

CULTURA ÁGIL EN LAS ORGANIZACIONES: CONSTRUYENDO UNA ORGANIZACIÓN ÁGIL EFECTIVA

El éxito del Manifiesto Ágil y los valores en el campo del desarrollo de software y en toda TI ha planteado la posibilidad de aplicar los principios y conceptos de manera más amplia. En este curso, los participantes exploran conceptos y estrategias para aplicar Agile en toda la organización.

Los elementos incluyen estructura organizativa, liderazgo, puestos de trabajo, roles y carreras, volver a comprometer y empoderar a la fuerza laboral y el papel crítico de los Recursos Humanos en la transformación de una cultura que valora la agilidad. Aprenderá métodos para realinear su propia organización para Agility y crear nuevas formas de trabajar. El curso también cubrirá cómo los líderes crean una organización ágil.

EN ESTE CURSO, USTED:

APRENDER A EVALUAR LA POSICIÓN COMPETITIVA DE SU ORGANIZACIÓN.

- Discuta estrategias para desarrollar una mentalidad de crecimiento.
- Explore el concepto de liderazgo de servicio y mentalidad ágil mediante el cual las organizaciones potencian el liderazgo en toda la fuerza laboral para lograr un éxito sostenible.
- Aprenda enfoques basados en datos para desarrollar, retener y reclutar a las personas adecuadas para su organización ágil.
- Explore los beneficios de analizar la dinámica del equipo mediante el uso de evaluaciones de personalidad. Comprenda cómo dicho conocimiento mejorará la comunicación, la productividad y la confianza.
- Revise varias tendencias que mejorarán la contratación y retención de empleados.

MIRE LOS RECURSOS HUMANOS DESDE DIFERENTES PERSPECTIVAS PARA AYUDAR A UNA ORGANIZACIÓN A DESARROLLAR UNA CULTURA ÁGIL.

- Descubra estrategias para mejorar el proceso de entrevistas e incorporación para mejorar la productividad y la satisfacción de los nuevos empleados con la organización.
- Complete un lienzo de Organización ágil para compartir con su gerente y colegas. Este proceso integrará completamente los conceptos del taller en su pensamiento y proporcionará a su organización un artefacto valioso para apoyar la discusión continua.
- Descubra cómo administrar o eliminar restricciones puede ser el mayor determinante para el éxito operativo.

Parte 1: ¿Por qué desarrollar una organización ágil?

Una mejor pregunta puede ser "¿qué sucede si no te conviertes en una organización ágil?" Los expertos estiman que habrá más cambios tecnológicos en los próximos 20 años que en los últimos 300 años. Además, el cambio generacional en la fuerza laboral a Millennials y Generation Z se traduce en una cantidad de interrupciones sin precedentes en cada organización. ¿Cómo puede una organización tener éxito en este entorno? Al volverse más ágil. Revisamos lo siguiente:

- La próxima 4ta revolución industrial
- El impacto de la disrupción generacional en la organización
- La necesidad de un pensamiento centrado en las personas para tener éxito en el futuro

Ejercicio: considerará ejemplos en los que haya visto las interrupciones tecnológicas y generacionales dentro de su organización y el mercado general. Además, discutiremos cómo el liderazgo y los recursos humanos deberán adaptarse.

Parte 2: Diseñando una nueva forma de trabajar

Para diseñar el trabajo de una manera nueva, tenemos que estar abiertos a una nueva forma de pensar. En esta sección, discutimos los valores y el manifiesto de Agile para descubrir los elementos críticos centrados en las personas para el éxito de Agile. También presentamos a los participantes el pensamiento dinámico, donde adoptamos una mentalidad holística, sistemática y de crecimiento para enfrentar los desafíos que enfrenta dentro de una organización. Cubrimos lo siguiente:

- Valores Ágiles y Manifiesto
- Pensamiento dinámico
- Mentalidad ágil / magra
- Mentalidad fija versus crecimiento mental

Ejercicio: considerará cómo su organización necesitaría cambiar para vivir verdaderamente los Valores Ágiles y el Manifiesto. Además, después de la introducción al Pensamiento dinámico, consideraremos las oportunidades y los desafíos para aplicar los conceptos para apoyar el desarrollo de una mentalidad ágil / magra dentro de una organización.

CULTURA ÁGIL EN LAS ORGANIZACIONES: CONSTRUYENDO UNA ORGANIZACIÓN ÁGIL EFECTIVA

Parte 3: Realignar una organización para la agilidad

Las estructuras organizativas jerárquicas o aisladas tradicionales tienen varias limitaciones importantes para lograr una mayor agilidad. Estos incluyen la falta de una comprensión holística de los cambios en las necesidades y demandas de los clientes, una colaboración más débil entre los grupos que intentan entregar valor a los clientes y empleados sin poder. En esta sección, discutimos el concepto central ágil de equipos colaborativos auto formativos vinculados específicamente a entregar valor al cliente. Discutimos cómo la aplicación de estos conceptos a toda una organización impacta los conjuntos de habilidades requeridos de los empleados, cómo el liderazgo tendrá que adaptarse y cuántas herramientas tradicionales en Recursos Humanos deberán cambiar. Cubrimos lo siguiente:

- Revisión de organizaciones tradicionales
- Alineando organizaciones con el flujo de valor
- Empleados en forma de T
- La teoría de las restricciones
- Equipo de equipos

Ejercicio: Discusión grupal sobre el impacto de alinear una organización con el flujo de valor con equipos multifuncionales basados en el propósito, la visión, la misión y los valores.

Parte 4: Liderazgo en la creación de una organización ágil

¿Cuál es el papel de los líderes en una organización que permite a sus empleados auto organizarse para crear valor, alienta el pensamiento crítico proactivo y recompensa el desempeño basado en los objetivos organizacionales y de equipo? En esta sección, compartimos los conceptos de liderazgo de servicio, desarrollar una mentalidad ágil y lograr una fuerza laboral altamente comprometida. La discusión incluye:

- Liderazgo de servicio
- El significado de una mentalidad ágil
- Creando agilidad cultural
- Desarrollando una fuerza laboral comprometida

Ejercicio: explorará las diferencias entre el liderazgo en su organización y los conceptos de liderazgo ágil. También consideramos formas de desarrollar líderes ágiles y qué cambios serían necesarios dentro de los recursos humanos para lograr una cultura de agilidad y compromiso.

Parte 5: La mentalidad ágil de recursos humanos

Los fundamentos de Agile están en conflicto con las herramientas tradicionales de recursos humanos, como las revisiones de desempeño individual, la compensación vinculada al desempeño individual y la educación / aprendizaje dictada por la organización. Los recursos humanos deben volverse ágiles para lograr la cultura deseada. En esta sección, trabajamos juntos para repensar el papel y las herramientas de los recursos humanos, para que apoyen la nueva cultura. La discusión incluye:

- Lo que realmente motiva el alto rendimiento
- Un Relook en el kit de herramientas de recursos humanos que incluye:
 - Evaluaciones de rendimiento
 - Compensación
 - Aprendizaje
 - Planificación de la carrera

Parte 6: Desarrollar una fuerza laboral ágil utilizando métodos basados en datos

A pesar de todos los avances en tecnología que disfrutamos, la mayoría de las organizaciones se basan principalmente en evaluaciones subjetivas para identificar y desarrollar el talento. Para muchas organizaciones, no ha cambiado mucho en más de 100 años. En esta sección, le presentamos un enfoque integral para utilizar métodos basados en datos para identificar, reclutar y desarrollar individuos y equipos de alto rendimiento. El análisis de datos tiene el potencial de mejorar la colaboración, la gestión de conflictos, la selección de carrera y aprovechar las motivaciones intrínsecas. Deberá completar una evaluación de personalidad en línea antes de la clase. Además de completar algunos ejercicios. La discusión y los ejercicios utilizarán los datos de las evaluaciones para ayudar a los participantes a descubrir ideas valiosas sobre usted y los demás participantes en el curso. La discusión incluye:

- Discusión basada en datos de comportamientos, motivaciones y habilidades
- Identificación de posibles conflictos entre los participantes y estrategias para manejar esos conflictos
- El uso del análisis de datos para desarrollar descripciones de trabajo, mejorar el reclutamiento y la incorporación de nuevos empleados.

Ejercicio: en función de la evaluación de personalidad que completará antes de la clase, revisamos las estrategias para mejorar la comunicación, descubrimos cómo nuestras motivaciones individuales afectan las relaciones, participamos en una sesión de lluvia de ideas de evaluación comparativa del trabajo para obtener una mayor comprensión de cómo el análisis de datos puede mejorar la contratación y examinar cómo los empleados ahora dirigirán y experimentarán un tipo diferente de carrera profesional ya que las organizaciones adularán a las organizaciones con un propósito específico .