

# РАЗВИВАЮЩАЯСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

# ОПРЕДЕЛЕНИЕ СЛОВ

1. Человек
2. Организация
3. Эгрегор
4. Развитие

# ЧЕЛОВЕК

- ▶ Человек обладает сущностными, от рождения, и личностными, приобретенными в процессе жизни, качествами.
- ▶ Культура человека – принципы, правила, стереотипы – совокупность личностных и проявленных сущностных качеств.

# ОРГАНИЗАЦИЯ

Акционеры и топ-менеджеры, их культура формируют корпоративную культуру жизнедеятельности организации – эгрегорные ценности - принципы, правила и стереотипы работы организации:

- систему управления организации,
- систему управления персоналом.

# ЭГРЕГОР

- ▶ Эгрегор – это энерго-информационное образование (мыслеформы) идей, желаний, стремлений группы людей, формирующееся за счет силы концентрации мышления в одном направлении.
- ▶ Сильный эгрегор влияет на окружающих людей, подчиняет их своим целям и управляет их мышлением.
- ▶ Эгрегор обеспечивает качество жизнедеятельности группы людей, сообщества, в т.ч. и организации.

# РАЗВИТИЕ

- ▶ Развитие – это качественные изменения.
- ▶ Развитие человека может происходить, как за счет внутренней потребности – саморазвитие, так и в силу внешних обстоятельств.
- ▶ Развитие человека определяется его культурой.
- ▶ Развитие организации также определяется корпоративной культурой.
- ▶ Основным фактором развития, как человека, так и организации являются потребность в изменениях и готовность к изменениям.
- ▶ Изменения и развитие происходят только с изменением культуры – появлению новых принципов, правил, стереотипов как у человека, так и в организации.
- ▶ Развивающаяся организация – это организация, в которой развитие определяется внутренней потребностью в изменениях и готовностью к изменениям топ-менеджеров и акционеров, формирующих соответственно НОВУЮ корпоративную культуру.

# ОСНОВНЫЕ ЦЕННОСТИ РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

- ▶ Эгрегорные ценности, определяющие жизнедеятельность организации и формирующие управление организации и управление персоналом.
- ▶ Система управления в стиле открытого менеджмента, формирующая желание, видение, энергию и решения управленческой команды из понимания и чувствования гармоничного существования самой Жизни, и направленная на благо Жизни.
- ▶ Персонал - человек с позитивным восприятием, с верой в свои неограниченные возможности и внутреннее Знание.

# ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ





## ЭГРЕГОРНЫЕ ЦЕННОСТИ

- ▶ Эгрегорные ценности формируются на двух уровнях: акционеров и топ-менеджеров
- ▶ Акционеры и топ-менеджеры, их культура формирует корпоративную культуру – идею, цель, принципы, правила, стереотипы работы организации:
  - систему управления организации,
  - систему управления персоналом.

# СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Определяется:

- ▶ Стилем управления
- ▶ Системой стратегического и оперативного управления

# СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

- ▶ Коуч-менеджмент
- ▶ Открытый менеджмент

Коуч-менеджмент - это менеджмент, позволяющий руководителю помочь подчиненным найти верные решения внутри себя (изнутри – наружу).

Открытый менеджмент – это менеджмент, формирующий желание, видение, энергию и решения управленческой команды из понимания и чувствования гармоничного существования самой Жизни и направленный на благо Жизни.

Это менеджмент, осуществляющий гармоничный переход от коуча менеджера к коучу Жизни.

Это менеджмент, раскрывающий внутреннее Знание человека.

# СИСТЕМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

- ▶ Контроль (мониторинг) рынка:
  - Текущая ситуация на рынке – клиенты и конкуренты.
  - Развитие рынка.
  - Позиционирование.
- ▶ Планирование (план развития, план продаж, план работ) и контроль выполнения.
- ▶ Управление бизнес-процессами.
- ▶ Управление качеством.
- ▶ Мотивация.
- ▶ Управление знаниями.
- ▶ Конкурентные преимущества, в т.ч. инновации.

# СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- ▶ Развитие персонала на основе коуч-менеджмента и открытого менеджмента – принцип изнутри-наружу.
- ▶ Эталон личностных, в т.ч. профессиональных качеств персонала.
- ▶ Качественные процессы поиска, оценки, сопровождения и развития персонала.
- ▶ Четкие принципы и правила работы персонала (от топ-менеджеров до рабочих):
  - Четкие функции, в том числе цели и задачи.
  - Четкая ответственность.
  - Четкий испытательный срок с простыми одной, двумя задачами.
  - Четкая оценка качества прохождения испытательного срока (ответственность руководителя) и принятие решения.
  - Возможности для обучения и развития.
  - Четкие решения по соответствию персонала планам развития организации.

# КАЧЕСТВО ПЕРСОНАЛА, КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО

В развивающейся организации определяющим фактором успешности является человек и его понимание:

- ▶ своих неограниченных возможностей,
- ▶ важности позитивного восприятия,
- ▶ необходимости постоянного развития,
- ▶ ограниченности личности и ума человека и, как следствие, необходимости изменения своего стереотипа восприятия Жизни,
- ▶ принципов открытого менеджмента, раскрывающего внутреннее Знание человека,
- ▶ способности добиться всего, к чему человек искренне стремится и во что искренне верит.

## УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ

Для обеспечения качества управления организации, стабильного качества работы каждого сотрудника и каждого подразделения, в целях сокращения времени выполнения любой задачи (операции) и уменьшения себестоимости продукта деятельности организации необходимо формализовать все бизнес-процессы в виде – стандартов, процедур, алгоритмов и документооборота (внутри отдела, внутри предприятия и внешнего).

Управление бизнес-процессами создает систему невозможности повторения ошибок – этим опытом организация растет, но любая ошибка должна быть последней ошибкой.

# СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ

Система управления знаниями включает в себя:

- ▶ Базу текущих знаний (опыт и информация).
- ▶ Формализованную систему процедур и алгоритмов использования базы знаний.
- ▶ Систему контроля качества использования базы знаний.
- ▶ Систему фиксации новых знаний.



# Явные и скрытые знания

Знания могут быть явными и скрытыми.

- ▶ явные (открытые) - каким-либо образом документированные данные, цифры, информация, отчёты, протоколы и т.д.
- ▶ неявные (скрытые) знания - профессиональный и жизненный опыт сотрудников, их ожидания, интуиция, амбиции, мечты, моральные устои и нормы – все, нигде не отражённые нематериальные активы компании, которые формируют её стиль работы, руководства и общения как с внутренними, так и с внешними клиентами.

# ЦЕЛЬ СОЗДАНИЯ БАЗЫ ЗНАНИЙ

- ▶ Перевод скрытых знаний в явные.
- ▶ Переход от интеллектуального потенциала к интеллектуальному капиталу.

База знаний = Интеллектуальный капитал

“Интеллектуальный капитал – это те знания, которые остались в компании, когда все сотрудники ушли домой”.

Т. Стюарт

# СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ, КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО

Система управления знаниями является одним из конкурентных преимуществ развивающейся организации, обеспечивая:

- ▶ Скорость и качество обработки информации.
- ▶ Оптимизацию производственных затрат.
- ▶ Скорость и качество принятия решений.
- ▶ Высвобождение времени руководителей для развития.
- ▶ Сохранение интеллектуального капитала.
- ▶ Качество работы с клиентами.
- ▶ Качество продукта деятельности организации.
- ▶ Развитие организации.

# ОСНОВНЫЕ ЦЕННОСТИ РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

- ▶ Эгрегорные ценности, определяющие жизнедеятельность организации и формирующие управление организации и управление персоналом.
- ▶ Система управления в стиле открытого менеджмента, формирующая желание, видение, энергию и решения управленческой команды из понимания и чувствования гармоничного существования самой Жизни, и направленная на благо Жизни.
- ▶ Персонал - человек с позитивным восприятием, с верой в свои неограниченные возможности и внутреннее Знание.

[Вернуться](#)