

Новая энергетическая модель предприятия

“...настоящая конкурентоспособность должна быть построена на чем-то, о чем мы все знаем, но редко обсуждаем в рамках наших бизнес-дискуссий. Компании должны иметь временные монополии на эмоции и воображение”.

“Несмотря на то, что самые лучшие (и худшие) в мире вещи в жизни связаны с сильными переживаниями, люди ринутся вон из комнаты, если вы произнесете такие слова как любовь, желание, удовлетворение на каком-нибудь корпоративном собрании”.

*Кьелл А. Нордстем & Йонас Риддерстрале
“БИЗНЕС В СТИЛЕ ФАНК”*



Типичная задача

Имеется предприятие в состоянии А, в котором оно приносит недостаточно прибыли, а также имеется ряд особенностей и проблем. Требуется перевести это предприятие в состояние В, в котором будет достигнут значительный рост бизнеса, проблемы будут решены, а собственники предприятия будут вполне удовлетворены финансовыми результатами.

Формула успеха: *“Чтобы получить результаты, нужно иметь цель, план и волю”.*

Цель имеется, готовность к трудностям во имя достижения цели тоже. Вопрос за малым: разработать план трансформации предприятия из состояния А в В...



Предлагаемые решения (рецепты):

- * Разработка стратегии
- * Постановка Сбалансированной системы показателей
- * Внедрение системы качества по международным стандартам ISO 9000
- * Создание системы финансового управления
- *



Статистика 😞

- * До 70 % проектов внедрения тиражных ERP-систем завершаются неудачно
- * Внедрение бюджетирования на промышленных предприятиях приводит к резкому ухудшению качества готовой продукции и общему росту затрат
- *



Что делать?

Для того, чтобы не ошибиться с планом работ по решению вышестоящей задачи неплохо бы знать, существует ли статистическая взаимосвязь между применением той или иной управленческой методики и реально полученным результатом (экономическим эффектом)? Как решить задачу? Что для этого нужно?



Статистика Джима Коллинза

Хорошее – враг великого.

И это одна из основных причин, почему у нас так мало чего-то по-настоящему великого.

В течение четырех лет группа ученых под руководством Джима Коллинза пыталась выявить факторы, которые определяют успешность перехода компаний от среднего (хорошего) состояния к выдающимся экономическим результатам.

Одним из факторов, который исследовала группа Коллинза, являлось влияние технологических инноваций, применяемых компаниями, на успешность совершения перехода.

Результат исследования этого фактора: какая-либо статистически значимая взаимосвязь – отсутствует. Новые технологии (управленческие, информационные и др.) внедряли как компании, ставшие великими, так и компании-аутсайдеры из группы сравнения. Однако результаты внедрения новых технологий, оказались принципиально разными: одни получили значительный эффект, другим же инвестиции, сделанные в технологии, ничего не дали.



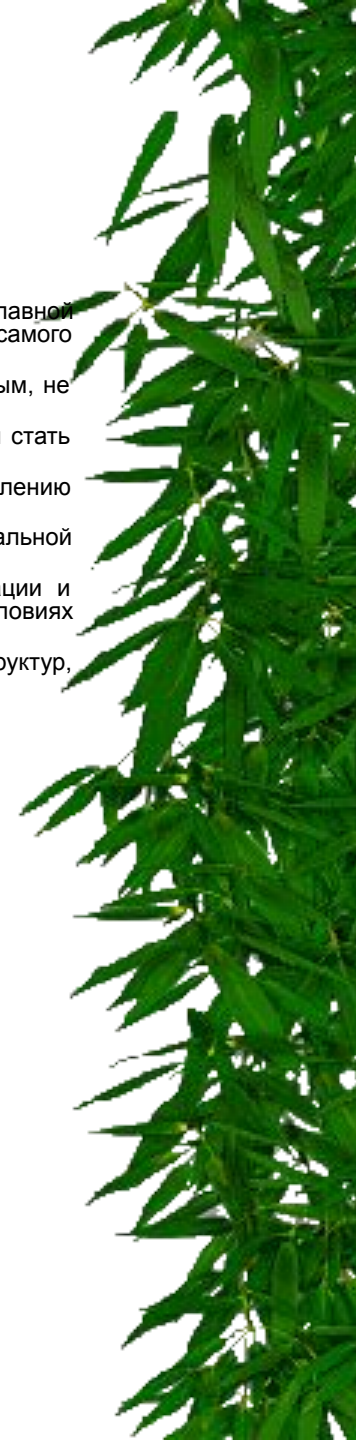
Статистика Джима Коллинза

Что следует делать

- * Найти *руководителя 5- го уровня* внутри компании.
- * Тщательно подобрать команду *людей особой природы и морали*.
- * Хорошо понять то, что вы *любите делать* и в чем вы можете стать *самыми лучшими*. Избавиться от всех лишних видов деятельности.
- * Поставить цель: *добиться выдающихся результатов*. Фанатично верить в победу, *испытывать глубокую страсть* к тому, чем занимаешься, стремиться к цели, невзирая на масштабы и трудность пути.
- * Смотреть в лицо действительности. Постоянно *совершенствовать путь* по мере появления новых фактов. Иметь способность преобразовывать имеющуюся информацию в факты, которыми нельзя пренебречь.
- * Любить и уважать тех, с кем ты работаешь. Создать *особую среду*, в которой труженики процветают, а те - кто ленится - вылетает за борт. Исключить иерархическое неравенство и административные привилегии.
- * Выбрать один и только *один показатель*, которым будут измеряться результаты вашей деятельности.
- * Новаторски *применять новые технологии*. Использовать их для изменения каждого элемента своего бизнеса.
- * Строго соблюдать последовательность действий на пути преобразования хорошего предприятия в великое:
 - *руководитель 5- го уровня*
 - *команда из людей особого качества*
 - *совместная выработка цели*
 - *выбор показателя, которым будут измеряться результаты деятельности*
 - *новаторское применение новых технологий*.
- * Осуществлять преобразования как *спокойный будничный процесс*: тысячи небольших усилий в одном направлении.

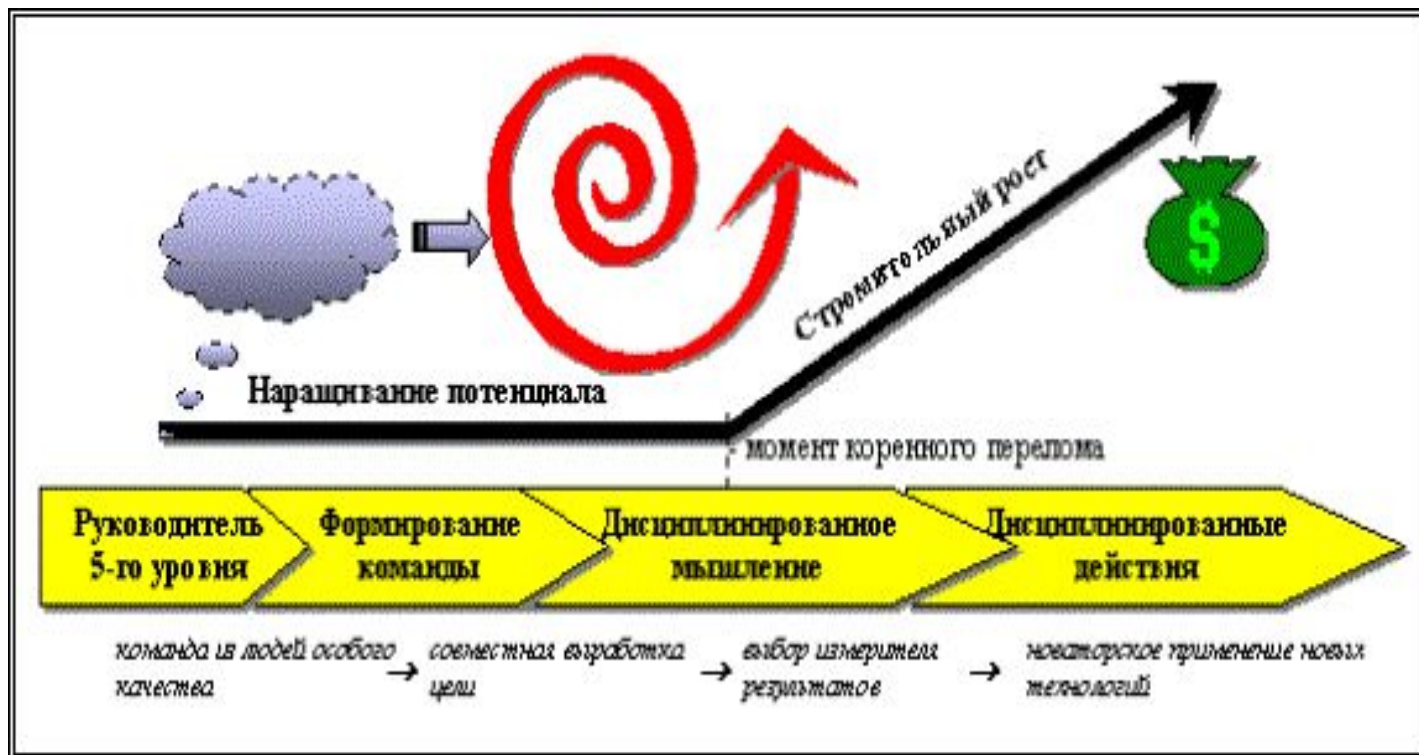
Что не рекомендуется делать

- * Не приглашать руководителя компании со стороны.
- * Не стремиться к прибыли или выживанию как главной цели (стремиться к совершенству ради самого совершенства).
- * Не дергаться на пути к цели (быть последовательным, не менять курс).
- * Не фокусироваться на том, что надо делать, чтобы стать великими (главное - перестать делать все лишнее).
- * Не организовывать шумных компаний по объявлению новых громких программ.
- * Не пытаться составлять планов глобальной трансформации.
- * Не уделять большого внимания вопросам мотивации и дисциплины (они разрешаются сами собой в условиях «правильной» корпоративной культуры).
- * Не создавать бюрократических иерархических структур, убивающих творческий дух.
- * Не участвовать в конкурентной борьбе.



Статистика Джима Коллинза

По Коллинзу **неизбежно наступает момент прорыва** (коренного перелома в результатах), когда накопленный энергетический потенциал начинает работать на вас. Лавинообразно растут экономические показатели компании: оборот, прибыль. Компания становится лидером рынка, опережая конкурентов в разы. Схема движения компании от хорошего к великому по Коллинзу имеет следующий вид



Незначительные факторы для достижения выдающихся результатов (по Коллинзу)

- * Отрасль и сектор экономики, в котором осуществляет деятельность компания.
- * Структура и методы вознаграждения высшего руководства.
- * Степень проработки корпоративной стратегии.
- * Знания, опыт и образование людей, набираемых в команду (главное их природа и мораль).
- * Технологии сами по себе.
- * Наличие или отсутствие какой-либо информации у руководства предприятий.
- * Размер компании. Количество совершенных операций слияния и поглощения.
- * Участие в процессе преобразований сторонних консультантов.



“Корпоративная религия” Йеспера Кунде

Важно для того, чтобы добиться выдающихся успехов в бизнесе

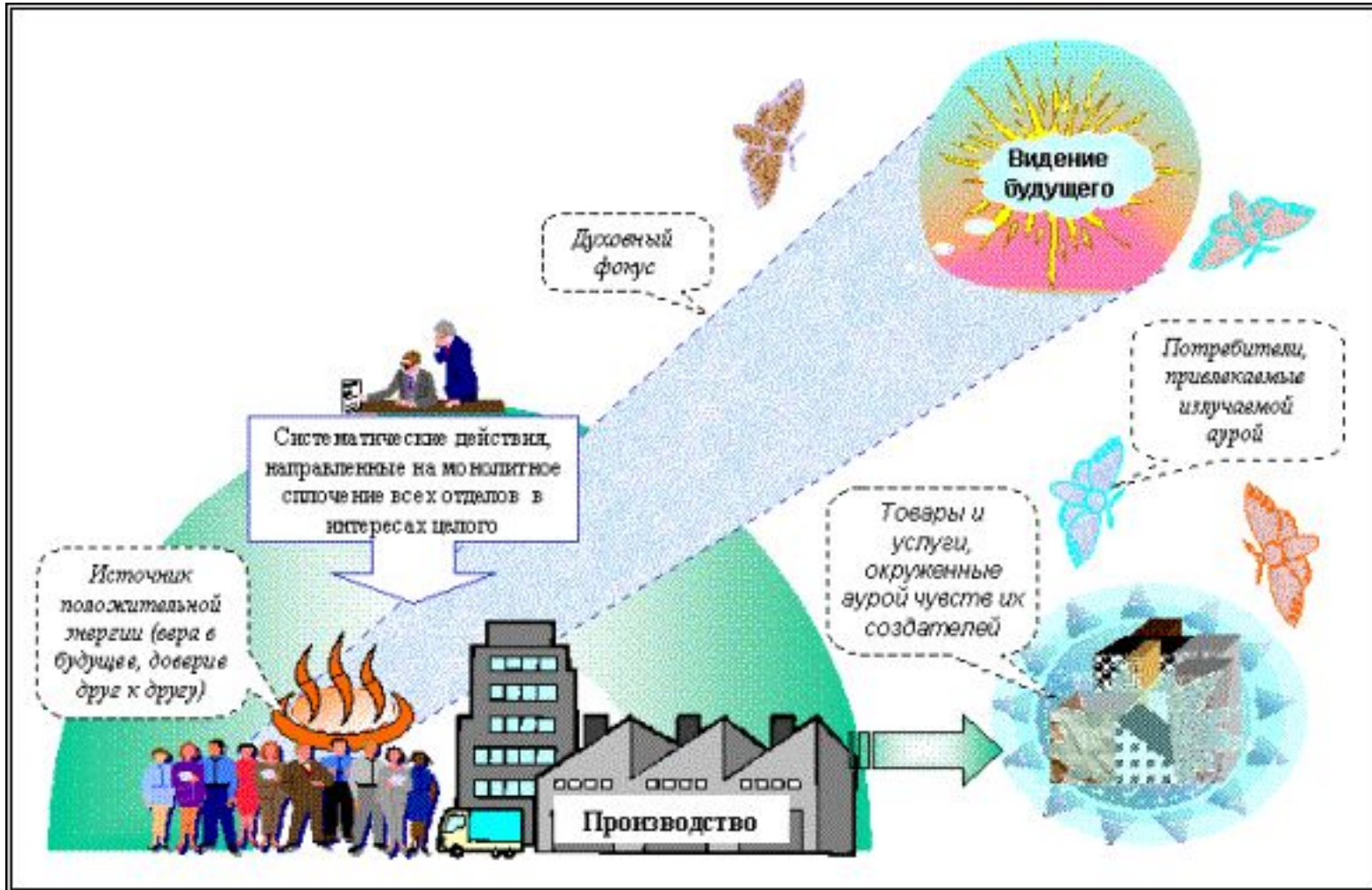
- * Наделить свой товар **духовным богатством** (..На повестке дня создание неосязаемых ценностей и услуг, которые **окружают товар аурой** и придают бренду его воспринимаемую ценность).
- * · Быть способным **нарисовать картину будущего и по-настоящему верить в него.**
- * · В качестве основного управленческого инструмента компании нужен **духовный фокус**...(..нужно создать миссию компании, простирающуюся за пределы самого товара).
- * · Главное – найти в компании **источник положительной энергии**, а не концентрироваться на диагностике корпоративных недугов. Найдя, то положительное, что двигает компанию вперед, можно аккумулировать эти силы до такой степени, что они столкнут с дороги все негативное.
- * · Компаниям пора **заниматься проблемами души и веры**, а не только продуктами, упаковками и логистикой.
- * · В том, что вы часть компании, есть элемент веры, а **вера порождает мотивацию.** Задача менеджмента обеспечить, чтобы служащие поверили в компанию, а затем позаботиться, чтобы в нее поверили и потребители.
- * · **Цели должны быть достаточно велики**, чтобы к ним хотелось стремиться, иначе никакой преданности и приверженности не случится.

Не существенно

- * Забудьте про упражнения с цифрами и внутреннюю бухгалтерию. **Цифры и бюджеты приведут вас в никуда**.
- * · **Бюджетный контроль**, основанный на будущих продажах – это мертвый механизм. Большая часть инструментов управления уходит корнями в прошлое, тогда как интерес представляет только будущее.
- * · **Финансовый контроль** еще никогда ничего не создавал. Контролировать рост необходимо, но не стоит забывать, что именно рост создает стоимость, а только стоимость и имеет значение.
- * · Основатели сталкиваются с проблемой, когда компания становится настолько большой, что они уже не в состоянии охватить всю картину разом. Чтобы не выпустить из рук бразды правления они обращаются к контролю с помощью денег и медленно идут ко дну в море статистики.



Схема достижения выдающихся результатов по методу Йеспера Кунде



Некоторые уроки от Йеспера Кунде

- * Я обнаружил, что многие люди жаждут духовности и целеустремленности в своих компаниях. Лидеры ищут способы создать это, а служащие ищут смысл на рабочем месте, где они проводят большую часть своей взрослой жизни.
- * Я использую слово «религия», потому что оно означает «связывать вместе в вере»¹. Вряд ли можно выработать видение будущего без веры.
- * В построение мощных брендов-долгожителей была вложена частица сердца, поэтому они обладают такой силой. С человеческим духом не справится никакая рекламная компания.
- * Я отказался принять то, что увеличение размеров обязательно заканчивается системой и иерархиями. Наш главный актив- беспорядок – источник невероятной энергии. Я видел, что если бы мы стали окостеневшими и стереотипными, мы не могли бы мыслить свободно и широко.

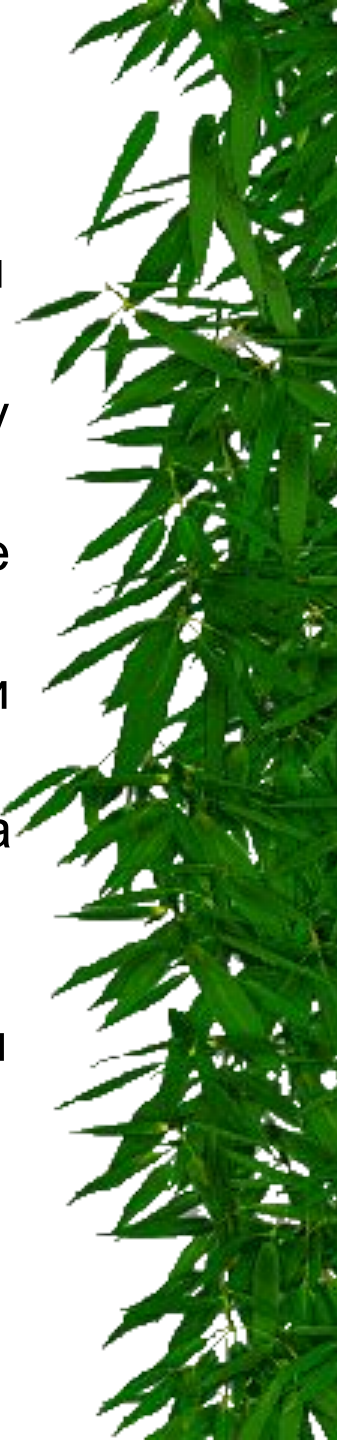
1. Этимологически слово РЕЛИГИЯ, состоит из двух слов: РЕ и ЛИГИЯ, где РЕ - означает Установление, а ЛИГИЯ - означает Связь. То есть - Установление Связи или, иными словами, становление процесса взаимодействия, между людьми, верящими в одно и то же, и объектом веры.

Рецепт достижения успеха

Внешне рецепт достижения успеха как по Коллинзу, так и по Кунде весьма прост. Если:

- * “правильному” руководителю подобрать команду “правильных” людей;
- * обрести соотца веру в некую вдохновляющую цель, не связанную напрямую с обогащением;
- * создать атмосферу любви, взаимопонимания и творчества;
- * поддерживать максимальную концентрацию внимания на цели в течение достаточно продолжительного времени,

то.... все остальные вопросы чудесным образом решатся сами?...

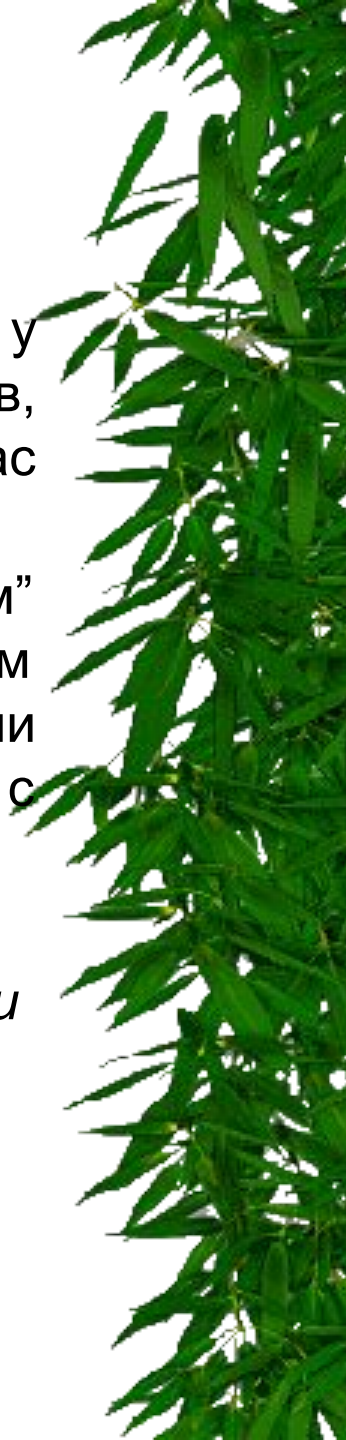


Затраты великой компании

Например, проблемы, традиционно возникающие у неправильных компаний (недостаток финансовых средств, болезни роста, мотивация персонала) окажутся для вас несущественными и будут легко преодолены.

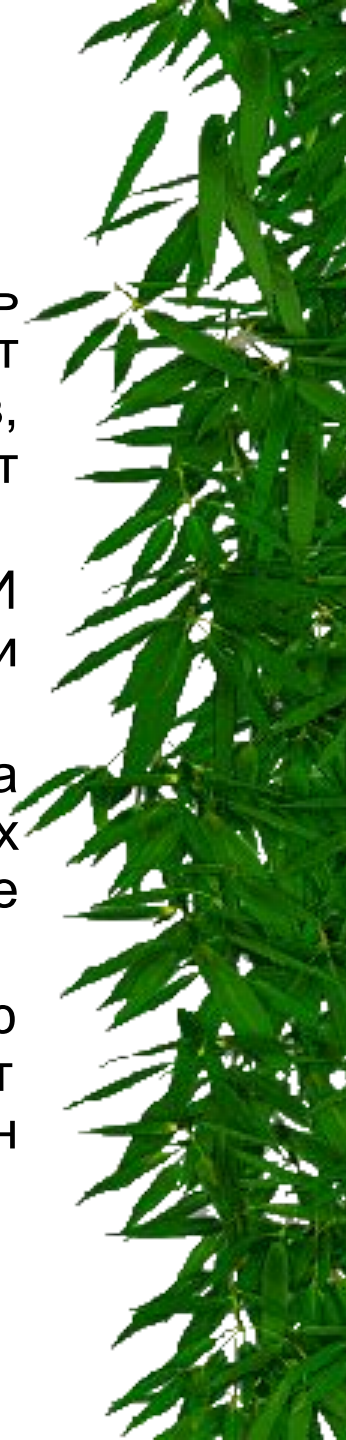
Более того, материальные затраты при “правильном” движении компании к выдающимся результатам оказываются намного меньше, по сравнению с другими компаниями, действующими не в полном соответствии с закономерностями, обнаруженными группой Коллинза.

“Создание великой компании связано с меньшими усилиями и даже с меньшим объемом работ” (Коллинз)



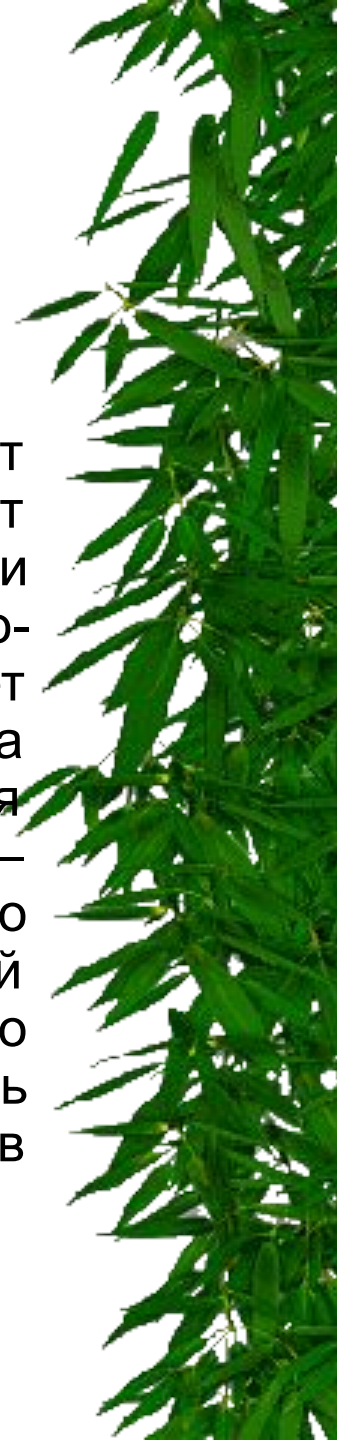
Общие положения Мироздания

- * Весь мир устроен целесообразно, подчиняясь определенной внутренней логике. Существуют закономерности в развитии отдельных процессов, подчиняющиеся общим законам, которые и организуют мир. Законы Мироздания едины и обязательны для всех.
- * Все элементы Мироздания соединяются в системы. И элементы, и системы находятся в постоянном движении и подвергаются управляющим воздействиям.
- * Все процессы, происходящие в Мироздании, основаны на разности потенциалов элементов и систем, в них участвующих. Без разности потенциалов процесс не только не идет, но и не может существовать.
- * В Мироздании возможно все, но действительностью становится только то, что необходимо (то, что имеет достаточный для воплощения потенциал) (Закон Экономии Энергии).



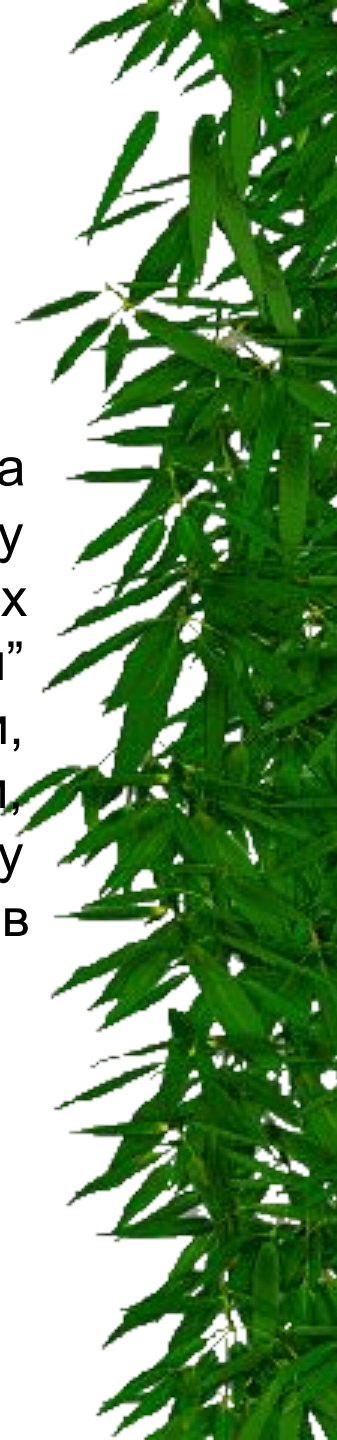
Человек как элемент Мироздания

Человек, как элемент Мироздания, осуществляет постоянный энергообмен с внешней средой: получает энергию и информацию извне с помощью органов чувств и по энерго-информационному каналу из энерго-информационного потока Мироздания, а также испускает определенные энергетические волны. Психика человека может выполнять конкретную физическую работу. Для выполнения работы используется энергия мысли – психическая энергия. Производительность каждого человека как системы, потребляющей и вырабатывающей энергию, индивидуальна и зависит от эмоционального состояния: в состоянии душевного подъема интенсивность энергообмена может быть в несколько раз выше, чем в состоянии депрессии.



Человек как элемент Мироздания

Самое мимолетное желание или мысль человека порождает в окружающем духовном мире целую череду кратковременных существующих энергоинформационных образований. Эти образования являются “живыми” существами – имеют сознание и, будучи созданными, живут своей самостоятельной жизнью в течение времени, соответствующем силе мысли или желанию, вызвавшему их к жизни, в общем, все время, пока сила мысли в состоянии держать их в целостности.



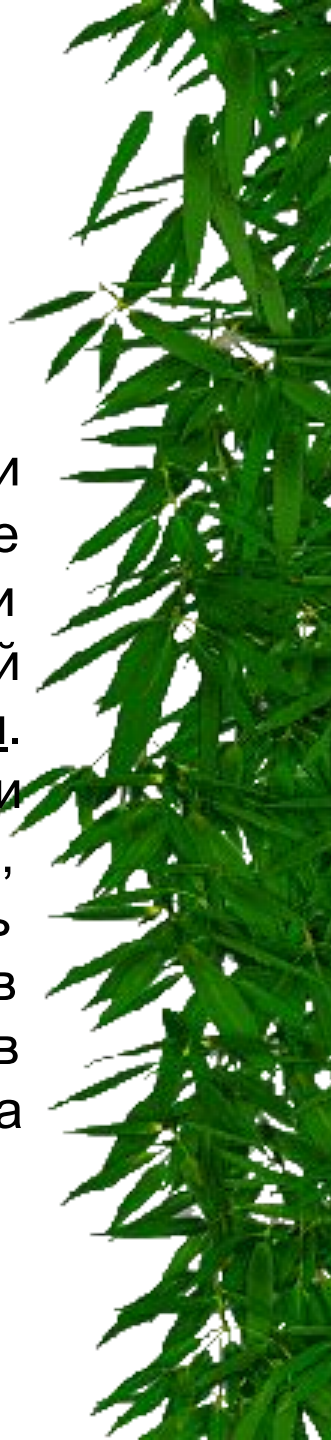
Человек как элемент Мироздания

Мысль, часто повторяемая, или страстное желание могут произвести энергоинформационные образования, существующие значительное время. Блуждание разума обычного человека рассеивает его психическую энергию в окружающее пространство, подпитывая ранее порожденные им или другими людьми астральные сущности. Четко сформулированные желания порождают запрограммированные на достижение задуманного результата сущности.



Сообщества людей в системе Мироздания

Совпадающие намерения (мысли) людей притягиваются и в резонансе усиливаются. Коллективное сознание сообщества людей обладает многократно усиленными возможностями по сравнению с простой арифметической суммой. Такие коллективные поля называются эгрегорами. Каждый эгрегор заинтересован в сохранении и увеличении потока энергии от своих создателей и, поэтому, в силу своих возможностей, старается помочь членам питающей его группы. Эта помощь проявляется в организации благоприятных событий, а также в информационных подсказках, воспринимаемых людьми на уровне интуиции.



Будущее и удача как энергетический процесс

Процесс движения из настоящего в будущее подобен разряду электрической молнии. Из книги Дмитрия Рогожина “Эниология”: *“Специальные фотоснимки позволили ученым увидеть, что молния от облака к земле перемещается прерывистыми отрезками. Пройдя очередной отрезок, основной заряд останавливается и, от него во все стороны выбрасываются стримера – идет поиск канала проводимости с наименьшим сопротивлением. Потом следует очередной бросок к земле. При этом и все стримера стекают в основной канал. Далее происходит следующая остановка, и все повторяется сначала”*.

Известно, что в результате молния ударяет в объект, выделяющийся на поверхности земли по сравнению с другими. Также и с будущим. Вариантов будущего, порожденных различными намерениями людей, - достаточно много, но более сильные намерения притягивают к себе заряд судьбы и заставляют развиваться события в благоприятном для себя направлении.



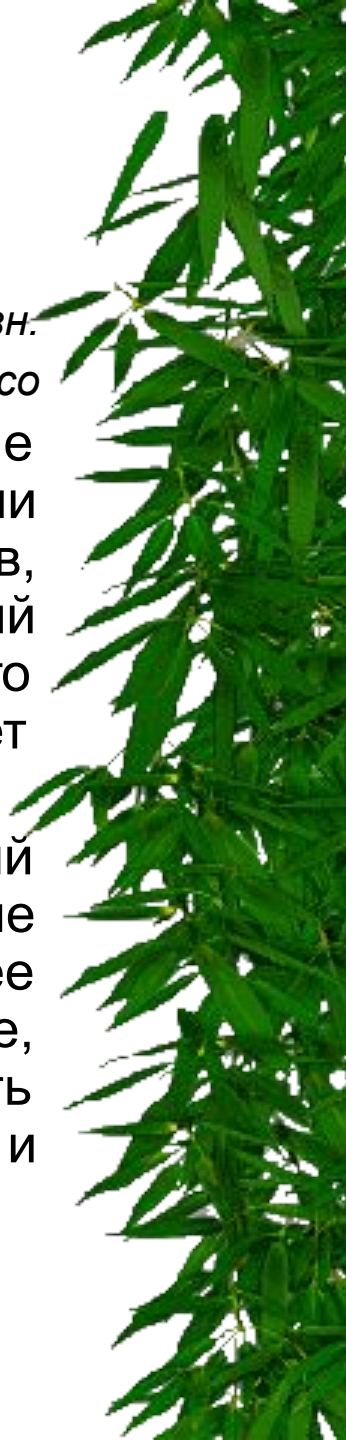
Энергетическая модель предприятия

Дело твое жизни и есть основной соблазн.

Пабло Пикассо

Сотрудники любого предприятия, обращая свое внимание на интересующие их вопросы, служат источниками психической энергии для множества различных эгрегоров, существующих в духовном мире. Некоторая часть эмоций и размышлений сотрудников приходится на долю родного предприятия. В результате, каждое предприятие имеет собственное энергетическое образование (эгрегор).

Энергетический потенциал предприятия, кроме эмоций собственных работников, зависит от чувств, которые питают по отношению к предприятию его внешнее окружение: поставщики, покупатели, население, общественность. Реакция окружающей среды может быть весьма сильным фактором развития предприятия и должно учитываться при планировании будущего.

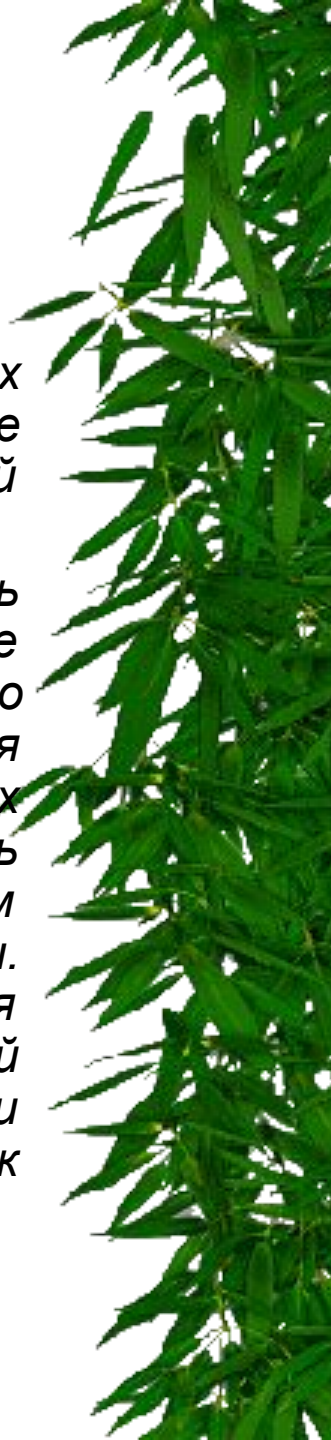


ОТВЕТЫ на вопросы

1. Почему нужен руководитель не ниже 5-го уровня?

Смысл управления любой компанией – создание таких производственных отношений в среде предприятия, которые позволяют максимально использовать энергетический потенциал работников на благо организации.

Очевидно, что нельзя заставить работников вырабатывать положительные и совпадающие эмоции в течение продолжительного времени. Руководителю предприятия нужно иметь действительно выдающиеся человеческие качества для того, чтобы собрать талантливых людей и направить их творческую энергию на достижение общей цели. Скромность руководителя 5-го уровня позволяет талантливым людям организации полностью проявить свои способности. Последовательное устранение руководителем 5-го уровня иерархического неравенства и административных привилегий способствует укреплению доверия между сотрудниками и усиливает общий поток положительных эмоций (энергии) к эгрегору предприятия.



Ответы на вопросы

2. Почему нельзя определять цели и стратегию, не сформировав команду?

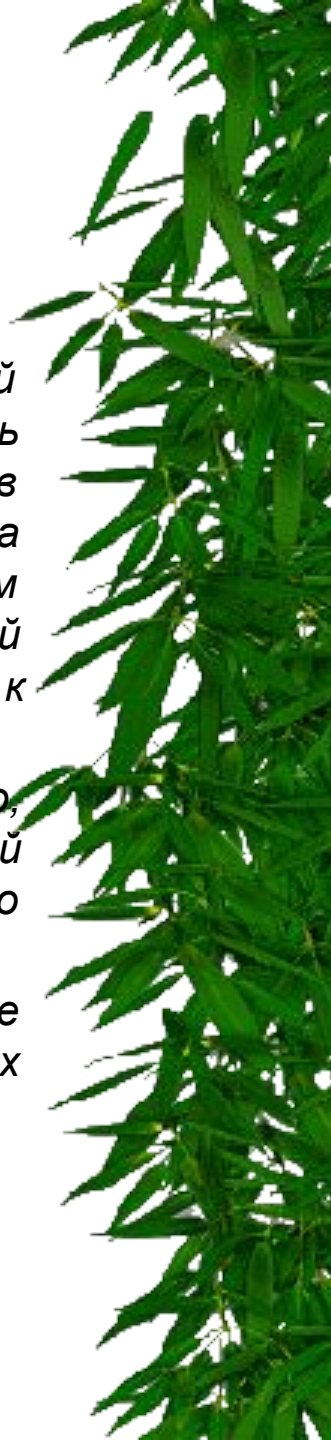
Понятие “команда” по Коллинзу включает всех руководителей компании. Примерная численность команды – несколько десятков человек. Критерием, по которым определяется пригодность того или иного человека для включения в команду, является не его профессиональная подготовка и послужной список. А некая “правильность” (интуитивно ощущаемая руководителем 5-го уровня резонансная близость духовных стремлений, а сам процесс формирования команды – процесс сборки генератора творческой энергии для формирования потенциала предприятия для движения к выдающимся целям).



Ответы на вопросы

3. Почему нельзя иметь в качестве цели прибыль?

- Стремление к прибыли зачастую порождает механистический подход к достижению результата: продавать больше, сокращать затраты. Тотальное сокращение затрат нередко возводится в ранг корпоративной политики и начинается с экономии на содержании сотрудников, которая является верным средством для создания безразличной или даже враждебной эмоциональной среды по отношению к предприятию и руководству, а это влечет к разрушению энергетического потенциала предприятия.
- Стремление к прибыли не дает четкого ориентира для того, чтобы держать курс и движение превращается в процесс метаний от одной “хорошей” идеи к другой, в результате чего энергетический потенциал сотрудников рассеивается.
- Желания и мысли потребительской направленности не представляют интереса ни для других людей, ни для высших существ духовного мира, - и не получают от них поддержки.



Ответы на вопросы

4. Почему надо фанатично верить в победу?

Фанатичная вера в непременный успех дела, для которого ты работаешь, возможна только при условии, что ты любишь это дело и уверен в людях, которые делают его вместе с тобой. Настоящая вера дает людям состояние душевного подъема, которое создает максимальный приток психической энергии от людей. Если поддерживать постоянный душевный подъем у работников предприятия и направить их внимание на общую цель – заработает механизм “вложения частицы сердца” в будущее компании.



Ответы на вопросы

5. Почему прекращение всей “лишней” деятельности важнее планов на будущее?

“Лишняя деятельность” дробит и смещает фокус психической энергии, излучаемой работниками предприятия в направлении главной цели.

Работникам подразделений, которые выполняют вспомогательные функции, может быть совершенно не интересна ваша “великая” идея. Для управления ими необходима жесткая бюрократическая система, а также внедрение технологий тотального контроля. Дух творчества и инициативы не живет в такой атмосфере.

Децентрализация, ликвидация или передача на аутсорсинг – возможные варианты прекращения “лишней деятельности”.



Ответы на вопросы

6. Почему время наращивания потенциала так велико?

Значение временного периода наращивания потенциала до наступления перелома у всех великих компаний оказалось достаточно велико (в среднем 4 года). Коллинз объясняет столь большой срок тем, что никак невозможно за короткое время выработать верное понимание того, чем вы будете заниматься в будущем. Единственный способ ускорения процесса – частое проведение сессий и дискуссий, проведение различных вечеринок и неформальных мероприятий.

По мере сближения сотрудников и согласования их представлений о том, как должна выглядеть и функционировать компания для того, чтобы стать великой, - происходит процесс кристаллизации энергоинформационного поля предприятия.

Превращение эгрегора предприятия из аморфной массы в “магический кристалл” объясняет перелом в ходе развития процесса и лавинообразный эффект роста экономических показателей.

