МЕТОДОЛОГИЯ ПОСТРОЕНИЯ 2С СИСТЕМ И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Молодчик А.В., Петров В.Ю.

Гипотеза:

Концепция устойчивого развития организации требует:

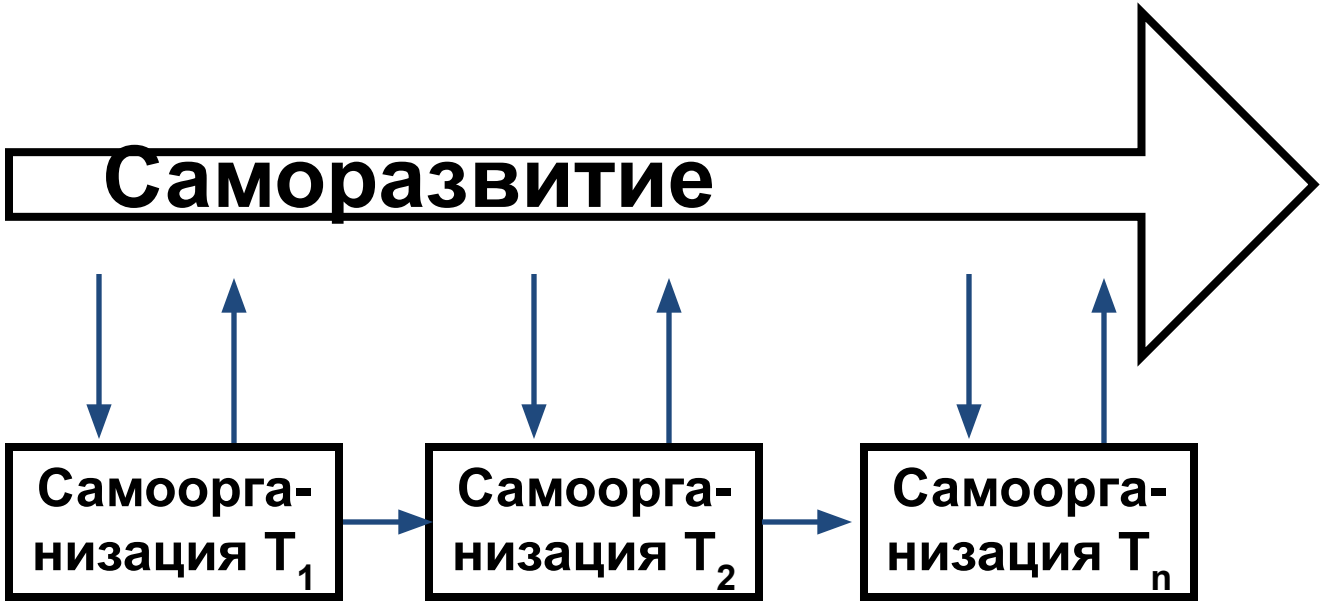
A. Ориентации на долгосрочный успех

B. Учёта неэкономических факторов успеха (окружающая среда, социум, качество жизни людей и т.д.)

Достижение этой цели обуславливает необходимость смены парадигмы классического менеджмента с большей ориентацией на процессы самоорганизации и саморазвития, основанные на механизмах управления поведением людей

Классический менеджмент	Новый менеджмент
Специализация	Разнообразие
Стандартизация	Инициатива, адаптация
Планирование, контроль	Делегирование власти
Иерархия	Гибкость
Вознаграждение	Внутренняя мотивация

Концепция 2С организации



Стратегия

Устойчивое развитие

Тактика

Эффективность и синергетика процессов

Признаки:

- **внутренняя мотивация**
- **рефлексия**
- **синергетика**
- **самоконтроль**

Характеристики 2С системы

Базовые (первичные) характеристики

1. Единство целей и интересов индивидуумов, групп, организаций (целеполагание).
2. Принятие на себя ответственности, самоконтроль (самоопределение).
3. Многоуровневое лидерство, командная работа, синергия, вовлечённость (механизм).

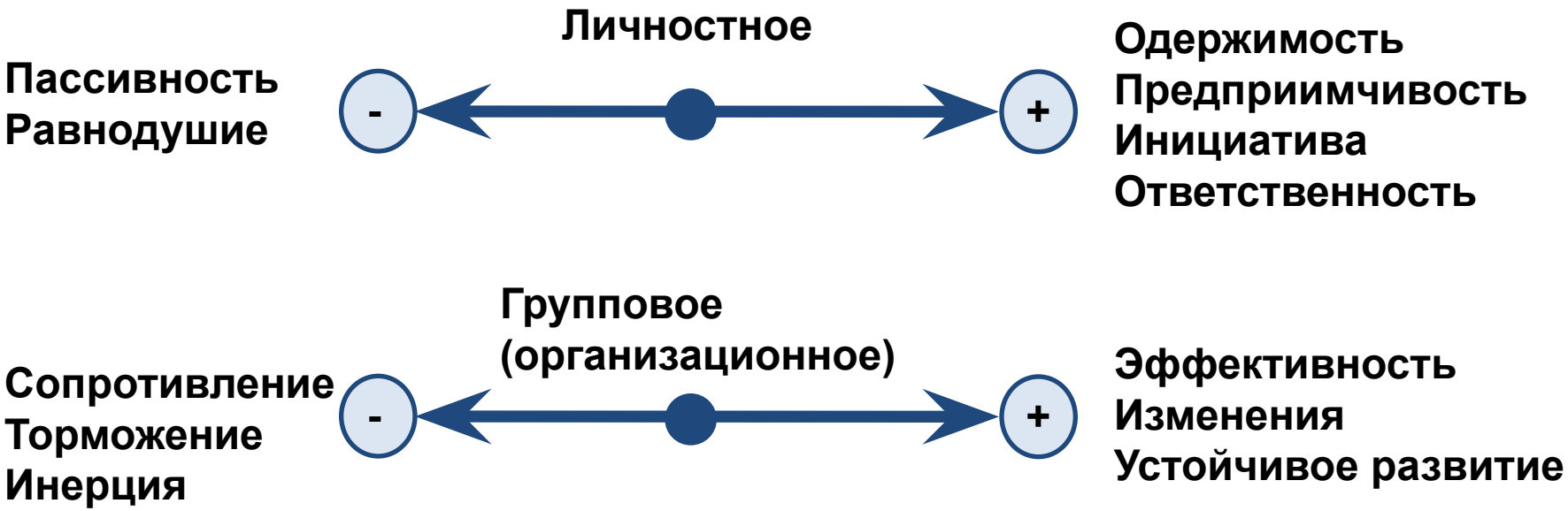
Обеспечивающие характеристики

1. Внутренняя долгосрочная мотивация и её напряженность (двигатель).
2. Децентрализация и внутреннее предпринимательство (форма).
3. Самообучение, наполненность знаниями (потенциал).

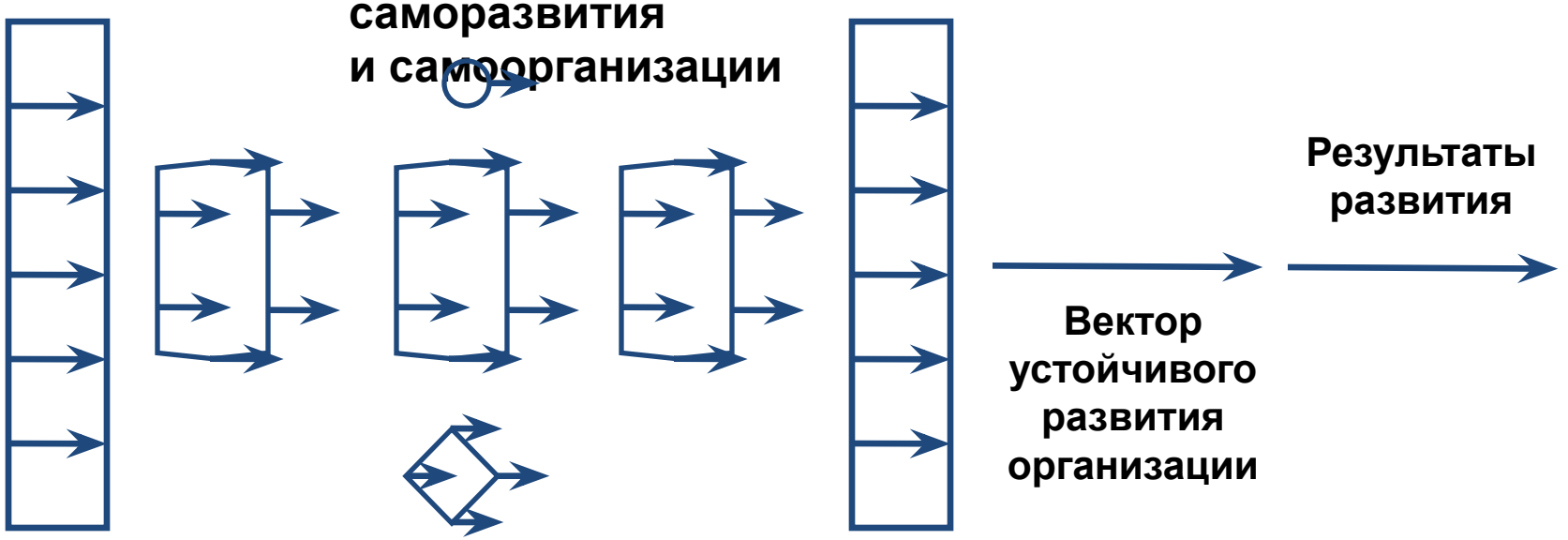
Результирующие характеристики

1. Проявление инициативы и достижение max результата (результат).

Вектор личностного и группового поведения



Теоретическая модель 2С организации



Нормы и правила поведения

(процесс замораживания изменений векторов поведения)

Параметры напряженности

(процесс изменения векторов поведения)

Ключевые динамические микроэлементы 2С системы

Импульс	• **Инициатива субъектов системы по её развитию и эффективности**
Вектор поведения	• **Направленность интересов субъектов системы по отношению к её результативности в краткосрочном и долгосрочном периоде**
Мотив	• **Степень желания достижения личных целей и целей системы**

Базовые элементы 2С организации

Элементы 2С системы	Характеристика элементов в идеальных 2С Системах
Культура	Ценности компании, которые одобряют самореализацию сотрудников, ориентируют на успех и признание, на основе предпринимательства; формируют приверженность (лояльность) компании. Является "**цементом**" 2С систем, поддерживает единство целей и интересов, индивидуумов, групп, организаций **(целеполагание)**. Одобряет принятие на себя ответственности и самоконтроль **(самоопределение)**.
Лидерство	Образы и предметы поведения, которые способствуют командной работе, приверженности, вовлечённости, достижению синергии индивидуальных усилий, формируют истории личного и командного успеха в компании. Базируются на многоуровневом лидерстве и определяют **механизм** 2С систем.
Мотивация	Люди демонстрируют приверженность ценностям и интересам организации, инициативны и вовлечены в процессы изменений, поддерживают новые идеи, творчески подходят к решению обычных и новых задач. Сплоченность и командная работа - ключевые характеристики коллектива. Базируется на внутренней долгосрочной мотивации и напряженности сотрудников. Является "**двигателем**" 2С систем.

Базовые элементы 2С организации

Элементы 2С системы	Характеристика элементов в идеальных 2С Системах
Обучение	Формальные и неформальные нормы и правила, которые способствуют саморазвитию сотрудников, команд, подразделений и компаний в целом за счёт активации внутренних резервов и использования широкого спектра источников знаний. Определяет **потенциал** компании.
Структура	Формальные правила и протоколы, которые способствуют появлению инициативы. Позволяет самостоятельно принимать и реализовывать управленческие и технологические решения. Основана на децентрализации и внутреннем предпринимательстве. Определяет **форму** 2С систем.

Новые теории требующие разработки в рамках формирования научной школы и развития идеи «Менеджмент 2.0»

1. Поведенческий подход к построению организации основанный на новых механизмах управления поведением людей, ориентированных на приоритет внутренней мотивации, на базе процессов саморазвития и самоорганизации.
2. Теория напряженности. Организация стремится к развитию и инновациям в случае наличия разницы потенциалов между имеющимися ресурсами и целями, которых она желает достичь.
3. Трансформация бизнес-модели организации в условиях саморазвития и самоорганизации.
4. Теория управления жизненным циклом лидеров, как основной ключевой компетенцией современной организации.

Спасибо за внимание!
Желаем устойчивого катания с гор прекрасной Австрии!
Цель-ам-Зее 2012