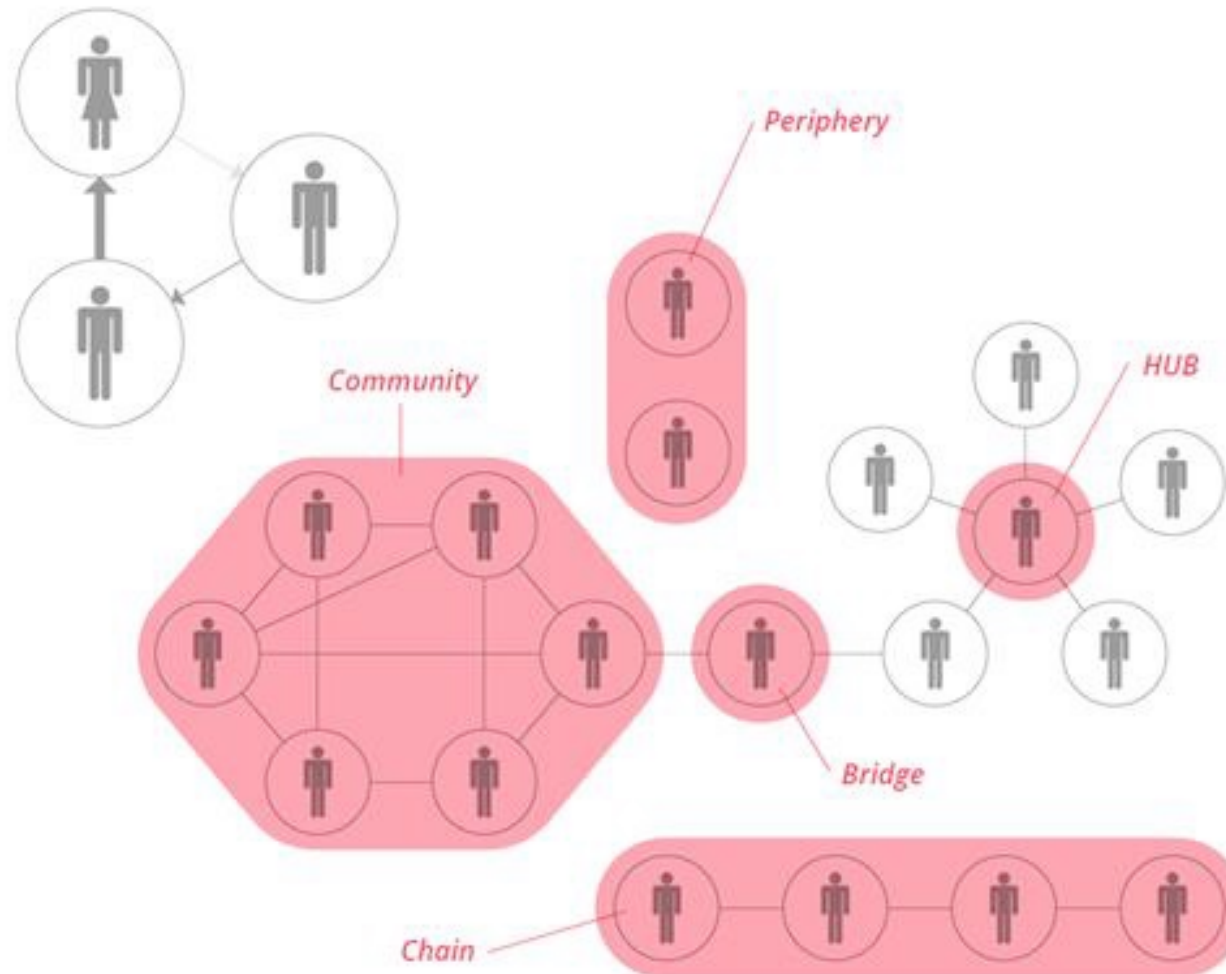
Aktív

Kérdőív:

- Kommunikáció (formális, informális, reprezentáció, tájékozottság)
- Vezetés (döntés, támogatás, vállalati értékek)
- Intrapersonális (segítőkészség, bizalom)
- Mobilizáció (motiválás, inspirálás, visszajelzés, ötletelés)
- Változás támogatás



Hogyan is működik?



ONA röviden

A hídebberek ereje



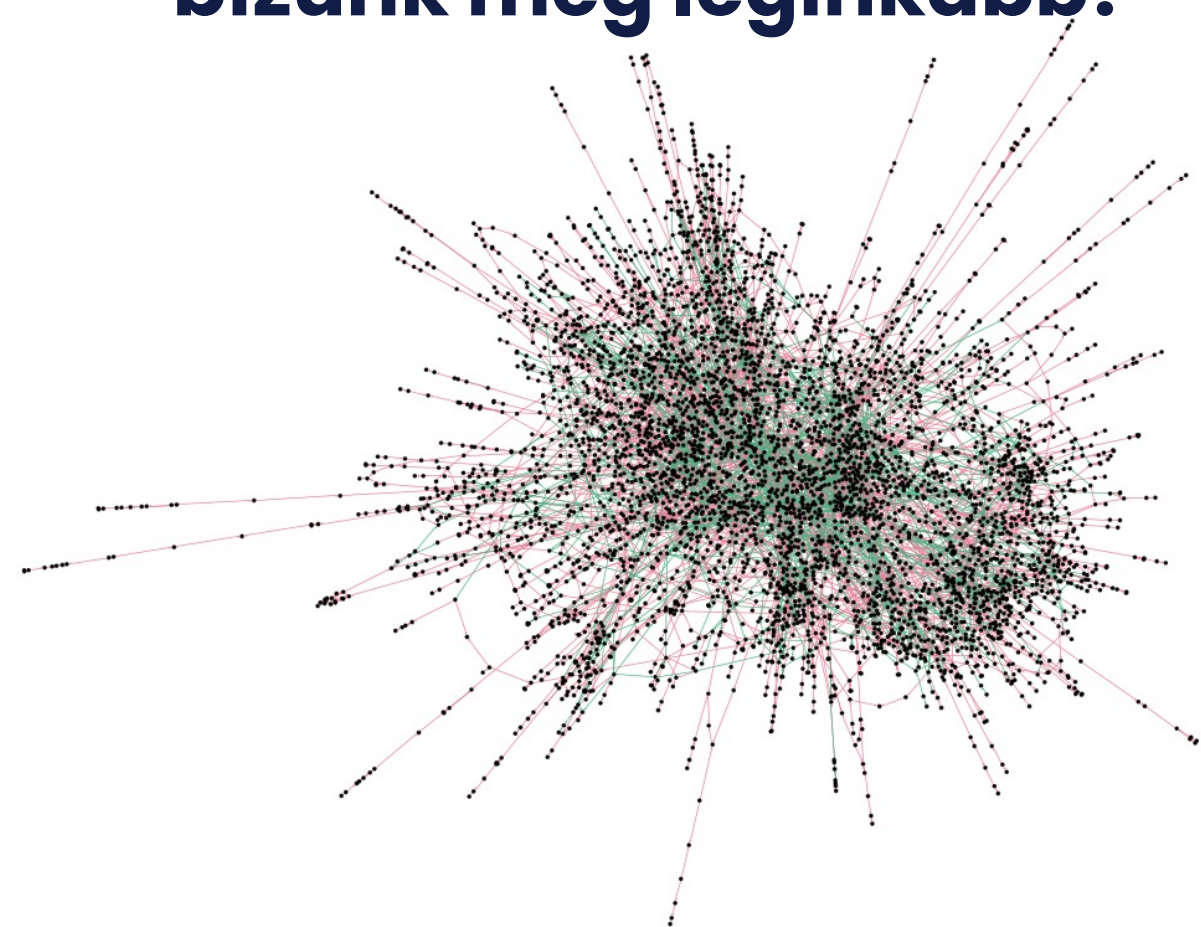
Információáramlás: felülről



Információáramlás: hídebbereken keresztül



És egy példa: Kik a példaképek és kikben bízunk meg leginkább?



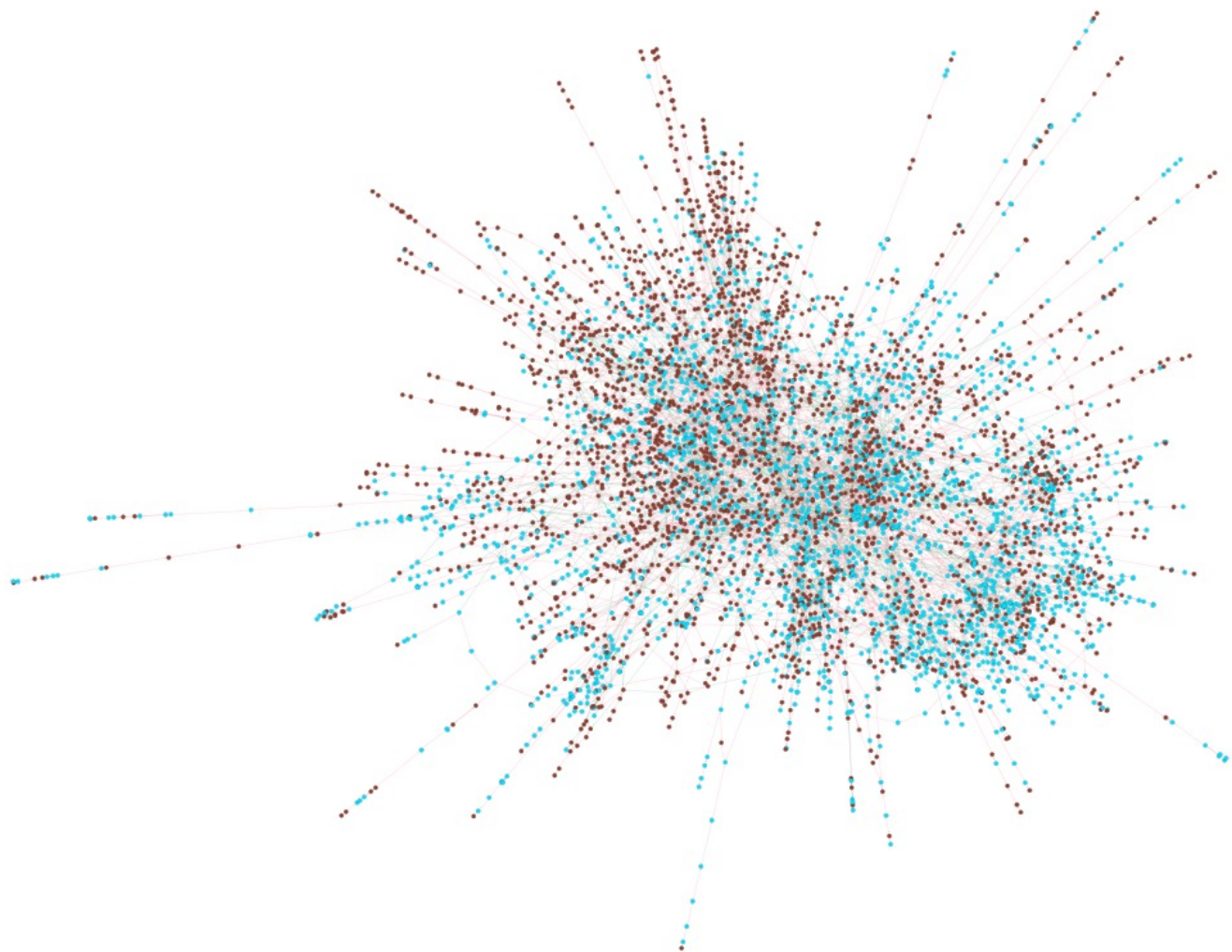
Bizalmi hálózat (edges) 70%
Példaképek (edges) 30%

● Emberek

— Kapcsolatok

ONA röviden

Férfi-nő eloszlás



Férfiak (nodes): 55%
Nők (nodes): 45%

Férfi és női klaszterek
csak részben fednek át



Eltöltött évek a cégnél és divíziók



Divíziók

Gyártási folyamatok(49%)

K+F (22%)

Minősegbiztosítás (20%)

HR (8%)

Méret: eltöltött évek

Hálózati szint

Divíziók

Gyártási folyamatok(49%)

K+F (22%)

Minőségbiztosítás (20%)

HR (8%)

Nemek eloszlása

Férfi (nodes): 55%

Nő (nodes): 45%

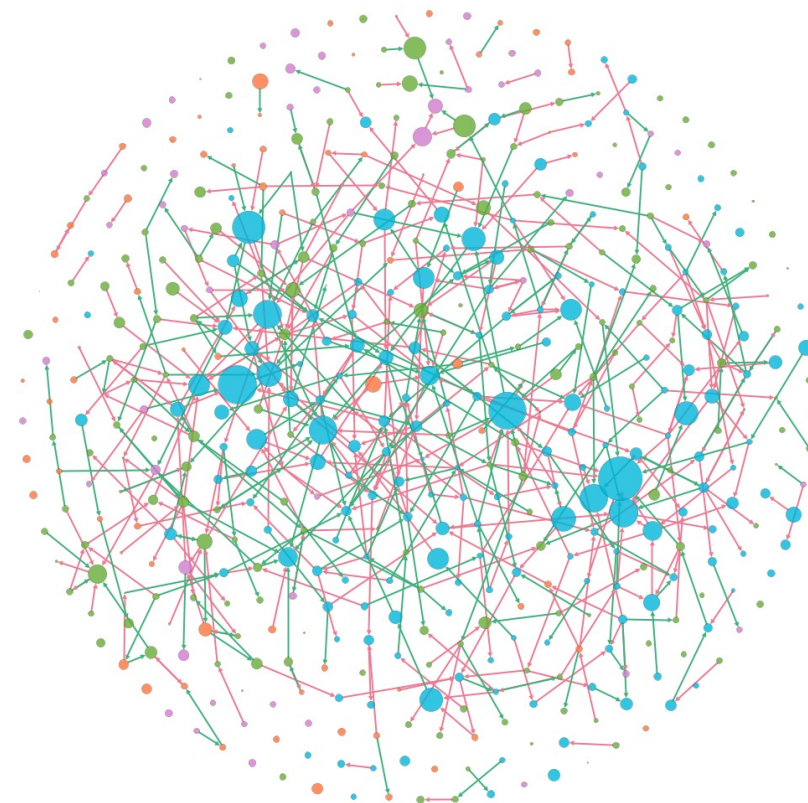
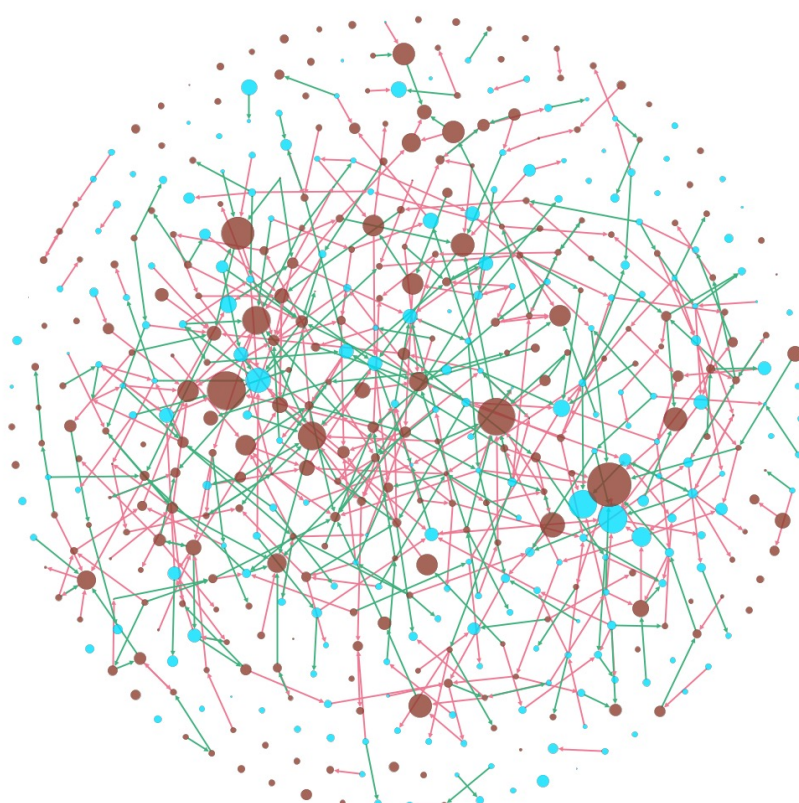
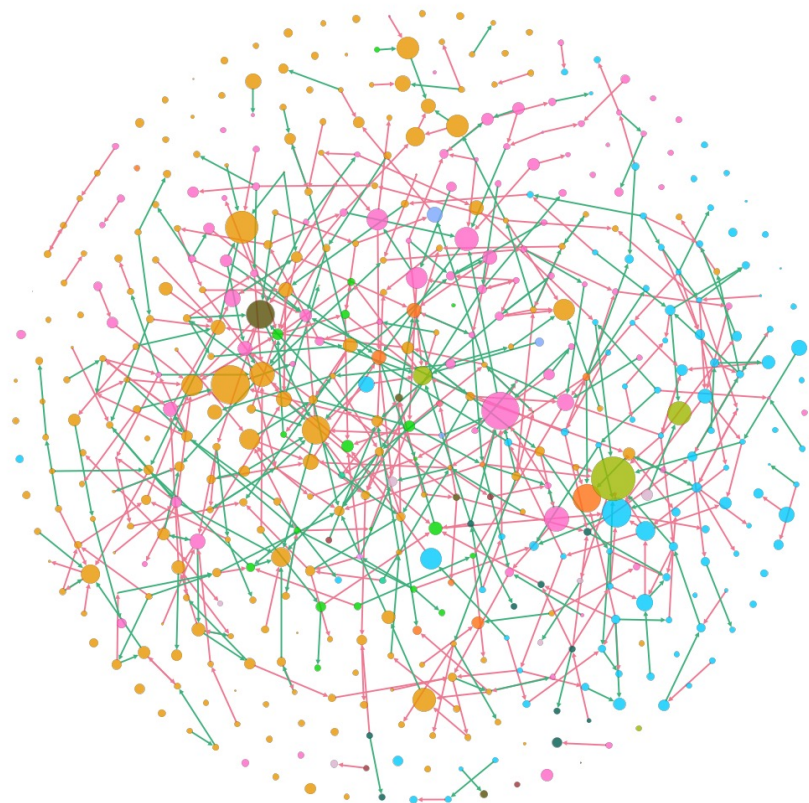
Hierarchia

Munkavállaló (43%)

Menedzser (28%)

Csoport vezető (19%)

Igazgató(10%)



ONA röviden

Személyi szint

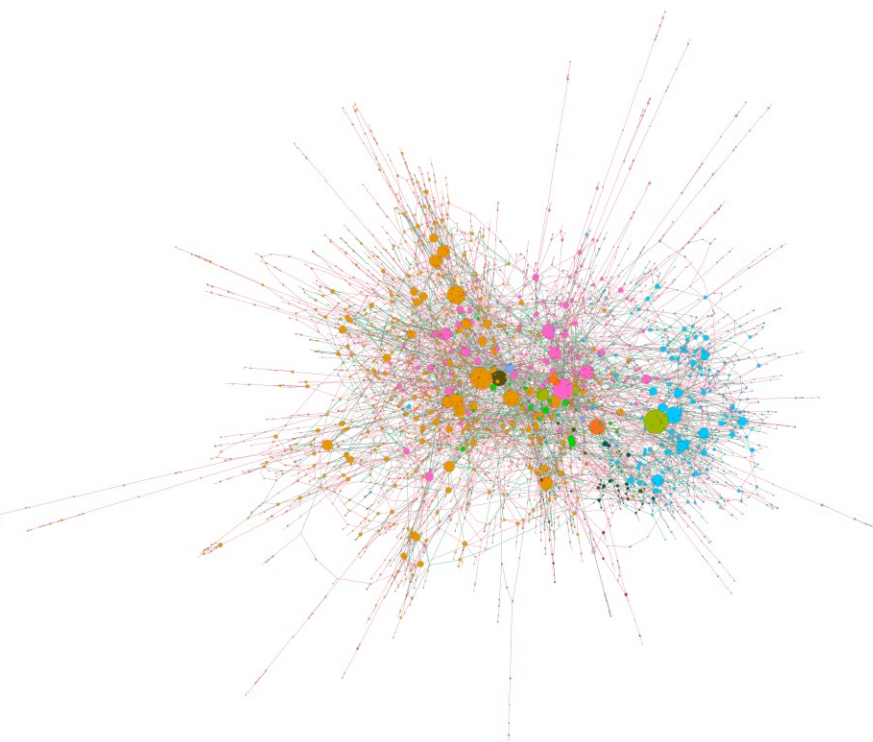
Divíziók

Gyártási folyamatok

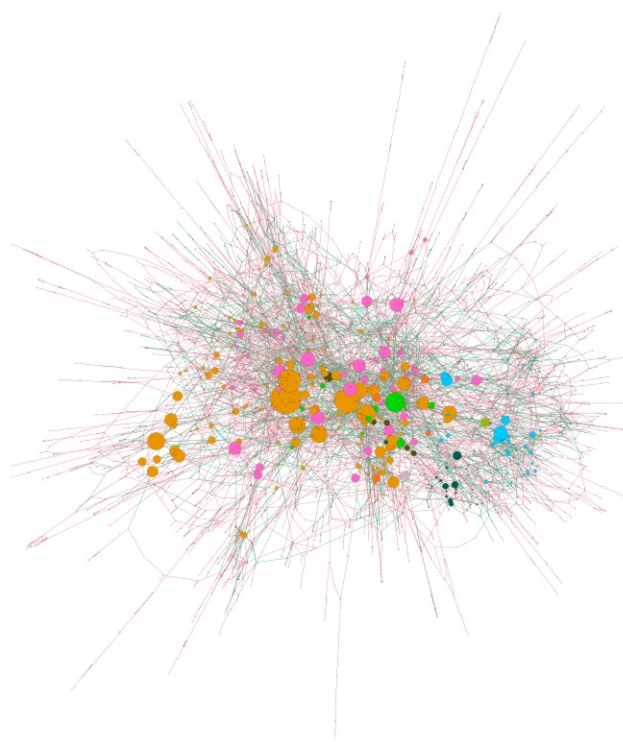
K+F

Minőségbiztosítás

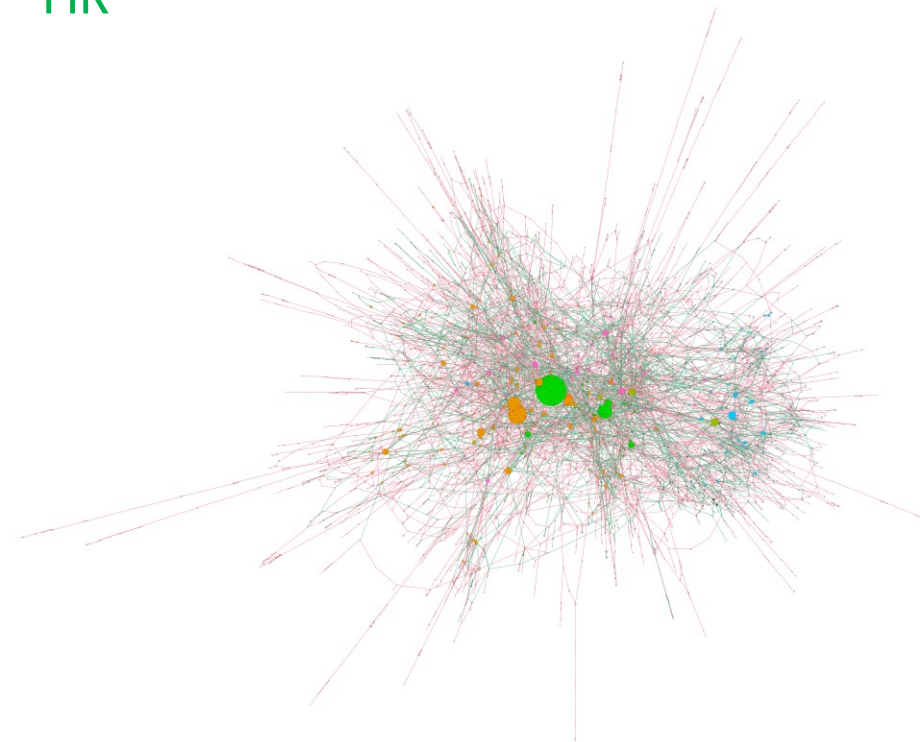
HR



Népszerűség



Összekötés



Befolyásolás

ONA röviden

Ahol most tartunk a PTE-n

Passzív

levelezések, naptárbejegyzések



Aktív

Kérdőív



Mit kezdhetek ezzel?

Kommunikációs láncok
rövidítése

„Silók” számának
csökkentése

Szervezeti bizalom
növelése

A hídelemek pozícióba
helyezése, továbbképzése

A hídelemek bevonása
az irányításba

Vállalati kultúra
gyorsabb változtatása
„Viral change”

Stratégiák hatékony
megvalósítása
„Open strategy”



ONA röviden

És ne feledjük

NOTHING WILL KILL
A GREAT EMPLOYEE
FASTER THAN WATCHING
YOU TOLERATE
A BAD ONE.



Köszönettel

Конец
фильма

Támogatók:



NEMZETI KUTATÁSI, FEJLESZTÉSI
ÉS INNOVÁCIÓS HIVATAL

The End

Produced & Released by
Company NAME PICTURES



FIN
DE
CINEMA