



ПОХОД ЗА МОЛОДИЛЬНЫМИ ЯБЛОКАМИ

*Как влияет на организацию
проект внедрения ERP системы*

ИСТОЧНИКИ. ИЦХАК АДIZES



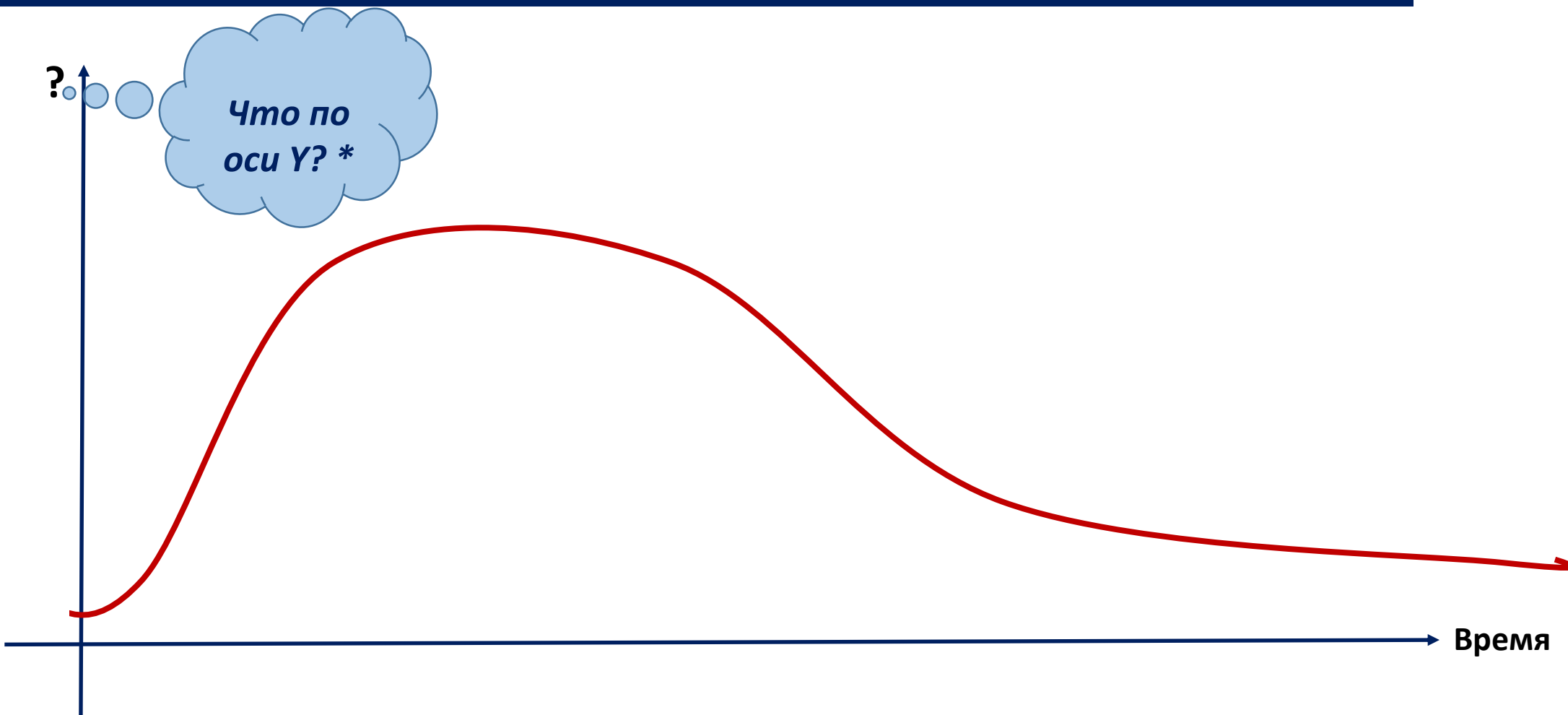
Ицхак Кальдерон Адизес — американский писатель, один из экспертов в области повышения эффективности ведения бизнеса.

В своей книге «Управление жизненным циклом корпораций» (2004 г.) Адизес утверждает, что каждое предприятие, подобно живому организму рождается, крепнет, стареет и умирает и это объективный процесс, который можно ускорить или замедлить, но нельзя игнорировать.

Адизес приводит график жизненного цикла корпорации и дает подробные пояснения по каждому этапу.

И хотя методология Адизеса, как мой взгляд, скорее метафора, чем строго научная теория, она является хорошей базой для развития собственных знаний и представлений о жизни организаций.

ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ КОРПОРАЦИЙ



() Справедливости ради, следует сказать, что впервые подобный график привел и обосновал Лев Гумилев в своей работе «Этногенез и биосфера земли» (1979 г.) для описания жизненного цикла этноса. В графике Гумилева по вертикальной оси откладывалось значение показателя, который Гумилев назвал «пассионарность» и, который, по его мнению являлся генетическим свойством.*

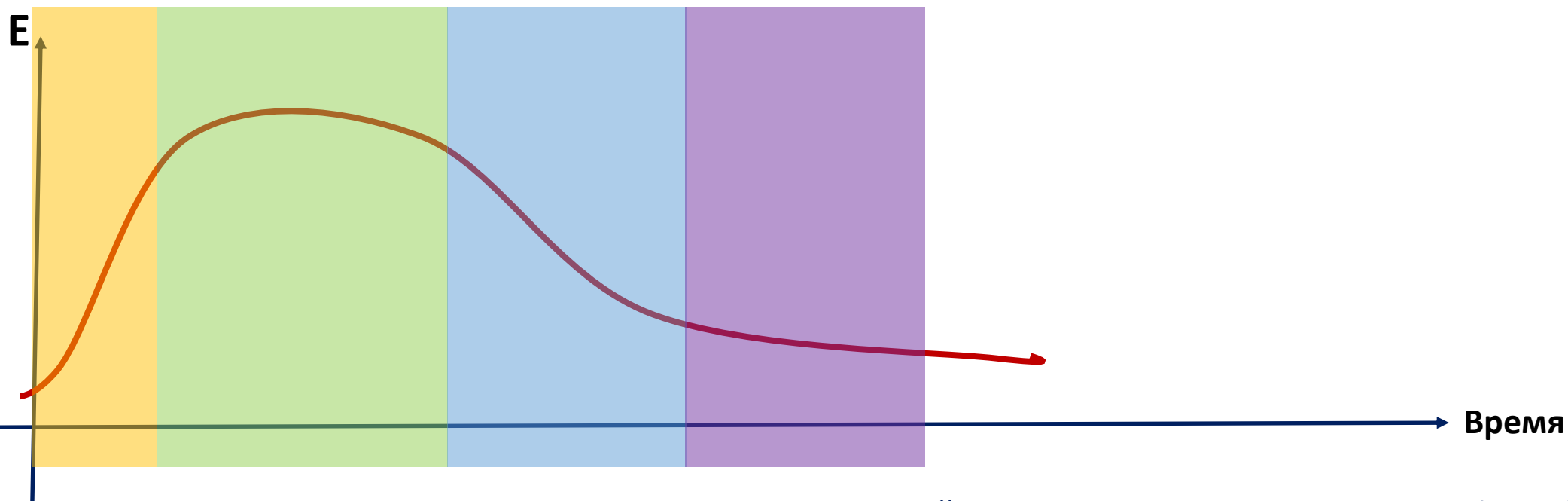
ЭНЕРГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Лично мне нравится в этом графике то, что он представляет организацию, как физический процесс. Примерно такой же график описывает, как горит костер, или проходит ядерная реакция.

Соответственно и математические модели физики уже создали. В этих моделях энергия системы определяется количеством взаимодействий между ее элементами в единицу времени.

Можем принять, что максимальное количество взаимодействий в организации в минимальную единицу времени (например час) равно квадрату численности (каждый с каждым позаимодействовал).

Если принять эту гипотезу (по оси Y энергия организации), то понятно почему первая фаза развития организации описывается параболой – «костер разгорается». В реальной организации в этот момент увеличивается численность, новые люди активно общаются максимально число взаимодействий, организация полна энергии.

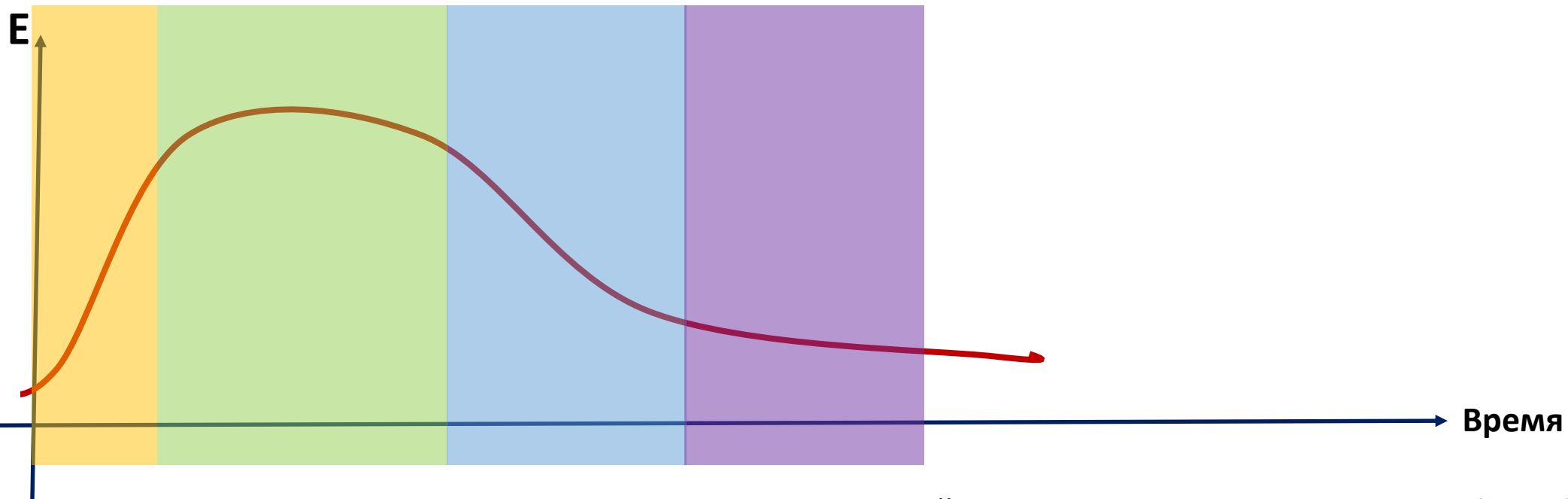


ЭНЕРГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В какой-то момент численность стабилизируется, количество взаимодействий перестает расти. И начинают проявляться качественные характеристики. С точки зрения качественной стороны, то взаимодействия могут быть:

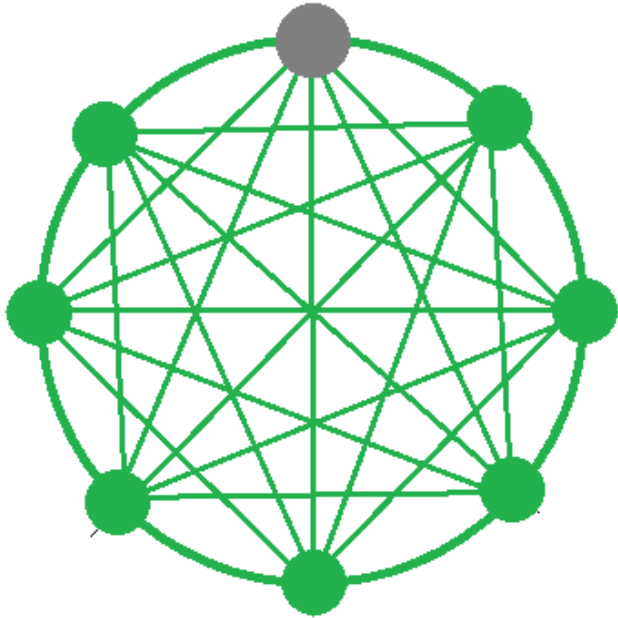
- ❖ **позитивные** (люди полностью доверяют друг другу и склонны сотрудничать)
- ❖ **негативные** (люди не доверяют друг другу и склонны мешать и враждовать)
- ❖ нейтральные (люди никак не взаимодействуют)

То есть с течением процесса накапливаются «продукты горения», которые и приводят к затуханию «костра». Организация теряет энергию и «старее».

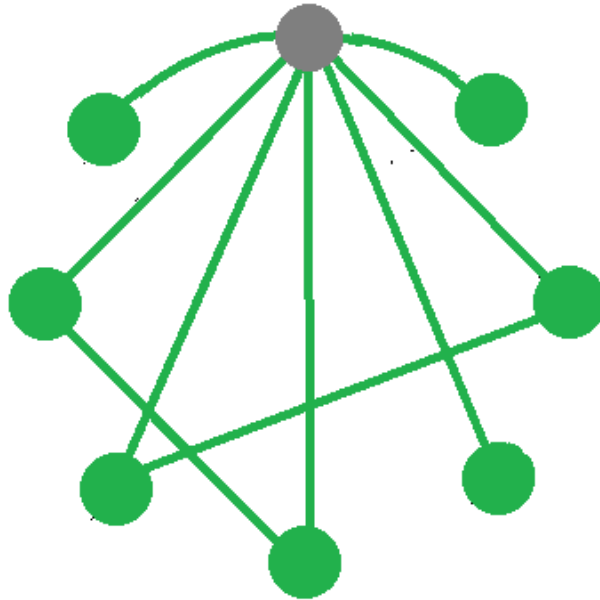


ЭНЕРГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

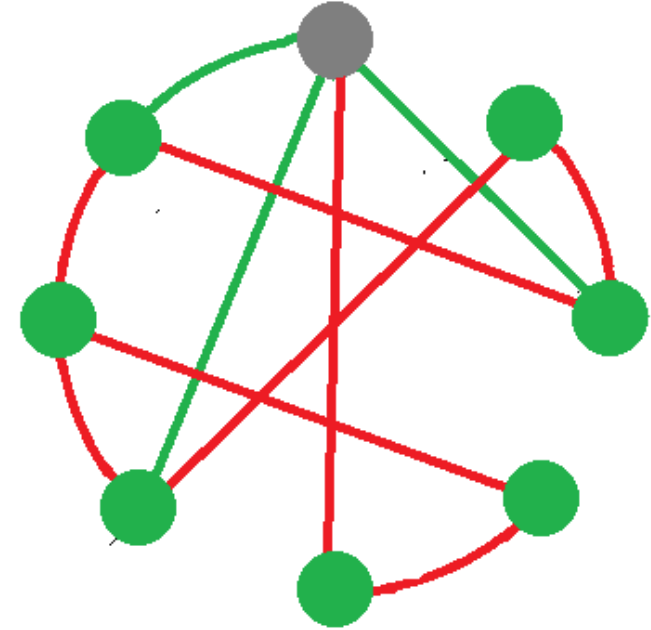
Схематично это можно проиллюстрировать так:



ИДЕАЛЬНАЯ

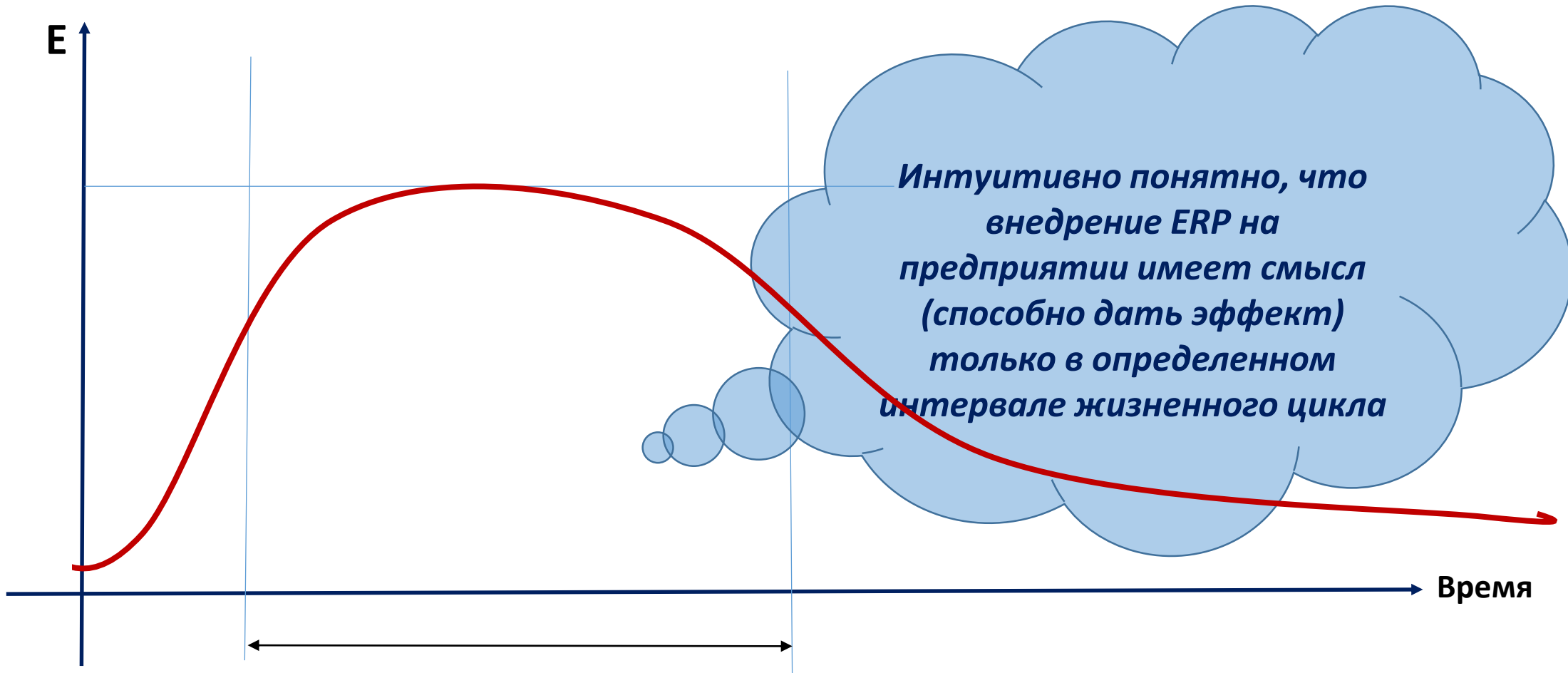


РАСТУЩАЯ



СТАРЕЮЩАЯ

А НЕ ПОСЛАТЬ ЛИ НАМ КОГО-ТО ЗА «МОЛОДИЛЬНЫМИ ЯБЛОКАМИ» ?



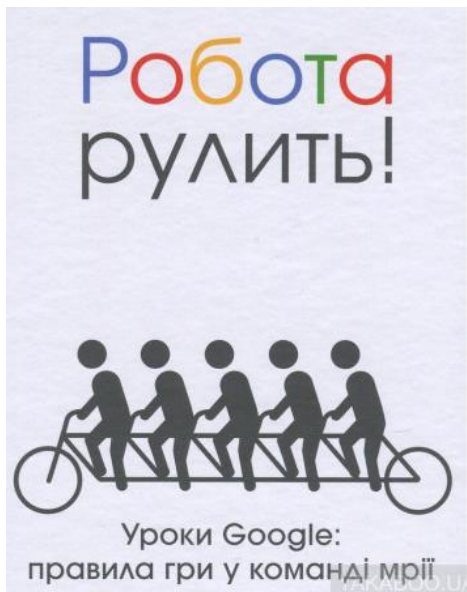
«ОМОЛАЖИВАТЬСЯ» МОЖНО ПО-РАЗНОМУ



Итак если наша гипотеза верна, то увеличение количества позитивных взаимодействий прямо приводит к увеличению энергии организации – так сказать «омоложению». Из этого и исходим.

В своей книге «Робота рулит» Ласло Бок директор по персоналу Google (там это называется «Руководитель департамента операций с людьми», жуть :) описывает такую «фишку». Кампусы Google расположены группами так, что бы между ними, внутри каждой группы была общая кухня для всяких перекусов (чай, кофе, печенье). Таким образом сотрудники из разных рабочих групп неизбежно встречаются на этих кухнях, общаются, короче, вступают в спонтанное взаимодействие.

По мнению Ласло это способствует появлению новых интересных идей, продуктов, и в принципе делает организацию более счастливой (у них там на этом пунктик).



КАК ИМЕННО ПРОЕКТ ВНЕДРЕНИЯ ERP «ОМОЛАЖИВАЕТ» ОРГАНИЗАЦИЮ ?



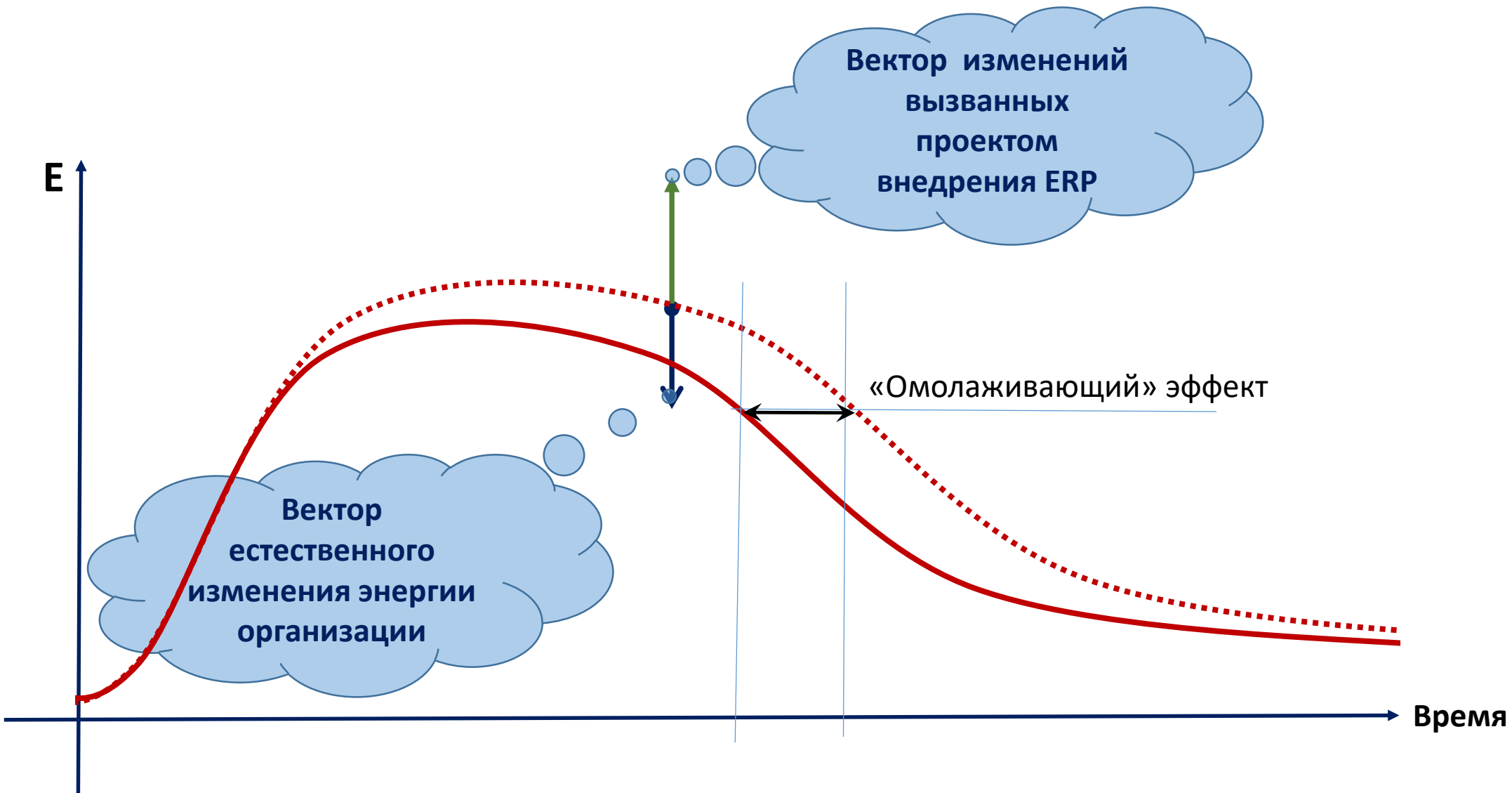
Я бы выделил 2 фактора.

1) Кратковременного действия Проект внедрения ERP затрагивает, большое количество нерядовых членов организации это очень масштабная «встряска». При этом часто «токсичные» связи разрушаются, какие-то люди покидают организацию, в ней появляются какие-то новые

2) Долговременного действия. Особенностью ERP системы является ее комплексность. Ее предшественниками на предприятии есть системы состоящие из отдельных фрагментов, так называемая «лоскутная автоматизация». Приходя ей на смену, ERP система снимает барьеры между фрагментами. То есть возникает долговременный эффект той самой «кухни между кампусами».

Оба фактора способствуют увеличению количества взаимодействий между членами Организации и ,следовательно приводят Тем самым увеличивается энергия Организации. Аналогичный эффект возникает, когда перемешиваешь угли в мангале и собираешь отдельные островки огня в кучку.

ВНЕДРЕНИЕ ERP - ПРОЕКТ «ОМОЛОЖЕНИЯ» ОРГАНИЗАЦИИ



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !



Сергей Бутенко

sergey.butenko@procom.zp.ua

ООО "ПРОКОМ"

+38 (061) 284 99 33

office@procom.zp.ua

csoprocom.com.ua