

Концепция 7-S



Концепция 7-S McKinsey — это модель менеджмента, которая описывает 7 факторов организации компании целостным и эффективным способом. Совместно эти факторы определяют то, как корпорация функционирует.

Значительные они или нет, они все взаимосвязаны, поэтому если не обращать соответствующее внимание на один из них, то это может повлиять и на другие. Кроме того, относительная важность каждого фактора может со временем измениться.

Происхождение 7-S Framework

Концепция впервые была упомянута в «The Art Of Japanese Management». Ричард Паскаль и Энтони Атос в 1981г. проводили исследование японской промышленности и ее факторов успеха. Примерно в то же время Том Питерс и Роберт Уотерман исследовали факторы успеха ведущих компаний. Модель 7S была сформулирована на встрече этих 4 авторов в 1978г. Она была принята в качестве основного инструмента глобальной консалтинговой компанией McKinsey.

Модель 7-S была благозвучна, понятна и имела свой логотип (позже названный «счастливый атом»), что обеспечило ее успешность.



Исследования данных специалистов в области управления привели их к выводу, что эффективная организация формируется на базе семи взаимосвязанных составляющих:

1. Стратегия (strategy)

– планы и направления действий, определяющие распределение ресурсов, фиксирующие обязательства по осуществлению определенных действий во времени для достижения поставленных целей



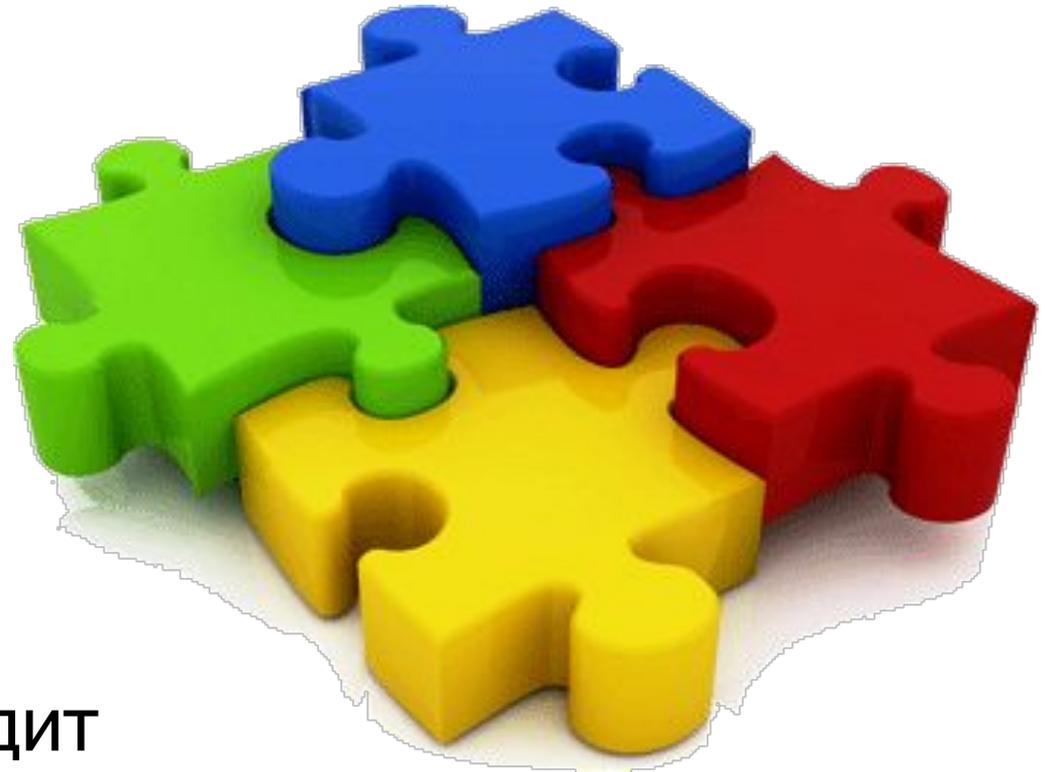
2. Квалификация (skill)



— отличительные возможности
ключевых людей в организации
(мастерство)

3. Общие ценности (Shared values)

– СМЫСЛ И
содержание
ОСНОВНЫХ
направлений
деятельности,
которые
организация доводит
до своих членов

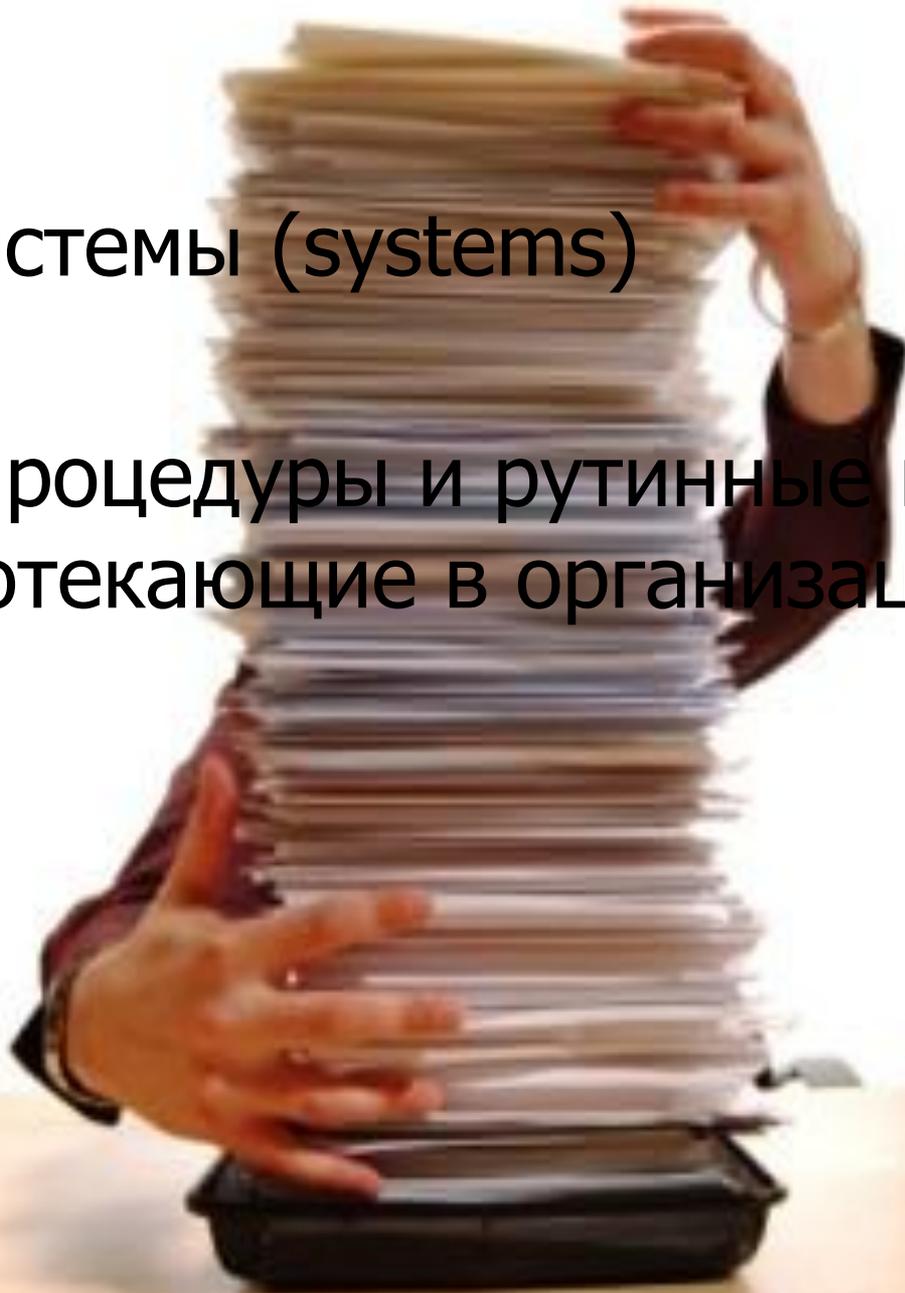


4. Структура (structure)

– внутренняя композиция организации, отражающая членение организации на подразделения, иерархическую субординацию этих подразделений и распределение власти между ними

5. Системы (systems)

– процедуры и рутинные процессы, протекающие в организации



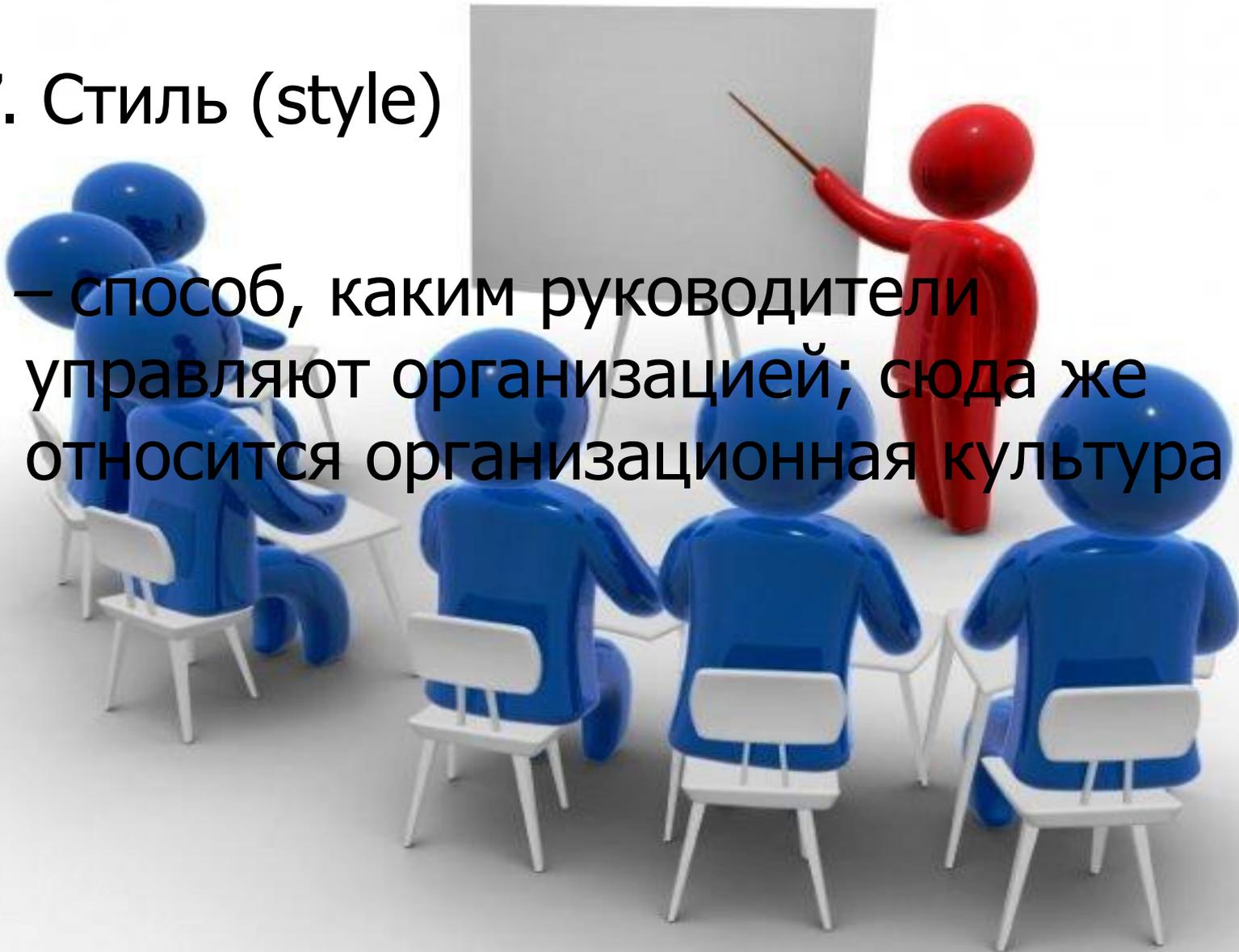
6. Штат (staff)

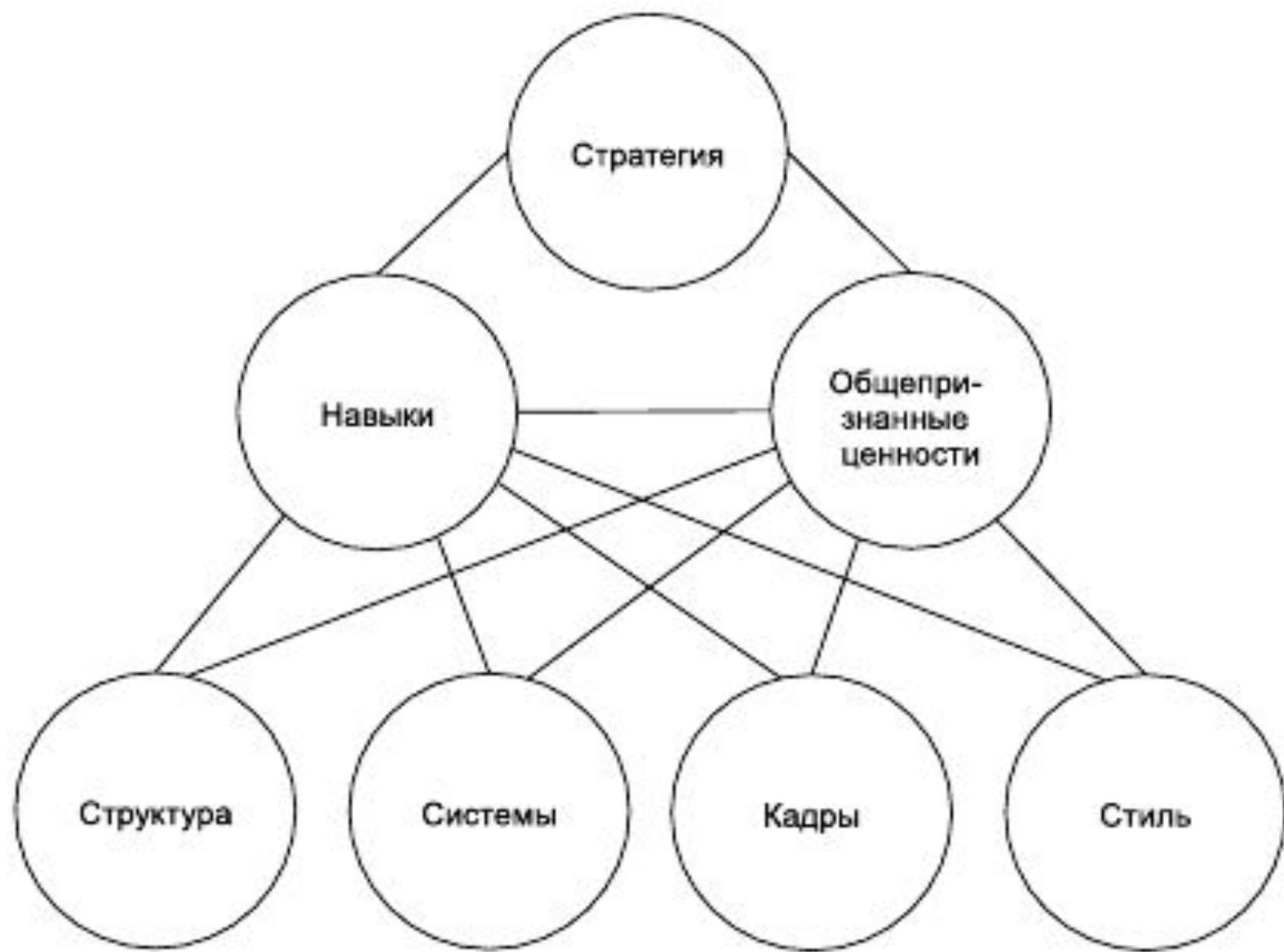
– ключевые группы персонала, существующие в организации и охарактеризованные по возрасту, полу, образованию и т.п.



7. Стиль (style)

– способ, каким руководители управляют организацией; сюда же относится организационная культура





«Жесткие» элементы управления – это те составляющие системы управления в организации, которые отражают её формальную сторону. К ним относятся:

- стратегии,
- организационные структуры,
- системы и процедуры.



«Мягкие» элементы
управления
касаются
корпоративных
коммуникаций. Это:
- стиль управления,
- состав персонала,
- сумма навыков,
- совместно
разделяемые
ценности.



Преимущества модели:

- 1) Концепция обращает внимание на процесс производства и взаимодействия людей.
- 2) Гибкость в управлении.
- 3) Концепция обращает внимание на организационную культуру и различные формы демократизации.
- 4) Стиль руководства с использованием всех элементов придает управлению характер интернационализации.
- 5) Приоритет общечеловеческих интересов.