



Projekt: „Zwiększenie konkurencyjności polskich towarów roślinnych na rynkach międzynarodowych poprzez podniesienie ich jakości i bezpieczeństwa fitosanitarnego”

Nr Umowy o wykonanie i finansowanie Projektu:
Gospostrateg1/385957/5/NCBR/2018

Strategia PIORiN na lata 2022-2027. Innowacje wspierające polską gospodarkę.

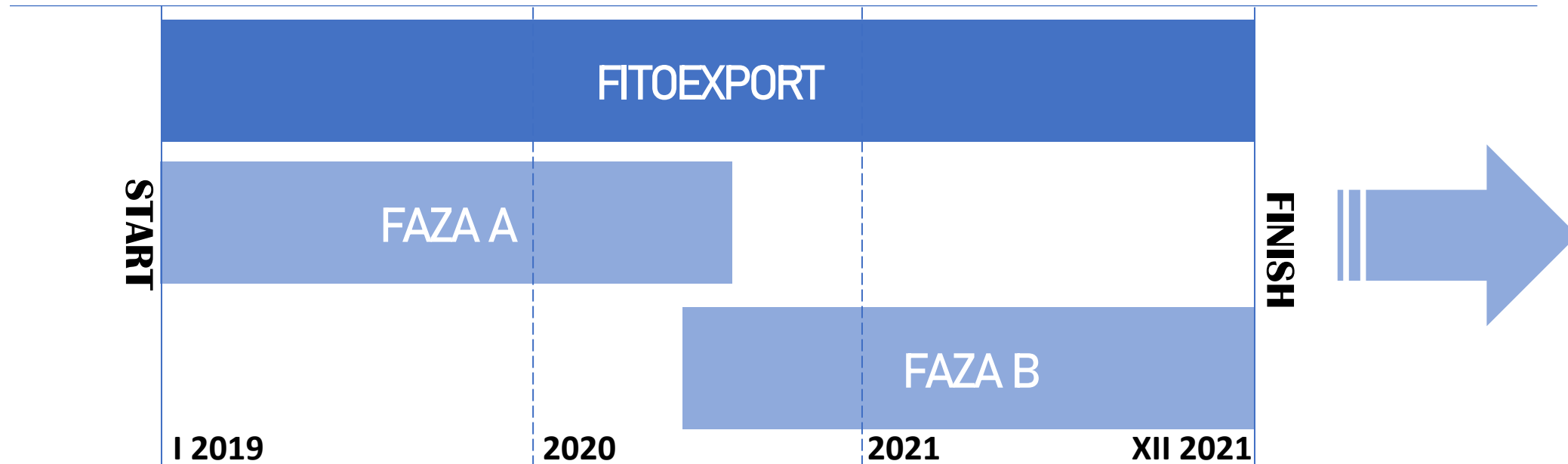


Finansowanie:



Agnieszka Górską (WIORiN Katowice)
Agnieszka Rogowiec (WIORiN Kraków)
Dr Tomasz Rosiak (WZ UW)
Dr Paweł Kłobukowski (WZ UW)

FITOEXPORT - krótko o projekcie



- Faza A – część badawcza
- Faza B – przygotowanie wyników z fazy A do wdrożenia

Zespół Wydziału Zarządzania UW



Dr Tomasz Rosiak –
Kierownik projektu
FITOEXPORT na UW



Dr Agnieszka Brzozowska



Prof. Dr hab. Beata Glinka



Prof. dr hab. Przemysław Hensel



Dr Paweł Kłobukowski



Dr Michał Kołtuniak



Prof. Jacek Pasieczny



Dr hab. Agnieszka Postuła

Badanie organizacji i otoczenia

Ramy teoretyczne:

- Organizacja ucząca się (*organizational learning*) - jako proces tworzenia, utrzymywania i przekazywania wiedzy w organizacji
- Ciągłe doskonalenie (*continuous improvement*) – jako zdolność do ciągłej (trwałej) poprawy swojego działania
- *Action Research* – jako metoda współpracy UW i PIORiN

Metody badań:

- Badania jakościowe, a wśród nich:
 - Przeprowadzono 51 wywiadów (PIORiN i usługobiorcy)
 - Przeprowadzono badania literaturowe
 - Przeprowadzono analizy prawne
- Analityka danych organizacyjnych
- Warsztaty z zespołem ds. innowacji
- Badanie ilościowe wśród usługobiorców



1 625 stron maszynopisu.

Wynikiem kodowania było

przyporządkowanie **2280**

fragmentów tekstu do **84**

kodów wchodzących w skład **8** rodzin

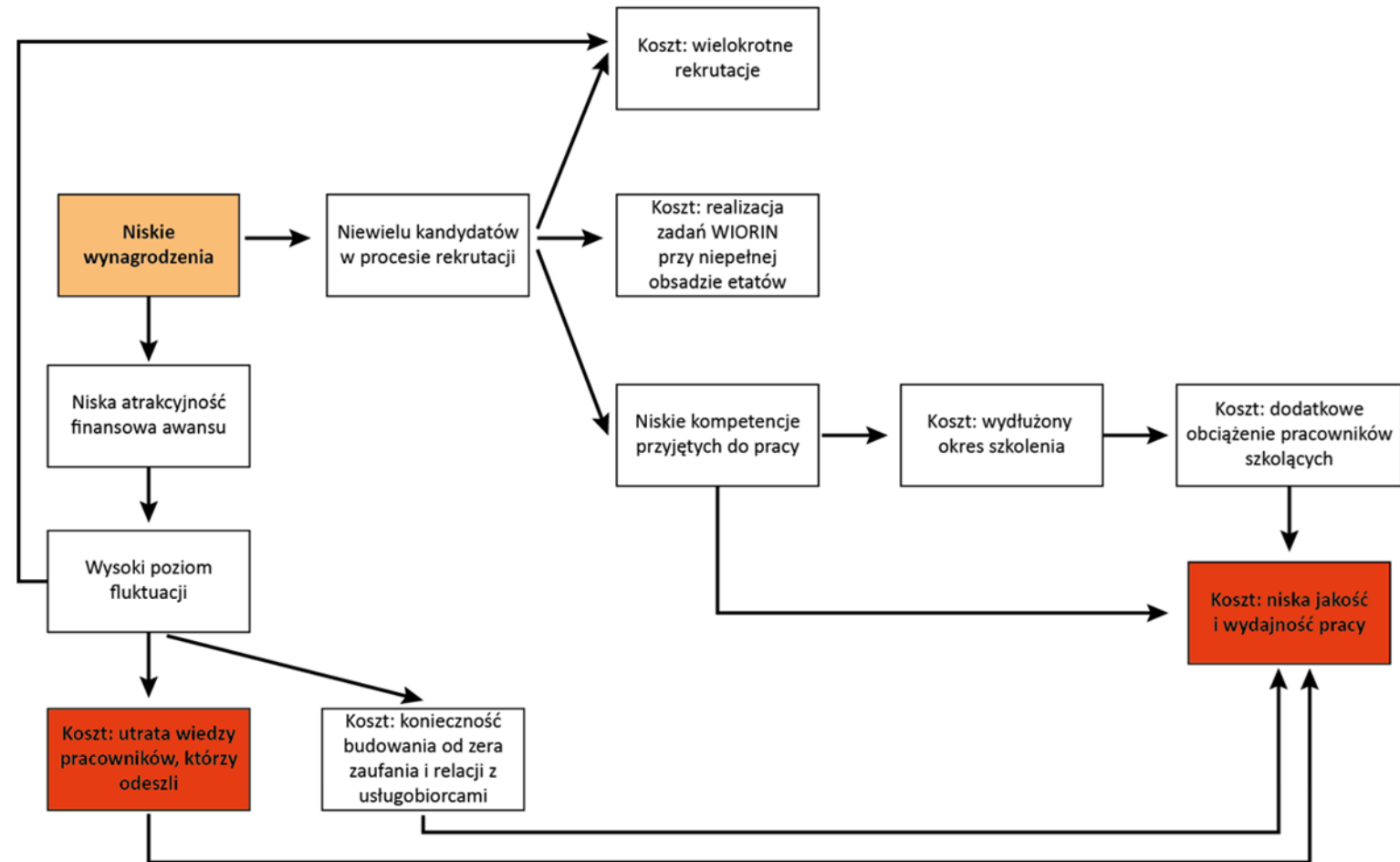
kodów.

Główne (wybrane) wnioski

- W obecnych uwarunkowaniach organizacyjnych i finansowych wydaje się, że PIORIN jest relatywnie dobrze zarządzaną Instytucją
- PIORIN dysponuje zaangażowaną i profesjonalną kadrami, która jest gotowa i oczekuje zmian organizacyjnych
- Przez usługobiorców PIORIN postrzegana jest jako kompetentna, choć wolno działająca organizacja
- W PIORIN można zaobserwować praktycznie wszystkie elementy organizacyjnego uczenia się
- Ma ono jednak bardzo ograniczoną skuteczność, głównie ze względu na:
 - Dysfunkcyjny wpływ systemu administracji zespolonej na organizację PIORIN skutkujący m.in.:
 - Nieefektywną alokacją zasobów
 - Problemami natury koordynacyjnej
 - Głębokie niedofinansowanie przejawiające się:
 - Przestarzałym parkiem maszynowym (m.in. samochody, IT)
 - Istnieniem wąskich gardeł w organizacji (zwłaszcza przy wydawaniu świadectw fitosanitarnych)
 - Problemami natury kadrowej
 - Fakt, że uczenie się jest raczej kwestią indywidualną a nie systemową

Przykład wniosków z przeprowadzonych analiz

Finanse a problemy kadrowe PIORIN



Sposób pracy



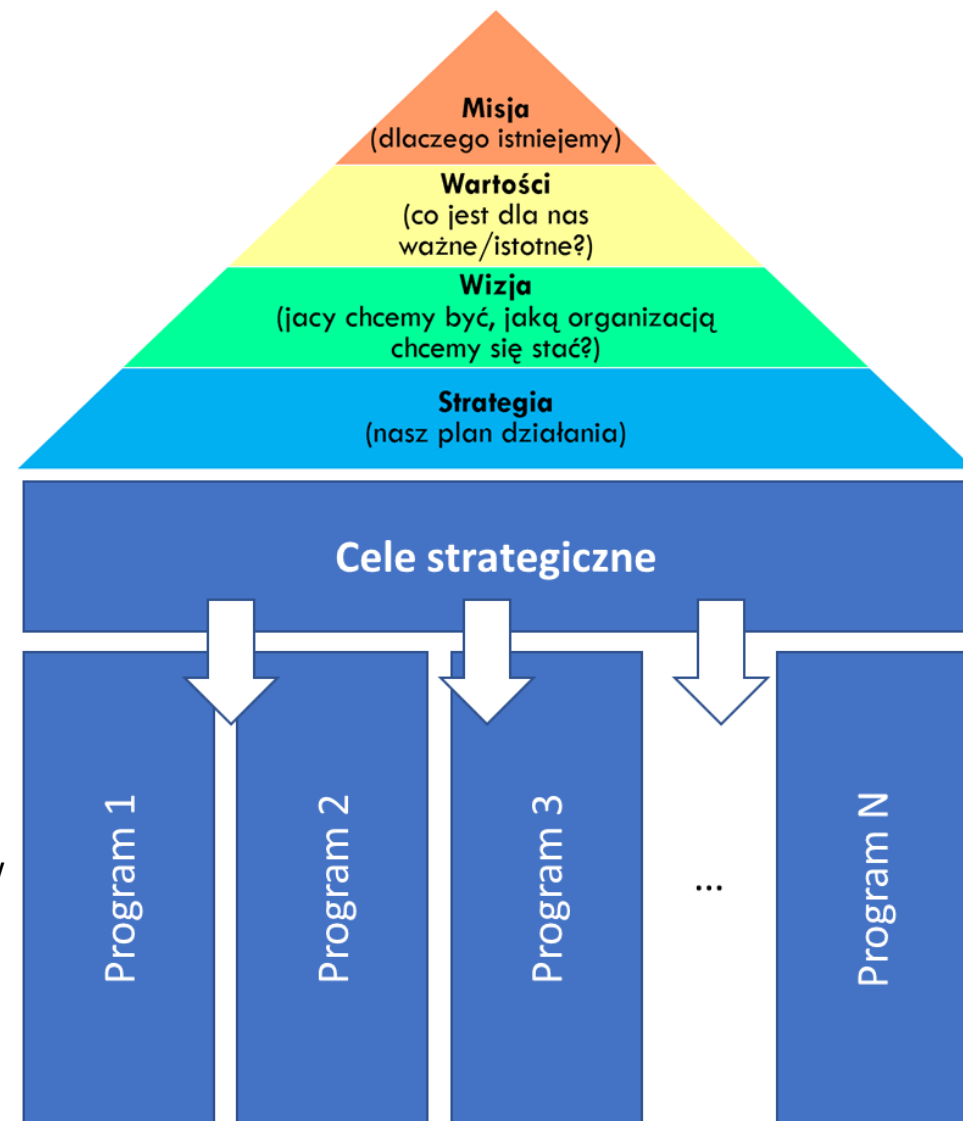
Zespół skupiony wokół Głównego Inspektora (osoby ze ścisłego kierownictwa):

- Opracowanie misji i wizji
- Dyskusja strategicznych wyborów
- Uzgodnienie systemu wskaźników monitorujących realizację celów
- Prezentacja założeń strategicznych zespołowi ds. strategii



Zespół ds. strategii (Liderzy zespołów z WIORiN):

- Uzgodnienie diagnozy organizacji
- Opracowanie analizy SWOT
- Prezentacja analizy SWOT zespołowi kierowniczemu
- Opracowanie celów strategicznych
- Opracowanie funkcjonalnych programów działania zmierzających ku realizacji celów strategicznych
- Redakcja dokumentu strategii



Główne założenia strategiczne

- **Horyzont strategii** na 2022-2027

- **Misja:**

Misją PIORiN jest wspieranie polskiej gospodarki i zapewnienie bezpieczeństwa konsumentów.

- **Wizja PIORiN w 2027 roku:**

Zasobna, efektywna, zdolna do samodoskonalenia swoich działań organizacja, która potrafi korzystać z potencjału płynącego ze zdecentralizowanego charakteru i otwartości na otoczenie. Organizacja pozytywnie postrzegana w społeczeństwie, której atutem są skuteczność i obiektywizm działania.

Cele strategiczne PIORiN 2022-2027



Poprawa warunków
funkcjonowania
Inspekcji



Poprawa
efektywności
działania



Rozwój obszaru HR



Poprawa komunikacji
wewnętrznej i
zewnętrznej



Rozwój współpracy z
otoczeniem

Główne programy działania



- Poprawa warunków funkcjonowania Inspekcji poprzez m.in. :
 - Wzrost budżetów
 - Dywersyfikacja źródeł budżetów



- Poprawa efektywności działania polegające poprzez m.in.:
 - Uproszczenie i standaryzację procedur i dokumentacji
 - Szersze wykorzystanie narzędzi IT



- Wzmocnienie funkcji HR w tym działania wspierające m.in.:
 - Rekrutacja
 - Onboarding
 - System motywacyjny
 - Szkolenia i sukcesja wiedzy w organizacji



- Poprawa/wzmocnienie komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej:
 - Wdrożenie rozwiązań ułatwiających wymianę wiedzy i wspierających proces uczenia się w organizacji
 - Budowa świadomości i pozytywnego wizerunku Inspekcji w społeczeństwie



- Intensyfikacja współpracy z otoczeniem:
 - Aplikacja o wspólne granty
 - Intensyfikacja współpracy z ośrodkami naukowymi

Operacjonalizacja i wdrożenie strategii

- Do każdego funkcjonalnego programu działania określono:
 - mierniki
 - jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację wybranych programów

Dzięki temu możliwe będzie monitorowanie stanu realizacji i motywowanie do wdrożenia strategii.

Kiedy nastąpi wdrożenie?

Start wdrożenia... już nastąpił. Konstrukcja programu GOSPOSTRATEG umożliwiła wypracowanie nie tylko założeń strategicznych, lecz również konkretnych rozwiązań dzięki, którym pierwsze pozytywne efekty mogą się pojawić już w pierwszym roku funkcjonowania strategii.