

*Понимание организационной
культуры помогает лучше
узнавать себя, осознавая все
границы собственной личности.*

Эдгар Шейн

Зрелость бизнес-процессов и культура организации - есть ли связь?

Анна Жиликова

Руководитель группы разработки
производственных процессов Департамента
разработки унифицированной СХД, YADRO.

Эксперт премии Правительства РФ в области
качества



- 20 лет в процессах
- Профильное образование
- 7 средних и крупных организаций
- Сотни выстроенных процессов
- Десятки пройденных аудитов
- Эксперт премии Правительства РФ в области качества (Роскачество)

В своей работе руководствуюсь железными правилами — «нет» процессам ради процессов и «никто не знает процесс лучше, чем его исполнители».

Для меня важно, чтобы то, что я делаю, имело значимый для бизнеса результат, при этом было удобно и понятно пользователям.



О компании



7 000+

- Аппаратная разработка
- Программная разработка
- Промышленный дизайн
- Разработка процессоров

R&D в Москве, Петербурге,
Нижнем Новгороде,
Екатеринбурге, Минске

70%

инженеров



БУДУЩЕЕ
В НАШИХ
РУКАХ

Наше железо – в
ЦОДах ведущих

- Банков
- Розничных сетей
- Телеком-провайдеров
- ИТ-компаний
- и не только

СОДЕРЖАНИЕ

01

Корпоративная культура
Суть и типы. Роль лидера

02

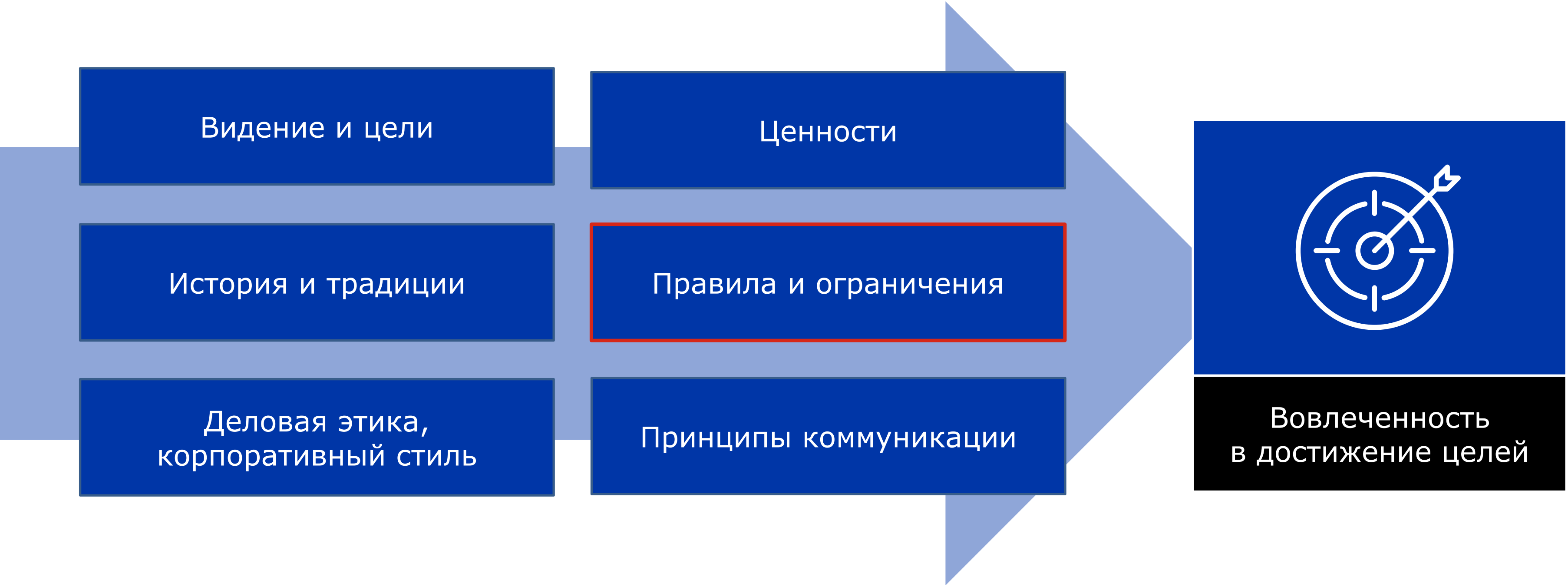
Связь принципов систем
менеджмента и
корпоративной культуры

03

Лайфхаки, влияющие на
развитие корпоративной
культуры



Корпоративная культура



СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ (Э.ШЕЙН)



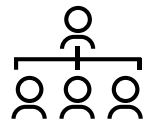
внешние факторы –
отрасль/общество/рынки

то, что заметно новым сотрудникам,
заказчикам, партнерам

философия компании, **бизнес-процессы**

философия людей, мотивы действий

ТИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ



Иерархия

- Четкие правила
- Жесткая структура
- Единообразие
- Традиционные ценности



Рыночная

- Фокус на достижении целей
- Ставки на сотрудников
- Стимулирование через конкуренцию



Клановая

- Дружеская атмосфера
- Сильная лояльность
- Равные права руководителей и сотрудников

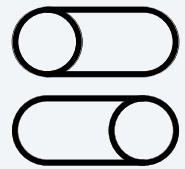
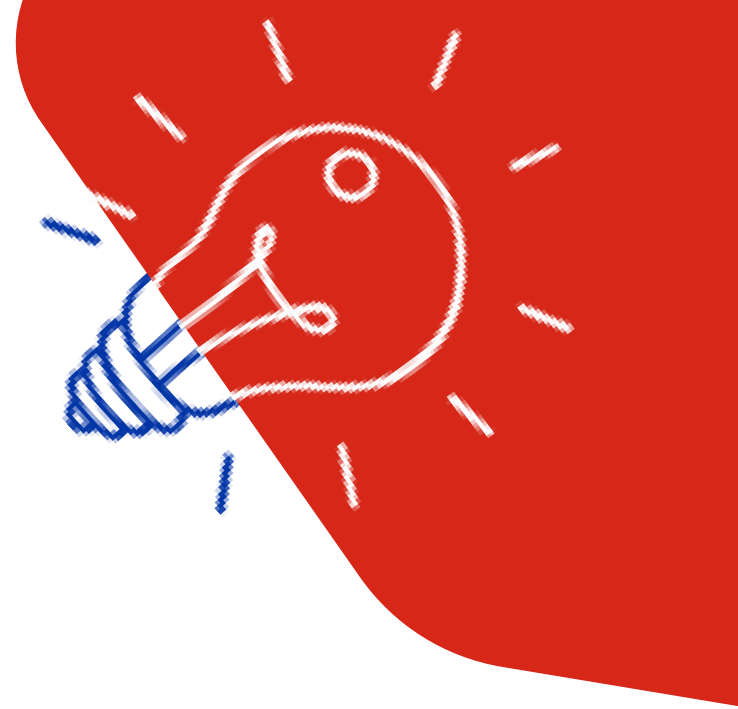


Адхократия

- Неформальная среда
- Свобода экспериментирования



ФУНКЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ



Внутренние функции

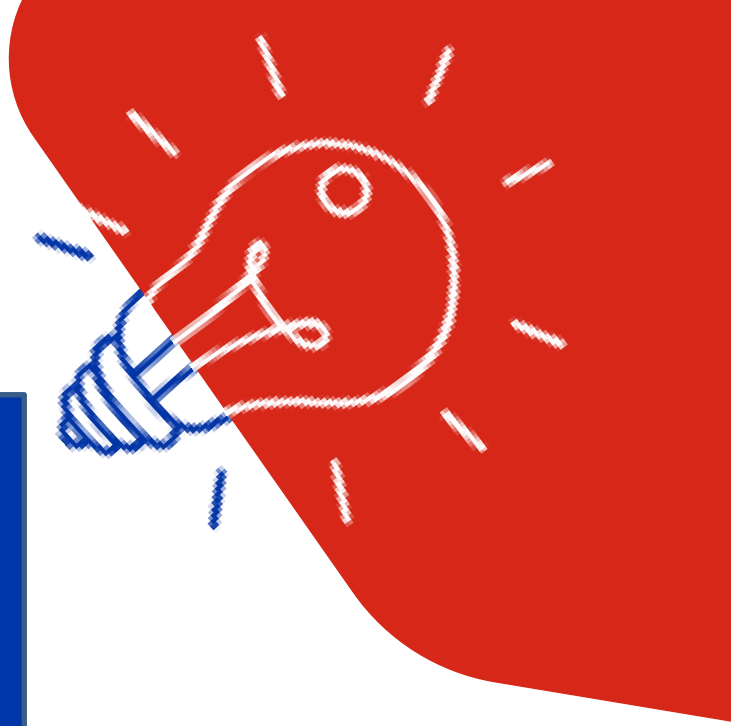
- Интегрирующая
- Регулирующая
- Адаптивная
- Ориентирующая
- Мотивационная



Внешние функции

- Формирование имиджа
- Ориентация на потребителя
- Регулирование партнёрских отношений
- Приспособление к нуждам общества

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СТАНОВЛЕНИИ РАЗВИТИИ КУЛЬТУРЫ



Ценности,
миссия, видение

Обратная связь

Развитие
сотрудников

Рабочая
атмосфера



Понятные цели
и задачи

Следование
принятым
подходам

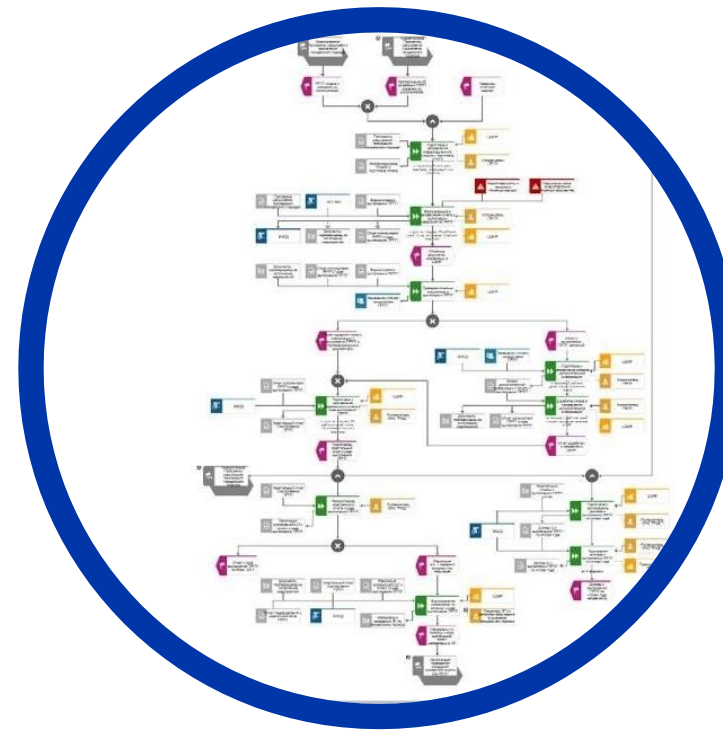
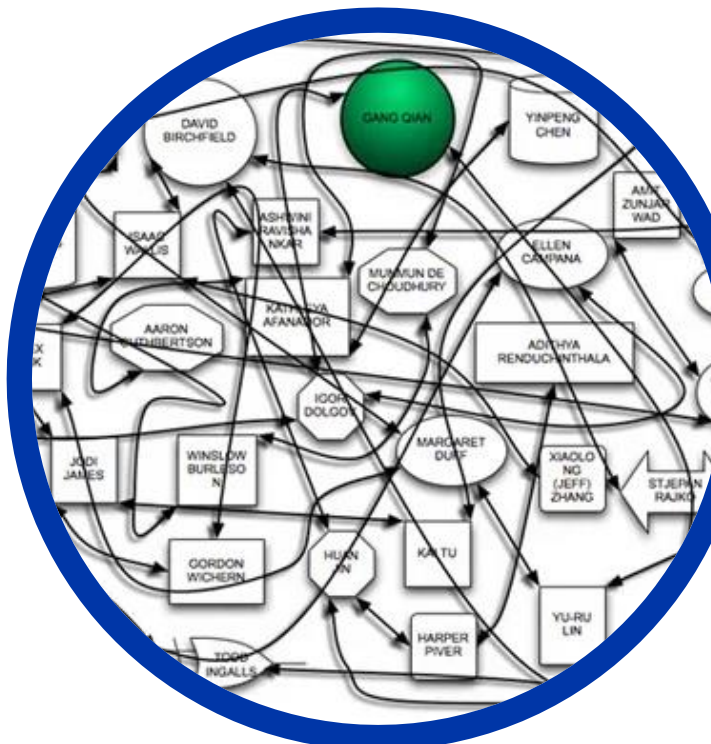
ВЛИЯНИЕ НАЛИЧИЯ ПРОЦЕССНОЙ АРХИТЕКТУРЫ НА ВОСПРИЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ



Локальные,
несистемные правила

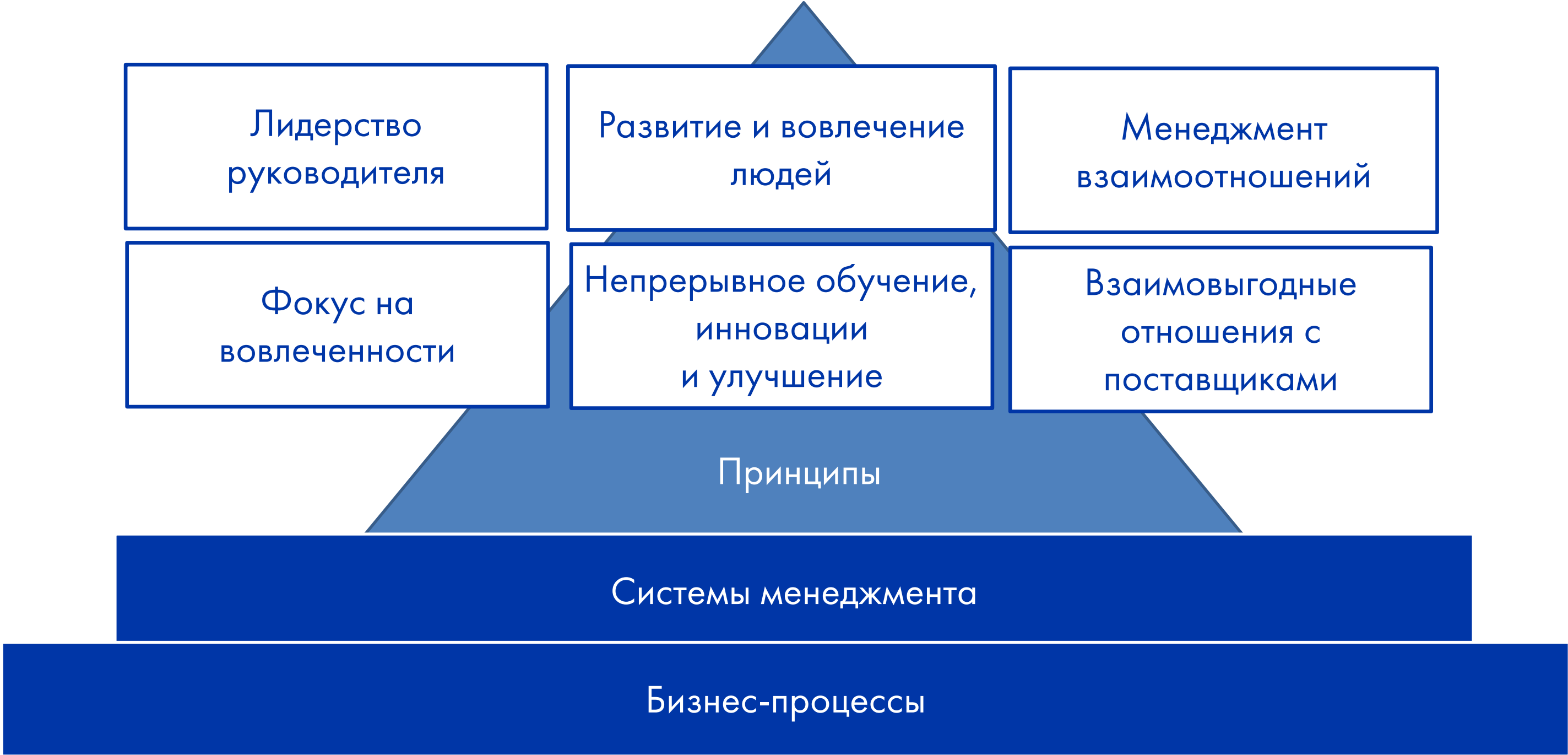


Система
общепринятых правил



- Понятны
возможности
организации
- Люди знают, что
делать и как
- Комфортно и
спокойно

ЗАВИСИМОСТЬ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ОТ АСПЕКТОВ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ



ЛАЙФХАКИ, КОТОРЫЕ ПОМОГАЮТ ВСЕМ



А что если... (понимаю, звучит глупо)
Мы узнаем мнение сотрудников?



Общий подход – «Pull» вместо «Push»

- Предлагать улучшения, исходя из реальных проблем
- Верить владельцам процессов
- Строить систему постепенно
- Максимально понятный инструментарий
- Итеративность
- Фокус-группы

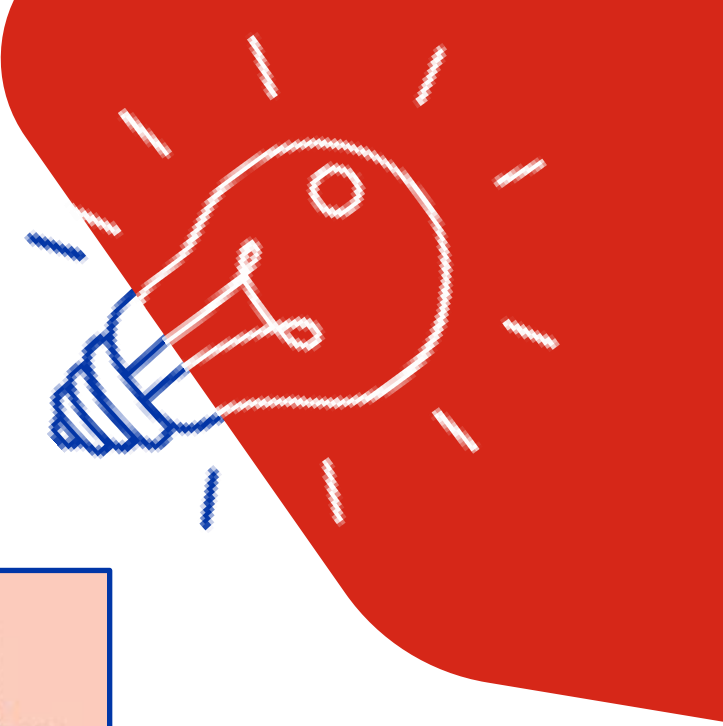


Документация

- «Ломать шаблоны» – можно
- Больше визуала
- СМК ≠ исключительный формализм
- Сложные схемы – для аналитиков
- Люди не любят читать...
- Сначала – суть, остальное – скрыть
- Долго искать = лучше сделать по-своему

*На работу с радостью, с
работы – с гордостью!*

(с) советский лозунг



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

