

Уже ни для кого не секрет, что каждая организация – это живой организм. И хотя двух абсолютно одинаковых компаний не существует, часто встречаются очень похожие друг на друга случаи, проекты, истории. Каждая компания и её управленческая команда вместе проходят через разные этапы своего развития и становления. Успешность этого движения часто зависит от состояния «здоровья» организации: её устойчивости и адаптивности к изменениям, объединённости сотрудников вокруг общей цели и способности руководства создать по-настоящему эффективную команду.

Конечно, панацеи и других «волшебных таблеток» нет, а значит, как и всегда, лучшим лечением остаётся профилактика. К сожалению, к консультантам редко обращаются абсолютно «здоровые» компании, а многие наши коллеги вообще отказываются верить в их существование, шутя про «недообследованность» и «беспроблемность».

А мы сегодня расскажем именно про такую - «пышущую здоровьем» компанию.

Относительно недавно нас пригласили на рабочую встречу в компанию, расположенную в одном из крупных российских городов. И хотя сама организация уже давно хорошо зарекомендовала себя в своём регионе, она продолжала подпитываться новыми идеями и лучшими практиками из всех доступных ей источников. Одним из таких источников и стали мы. На первую же встречу с нами пришла чуть ли не вся управленческая команда. Организация решила внедрить у себя новую практику работы, внутренней экспертизы в которой было недостаточно. Встреча существенно затянулась, но к её окончанию каждый руководитель сумел высказать свои опасения и ожидания от будущего проекта, а Генеральный директор, посоветовавшись, решил, что «проекту – быть».

Такая же воодушевлённость и сплочённость сопровождала весь наш проект. Это были одни из самых любимых наших командировок. В дни, когда мы занимались этой компанией, мы отрывались от диалога с ними только «на время взлёта и посадки». С самого начала работы мы попросили назначить нам руководителя проекта от компании. Назначили. Но, поскольку он часто и сам был в командировках, заменять его приходилось и другим коллегам. Мы всё время удивлялись тому, что каждый новый «заменитель» руководителя проекта обладал всей необходимой информацией и даже делали ставки на то, продлится ли эта эстафета и дальше.

Одной из практик проектной работы была практика общих совещаний, в которых принимали участие все руководители. Эти встречи были достаточно частыми, но абсолютно живыми, динамичными и рабочими: руководители обменивались информацией о статусах в своих областях проекта, озвучивали новые вводные, иногда корректировали дальнейшие шаги и разбегались воплощать эти решения в жизнь. Так как все руководители были «заражены» идеей внедрения этого проекта, то групповое обсуждение было открытым и активным, а сами встречи часто заканчивались командными «лайфхаками». На одной из таких встреч руководитель юридического департамента принесла японский журнал со статьёй, описывающей похожий кейс. Технический директор с интересом взял этот журнал, а на следующей встрече внёс предложения по пересмотру части технического решения на основе этой новой информации.

Другой показательный случай, отражающий командность и сплочённость руководителей, произошёл, когда в самый разгар процесса один из них по личным причинам был вынужден уехать на две недели. На следующей групповой встрече мы увидели, что остальные члены команды перераспределили его функции между собой. Когда мы спрашивали их, что повлияло на принятие на себя дополнительной нагрузки, многие искренне говорили об общей цели, взаимовыручке и поддержке.

Несмотря на то, что по ходу реализации нашего проекта возникали существенные сложности и затруднения, состояние «здоровья» нашего «пациента» позволило без потерь довести идею до воплощения. И продолжать двигаться дальше, укрепляя «организационный иммунитет».

P.S. Сегодня, 07 апреля – Всемирный день здоровья. Мы рекомендуем всем компаниям следовать принципам организационного ЗОЖа: закаляйтесь конструктивной критикой, не пропускайте групповые функциональные занятия, а если соберётесь болеть – то только за идею! И будете здоровы!



Вредный управленческий совет №13

Если с радостной улыбкой
Подошёл к тебе коллега
И сказал, что знает точно,
Как улучшить твой отчёт -

Убери спокойно руки
От его дрожащей шеи.
Надо действовать хитрее -
Всех за раз не перебить!

*Надежда Кузьмина
Антон Лабендзкий*

Лучшее время для изменений – сейчас!