



Viziunea și destinația organizațională explicate

Liderii majorității organizațiilor susțin că au definit un **cadru strategic al organizației**, constituit din viziune, misiune și valori. De multe ori se ajunge însă ca aceste elemente să fie confundate între ele, iar valoarea adăugată pe care ar trebui să o aducă se pierde.

Viziunea este o afirmație a cum se dorește a arăta viitorul, și spre ce aspiră organizația să devină. În general, viziunea nu este încadrată în timp (de ex. nu sunt incluse indicii specifice despre când va fi realizată), fiind în același timp vag definită și dezvăluind puține detalii despre modul în care va fi atinsă. De exemplu, o firmă poate avea viziunea de a fi “lider de piață”, fără a fi însă clar definit “liderul de piață”, fără a clarifica modul în care se interpretează “a fi lider pe piață”, când se va realiza îndeplinirea viziunii sau de ce ar fi nevoie pentru acest lucru.

Misiunea reprezintă motivul existenței organizației. Misiunea examinează acel “raison d'être” al organizației, mai departe decât simpla creștere a satisfacției acționarilor, și reflectă motivația angajaților în implicarea în companie.

Valorile sunt acele idei și credințe la care aderă și definesc toți membrii organizației, și arată modalitatea lor de lucru și atitudinea pe care o au față de diferite aspecte ale muncii lor.

Ceea ce face diferența între organizațiile care doar își stabilesc aceste afirmații și cele care sunt de succes este că cele din urmă reușesc să se vizualizeze într-un viitor definit, cu un grad mare de detalii. Pentru a susține această vizualizare a organizației este folosit un instrument numit **Destinația Organizațională**.

Spre deosebire de viziune sau misiune, **Destinația organizațională** este un instantaneu al imaginii organizației dorite la un anumit moment dat, în timp ce organizația lucrează pentru atingerea elementelor viziunii sale. Perioada pentru care este realizată este de obicei de 3-5 ani, dar aceasta variază în funcție de industrie sau circumstanțe.

Destinația organizațională cuprinde o privire de ansamblu asupra rezultatelor care sunt obținute în intervalul dorit, detalii financiare, așteptările stakeholderilor, procese de lucru, cultura organizațională și altele. Unele elemente ale destinației organizaționale sunt ținte numerice - cum ar fi veniturile din proiecte - iar altele sunt descriptive - cum ar fi cultura organizațională.

Pentru ca echipa de management și toți angajații să poată înțelege dintr-o singură privire încotro se îndreaptă organizația, este recomandată elaborarea unui document, numit **Starea dorită**, care să cuprindă toate aspectele menționate mai sus: destinația organizațională, viziunea, misiunea și valorile.

În mod normal este creat un singur document **Stare dorită** pentru întreaga organizație, iar fiecare arie funcțională își poate elabora unul similar pentru specificul ei, care este aliniat și contribuie la atingerea celui organizațional.

Starea dorită constituie un element al sistemului de **management al performanței** și oferă într-o singură pagină toate aspectele descriptive organizației așa cum se dorește a arăta într-un viitor definit și unul îndepărtat.