

Отсталая организация

9 признаков.

- 1. Нет четкого видения будущего: корпоративные видение и миссия не вдохновляют сотрудников; деятельность людей стратегически не нацелена; люди не знают, в каком направлении движется организация, и чего она хочет достичь в будущем.
- 2. Недостаток лидерских качеств и навыков: люди боятся перемен; топ-менеджерам не хватает духа предпринимательства; лидерский стиль менеджеров; лидерский стиль менеджеров или слишком директивный, или слишком анархичный; менеджеры; лидерский стиль менеджеров или слишком директивный, или слишком анархичный; менеджеры являются не лидерами; лидерский стиль менеджеров или слишком директивный, или слишком анархичный; менеджеры являются не лидерами, а либо просто

● 3. Корпоративная культура 3.

Корпоративная культура не

вдохновляет людей; общие ценности

общие ценности отсутствуют; недостаток

доверия между людьми; непрерывные

поиски виновных; люди

концентрируются на проблемах, а не на

возможностях; люди не получают

удовольствия от работы общие ценности

отсутствуют; недостаток доверия между

людьми; непрерывные поиски виновных;

люди концентрируются на проблемах, а

не на возможностях; люди не получают

- **4. Большая бюрократия:** бюрократические организационные структуры с большим числом уровней, а не плоские бюрократические организационные структуры с большим числом уровней, а не плоские; высокие барьеры между менеджерскими уровнями и департаментами; решения принимаются медленно, а не быстро; чрезмерный надзор за работой подчиненных; слишком много инструментов и документов, отбивающих у людей охоту мыслить и действовать творчески; и руководство, и сотрудники терпят бюрократию

- **5. Недостаток инициативы как сверху, так и снизу: люди слабо мотивированы люди слабо мотивированы и заряжены энергией люди слабо мотивированы и заряжены энергией; люди не чувствуют, что своей работой делают положительный вклад; ТОП-менеджерам люди слабо мотивированы и заряжены энергией; люди не чувствуют, что**

● **6. Слабая система оповещения сотрудников о стратегических намерениях организации:** у людей нет представления об общей картине развития бизнеса и организации, и поэтому они не понимают, какой вклад в это делает их работа; они не могут понять истинной значимости себя и своей работы для организации; неопределенность слишком велика; сотрудники не знают, о чем думает топ-менеджмент и какие планы они строят.

- **7. Слабое кросс-функциональное сотрудничество:** сотрудники нацелены на выполнение задач лишь своего отдела, а не организации в целом; кросс-функциональные цели либо отсутствуют, либо не являются достаточно значимыми; слабый дух кросс-функционального сотрудничества; отсутствие системного подхода к управлению бизнес-процессами сотрудники нацелены на выполнение задач лишь своего отдела, а не организации в целом; кросс-

- **9. Слабая командная работа:** многие не понимают различия между группой людей и командой; организация не привержена созданию корпоративной культуры; организация не привержена созданию корпоративной культуры, нацеленной на командную работу; отсутствуют общие ценности; организация не привержена созданию корпоративной культуры, нацеленной на командную работу; отсутствуют общие ценности и цели, способные вдохновить людей; слабые лидеры команд; к членам

- 9. Слабое управление знаниями и идеями: перекрестное опыление идей между сотрудниками никак не облегчено; стратегии и системы управления знаниями перекрестное опыление идей между сотрудниками никак не облегчено; стратегии и системы управления знаниями и идеями либо отсутствуют, либо слабы; организация поражена синдромами "да мы все это знаем" и "хорошо только то, что придумано"