

Аудит і редизайн структури відділів

Organizational diagnostics & redesign — від хаосу до зрозумілих ролей

Задача

ВИХІДНА СИТУАЦІЯ

Потрібно було зрозуміти, як реально влаштована робота відділів — хто за що відповідає, перед ким звітує, де процеси втрачають швидкість і ясність — і запропонувати робочу модель замість фрагментарних правил, які накопичувались роками.

Крок 1 — Аудит поточного стану

ЛОГІКА РІШЕННЯ

Перш ніж пропонувати зміни, провела аудит того, що є зараз: структура відділів, зони відповідальності, логіка звітності, точки перетину команд. Це дало базову карту реальності, а не уявлення про те, як "повинно бути".

Крок 2 — Фокус-група замість рішення зверху

ЛОГІКА РІШЕННЯ

Замість того щоб нав'язувати готове рішення, зібрала фокус-групу з людей всередині команди, яким було цікаво змінювати щось на краще. Почала зі збору реальної картини: думки людей, проблеми, які вони бачать, ролі, відповідальність і логіка взаємодії з їхньої точки зору.

Крок 3 — Структурування і модель

ЛОГІКА РІШЕННЯ

Структурувала великий обсяг зібраної інформації, відфільтрувала і впорядкувала ключові патерни та проблемні точки. На основі цього розробила модель того, як відділи мають взаємодіяти — ролі, відповідальність, точки синхронізації.

Підхід

ЧОМУ САМЕ ТАК

Спочатку зрозуміти систему такою, якою вона є насправді, через людей, які в ній працюють — а вже потім проєктувати зміни. Це знижує опір і робить рішення засноване на реальних даних, а не припущеннях зверху.

Чому впровадження зупинилось

ЧЕСНО ПРО РЕЗУЛЬТАТ

На етапі впровадження частина людей з фокус-групи почала ставити роботу під сумнів, а формального мандату від керівництва на подолання цього опору не було. Це окрема історія про важливість організаційної підтримки змін — і окремий урок, який я винесла з цього досвіду.

