



Ahol emberek vannak,
ott a legpontosabb terv is
összedőlhet

Hozd ki az embereidből a **legjobbat**



TIME IS MONEY



Result

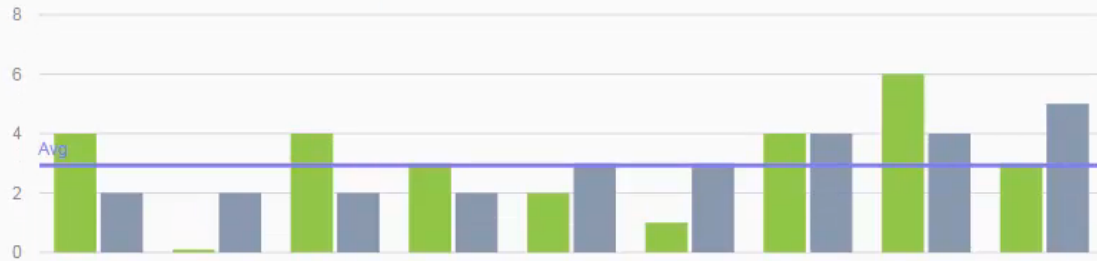
Most people in the team like to share and learn. Know-how and experience are collective resources, benefiting the members and the organization alike.

Next Steps

Here are some useful tips to bring out the maximum!

1. Reward this behaviour.
2. Avoid oversharing; keep it relevant.
3. Help new members to adopt the culture.

Individual know-how sharing ?



Give score ?

88.90%



Get score ?

100.00%



Background

Knowledge-culture is the way your team handles useful experience. Best practice, know-how, creative solutions accumulate along the history of your team, making knowledge a resource in its own right - just like time or money. Be aware though that knowledge not shared is lost, when its owner leaves your

Science

Know-how analysis maps routes where knowledge gets shared, by identifying the people who share their experience and insights. Members can be equals, always teaching each other, or can be mentors with many apprentices at a time. Newcomers may start on the periphery but they may bring fresh and valuable insights. In order

PROCESS
MANAGEMENT

INFORMATION
FLOW

KNOWLEDGE
MANAGEMENT

LEADERSHIP
SUPPLY

CHANGE
MANAGEMENT

RETAINING &
REWARDING

ENGAGEMENT

ONBOARDING &
ATTRITION

Opinion leader 😊

Opinion leaders' influence 😊

General buy-in 😊

Different communities 😊

Introduction

Opinion leaders have effect on people, but it is up to the individual to act on that effect. According to the tipping point theory, at least ten percent of the company members can change the majority of the company, if their belief is solid. Exact knowledge of the number of followers helps you lay data-based workshops and trainings to include the minimal necessary personnel into any change management projects.

Science

The analysis selects people who are connected to either loyal influencers or loose cannons. For a company that is larger than 150 employees, the analysis goes a step further, to select the influenced peoples connections as well.

Opinion leaders' influence 12 👤

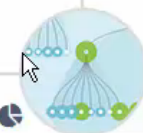
FRANCES DIXON ▾

LUZ LONG ▾

RACHELL HUYNH ▾

JESSICA CHANCE ▾

JOAN LADD ▾

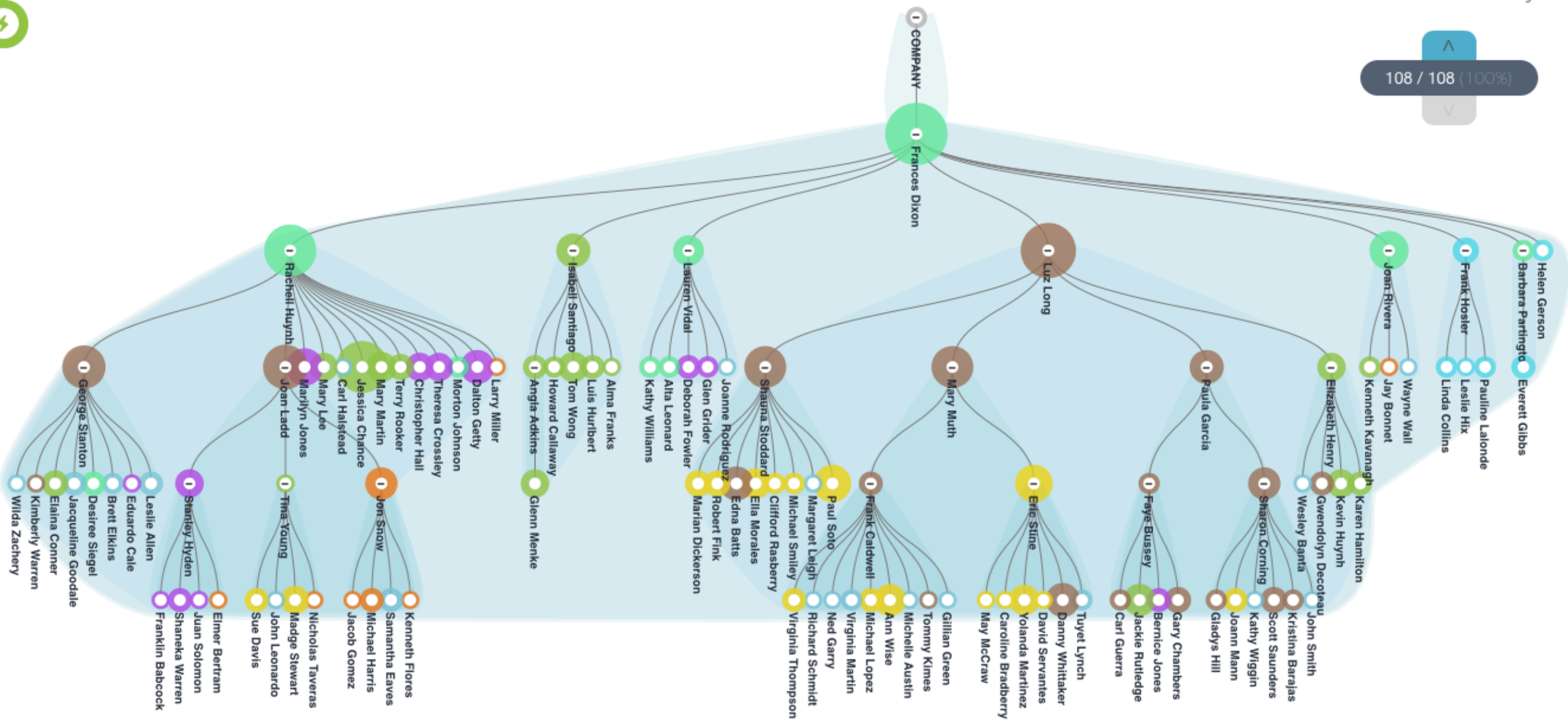


Explanation

The number in the orange box represents the quantity of opinion leaders. By pressing the piechart button you can examine the distribution of opinion leaders and their followers within the organization. In the green boxes we provide you the names of these employees. *Loose cannons* are highlighted with an alert icon in the list. By clicking on their names you can see a list of their followers. By pressing the circle button in the middle of the screen you can dig deeper via the organizational chart view.

Név: Elizabeth Henry

Navigation controls: Up arrow, 108 / 108 (100%), Down arrow



Osztozik a csapat a vízió?

📣 Eredmények

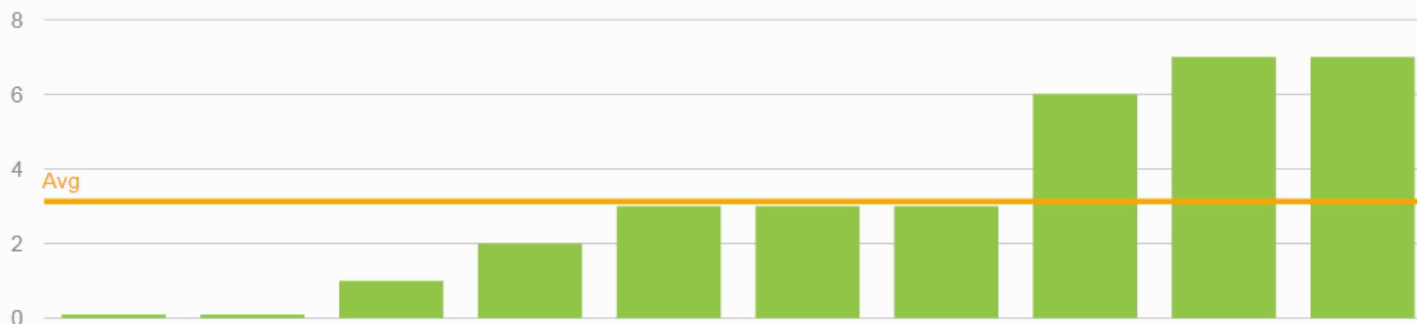
Akadnak alternatív alcsoportok és véleményvezérek a csapatban. Amíg alacsony számuk segít egy irányba húzni a társaságot, a létezésük lehetőséget nyújt az alkalmazkodó készséghez. A megbeszélések lassabbra nyúlhatnak, a teljes egyetértéshez képest.

⚡ Következő lépések

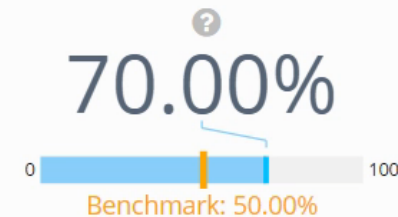
Néhány hasznos tipp, hogy javítsd az egyensúlyt!

1. Érthetően kommunikáld a víziót, hogy szinkronban tartsd az alcsoportokat.
2. Vond be kommunikációdba a nagyobb befolyású tagokat (lásd pontméret).
3. Tartsd az alcsoportok számát alacsonyan.

Kik a véleményvezérek a csapatodban? ?



Mennyire hatékonyan mobilizálható a csapat?



📖 Háttér

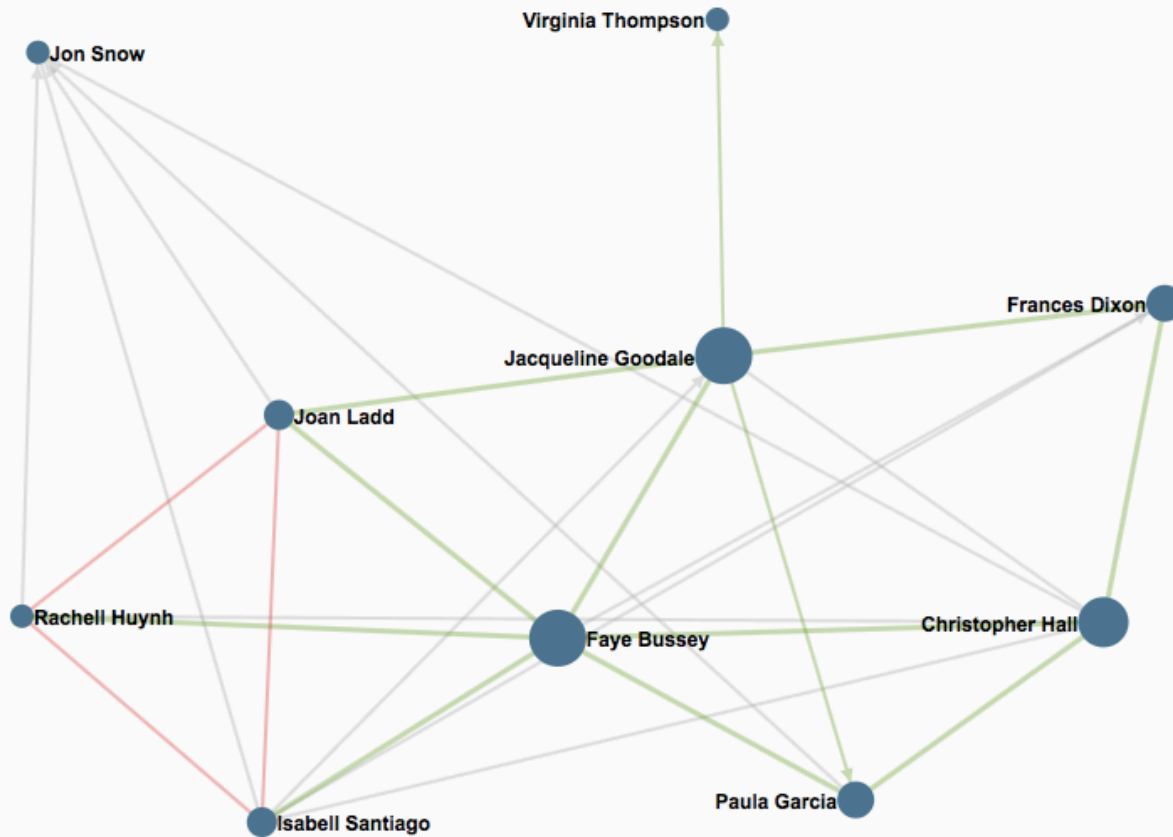
Döntéseinket a véleményeink befolyásolják, a véleményeinket a kultúra. Elménk a kultúrát úgy tárolja, mint az emberek összessége, akikkel egyet értünk, vagy akikkel szemben ellenvéleményünk van. A legerősebb referenciánk, a véleményvezérünk, kihathat a motivációkra és akár a teljesítményünkre is, azáltal, hogy szinkronizálja a csapattagokat. Minél kevesebb véleménycsapat - és véleményvezér - van, annál gyorsabb és hatékonyabb a munka. Minél több a

🔬 Tudomány

A klaszterező algoritmusok láthatóvá teszik a hasonlósági csoportokat a csapaton belül. Az analízis megmutatja, hány különböző vélemény létezik. Ezen kívül feltárja a karizmatikus vezetőket, akiket többen követnek.

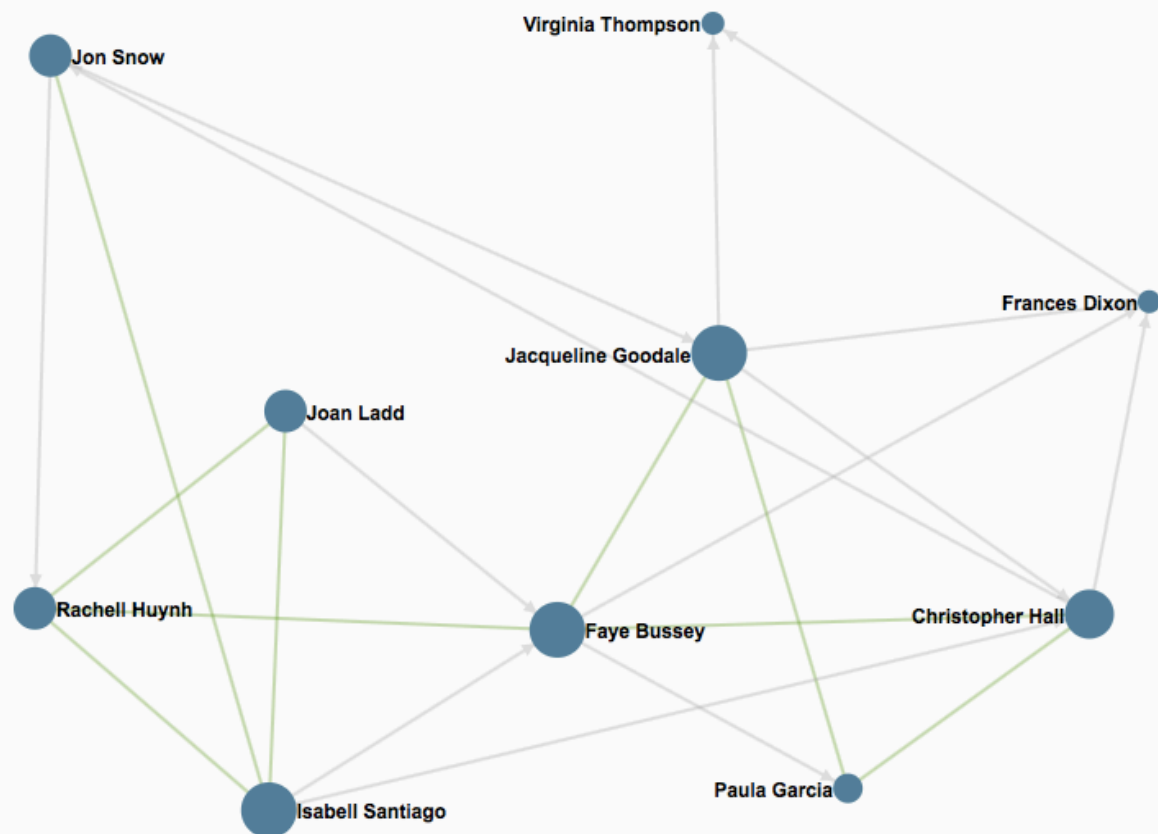
Kérdőív kérdés: Kiknek a véleményére adsz?

Információáramlás szociogram



Csapattagok: 10
Kapcsolatok: 26

Tudásmegosztás szociogram



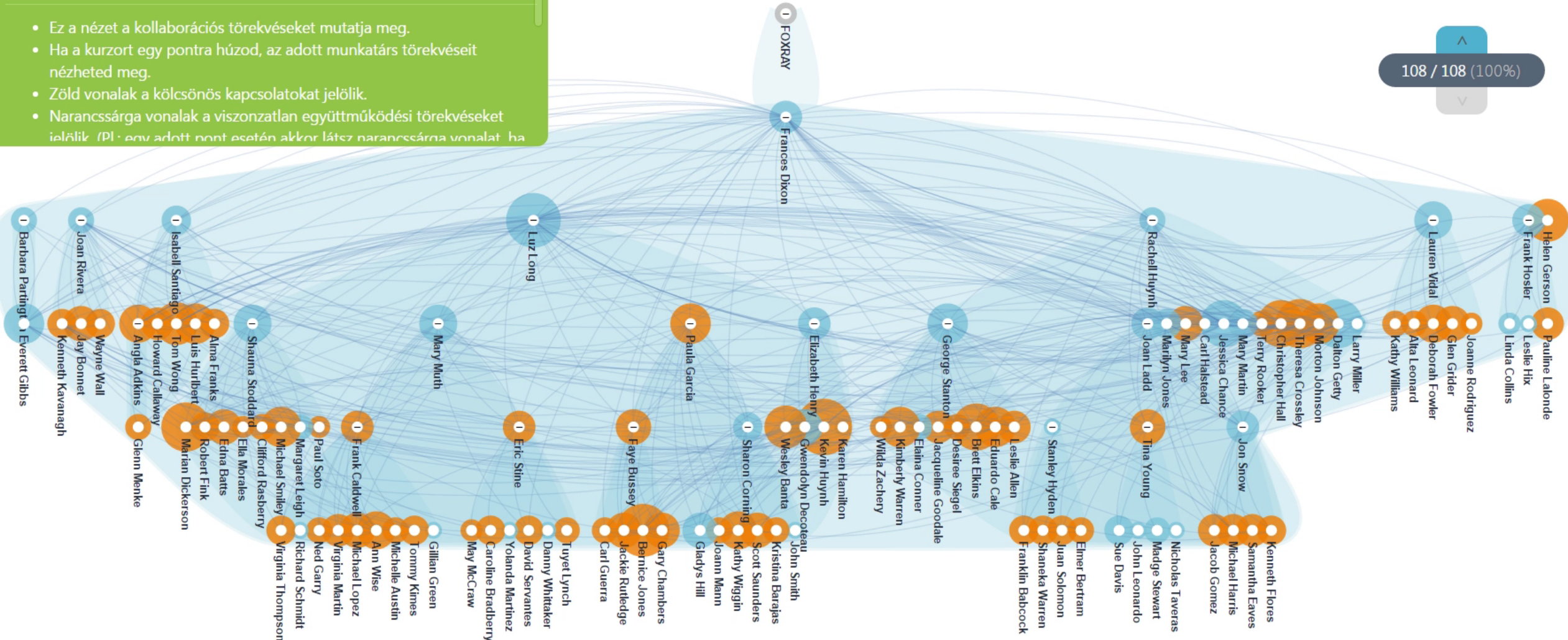
Csapattagok: 10
Kapcsolatok: 22

Név: Paula Garcia

108 / 108 (100%)

Magyarázat

- Ez a nézet a kollaborációs törekvéseket mutatja meg.
- Ha a kurzort egy pontra húzod, az adott munkatárs törekvéseit nézheted meg.
- Zöld vonalak a kölcsönös kapcsolatokat jelölik.
- Narancssárga vonalak a viszonzatlan együttműködési törekvéseket jelölik (PI - egy adott pont esetén akkor látsz narancssárga vonalat ha



Zoom:

Jon Snow



Virginia Thompson



Frances Dixon



Jacqueline Goodale



Joan Ladd



Rachell Huynh



Faye Bussey



Christopher Hall



Isabell Santiago



Paula Garcia



Csapattagok: 10

Kapcsolatok: 15



Kik tűnnek ki a szakmai tudásukkal?



p	I
Paul Soto	
P aula Garcia	
P auline Lalonde	
Christo p her Hall	
Michael Lo p ez	

CX-Ray Hálózatelemzés: Hogyan működik



A munkatársak **12 kérdésre** válaszolnak



Ahol **egymás neveit** sorolják fel válaszként



Időigény– átlag **7 perc/munkatárs**



A kérdések **angol és magyar nyelven** elérhetőek

Összefoglalva:

Gyors és elérhető mérése és monitorozása a...

- a valós munkafolyamatoknak
- a tudásmegosztás hálózatának
- az információ áramlás útjának
- a vezetői és szakértői potenciálnak
- az elkötelezettségnek
- az értékközösségeknek
- a véleményvezéreknek és befolyási körüknek
- az elismerés elterjedésének

Azért, hogy ne a „csapat” álljon a siker útjába.



„Ne bízz a
megérzéseidben.

Inkább használd adatokat! ”

Laszlo Bock

Google HR

Büszkék vagyunk ügyfeleinkre

