

«Структура 7 - S»

Существует ли способ понять, насколько твердо ваша компания стоит на ногах, какую позицию на рынке занимает и сможет ли достичь поставленных целей? Этот вопрос себе задают многие бизнесмены и на него существует множество ответов. Некоторые подходы изучают внутренние факторы, другие — внешние или комбинацию двух факторов. Правда, большинство моделей анализа эффективности компаний теряют свою актуальность со временем. Но разработанная в начале 1980-х Томом Питерсом и Робертом Уотерманом, двумя консультантами компании McKinsey&Company, остается востребованной и сегодня.

Она исходит из того, что существует семь внутренних аспектов любой организации, которые нужно привести в порядок и добиться гармоничного сочетания. Модель 7-S можно использовать для самых разных целей.

Семь элементов

Эти элементы делятся на мягкие и жесткие. Мягкие достаточно тяжело описать, они менее ощутимые и находятся под влиянием корпоративной культуры. Жесткие элементы легко определить и управлять ими.

Мягкие:

- Общие ценности. Это ключевые ценности компании, которые выражаются в ее корпоративной этике и политике.
- Навыки. Это реальные навыки каждого сотрудника компании.
- Стиль. Стиль лидерства.
- Персонал. Люди и их возможности.

Жесткие:

- Стратегия. Это план, разработанный для создания конкурентного преимущества.
- Структура. Способ, которым структурирована организация — кто перед кем отвечает.
- Системы. Ежедневная деятельность и процессы, которые происходят в компании.

Как использовать технику 7-S

Вы можете использовать эту структуру для того, чтобы оценить текущее положение компании (Точка А), предположить ее будущее (Точка В), а также определить пробелы и несоответствия между ними. Для того чтобы это сделать правильно, вам нужно ответить на вопросы для каждого элемента.

Вопросы чек-листа для 7-S

Стратегия:

- Какова наша стратегия?
- Как именно мы намереваемся достичь своих целей?
- Как можно отрегулировать стратегию для того, чтобы она соответствовала изменениям окружающего мира?

Структура:

- Как именно разделена команда?
- Какова иерархия?
- Как разные отделы координируют свою деятельность?
- Как организована команда?
- Механизм принятия решения централизован или децентрализован? Правильно ли это?

Системы:

- Каковы главные ценности у организации?
- Где находятся рычаги управления? Насколько они эффективны?
- Какие внутренние правила и процессы использует ваша команда?

Общие ценности:

- Каковы ключевые ценности команды?
- Какова корпоративная культура?
- Насколько сильны ценности?
- Каковы фундаментальные ценности команды? С чего все начиналось?

Стиль:

- Какой лидерский стиль?
- Насколько эффективно такое лидерство?

- Члены команды стремятся сотрудничать или конкурировать?

Команда:

- Есть ли конфликтные ситуации между членами команды?
- Эффективно ли работает команда?
- Сколько раз проводится обучение?

Навыки:

- Каковы самые сильные навыки у членов вашей команды?
- Есть ли какие-то пробелы в знаниях?
- Что нужно узнать и изучить команде для того, чтобы школа процветала?
- Как можно отследить и оценить навыки членов команды?