

Что такое организация в жизни каждого из нас? Для кого-то - место службы (в значении "солдат спит, служба идет"), для кого-то - возможность испытать себя, для кого-то - дело всей жизни. (Один руководитель одажды сказал мне: "Знаешь, хочется сделать организацию, которая прожила бы лет сто и больше, и наши внуки работали бы в ней...").

Мы вкладываем в наши организации силы, деньги, нервы, время, душу... Зачем? Ради чего? И что происходит в процессе? Почему одни люди остаются с нами, другие уходят?

И что делает нас командой? Что происходит когда из организации уходят сильные ТОПы? Давайте попробуем поразмышлять над этими и другими вопросами.

Разговор о ценностях становится актуальным в контексте взросления организации. Как правило, на начальных этапах развития бизнеса обратиться к ценностям никому не приходит в голову.

Это и понятно, нам просто не до того: увлекает сама идея нового бизнеса, обуревают азарт, жажда битвы, страсть, стремление к успеху, потребность выжить на рынке, в конце концов... Как и сколько можем, мы вкладываем в новорожденную организацию силы, деньги, нервы, время, душу...

Вокруг нас случайно и не случано оказываются люди, которым почему-то безразличны мы, или наши идеи, или то дело, которое мы делаем, - так формируется группа единомышленников - основоположников, из которых в последствии вырастает Команда. Все то, ЧТО мы делаем и КАК мы это делаем, продиктовано нашими ценностями и ценностями тех, кто нас окружает. И все же на этом этапе мы не думаем о ценностях, мы реализуем их, не осознавая.

Однако, проходит какое-то время, организация выживает, становится на ноги, увеличивается в масштабах, обзаводится разного рода активами... Речь уже идет не о выживании, а о качестве жизни организации - качестве управления, продукта, качестве отношений с внутренним и внешним клиентом.

Мы начинаем понимать, что нам важен не только успех, но и цена успеха. Становится важно не только ЧТО мы делаем, но и КАК мы это делаем.

Именно на этом этапе развития организации возникают вопросы, связанные с управленческой и личностной эффективностью и сотрудников, и руководителей. И ответ на вопрос "КАК?" приводит нас к осознанию наших собственных ценностей и ценностей нашей команды и организации в целом.

Именно на этом этапе развития в организации обостряются ценностные конфликты - не то, чтобы раньше их не было, но теперь они и переживаются как ценностные (а, значит, самые глубокие, самые личностные, самые эмоционально значимые и неуправляемые...). Именно на этом этапе обостряются угрозы, связанные с разломом команды ТОПов, и это разлом проходит по границе ценностей.

Это не простой период в жизни организации, но, благодаря ему, мы начинаем понимать, что для нас действительно важно и ценно. Именно в этот период мы начинаем осознавать смысл и ценности организации. Вот несколько вопросов, ответы на которые могут позволить приблизиться к их пониманию:

- Для чего существует организация?

- Что отличает ее сотрудников от всех остальных? (Один руководитель мне однажды сказал: "Наши сотрудники - это нашего поля ягода!")

- Что характерно для нашего продукта?

- От чего организация не сможет отказаться?

- Как представляется будущее организации?

И, конечно же, вслед за этими вопросами стоит главный, приводящий к пониманию смысла: ЗАЧЕМ? И, правда, зачем существует наша организация? Зачем мы ее создали? Зачем увольняемся из одной и приходим работать в другую?

Мне кажется, что если всерьез отвечать на эти вопросы, о станет понятно, что нет и не может быть единственно правильного ответа. В одной из организаций, например, родились такие ответы: затем, чтобы каждый мог реализовать себя насколько захочет и сможет, для удовлетворения потребностей в уважении, самореализации, профессиональном росте, доверии, в чувстве собственной значимости...

Я думаю, что все что мы делаем, мы делаем в поисках смысла, а, значит, в поисках собственных ценностей, в поисках себя, и, может быть, это самая трудная работа, которую нам приходится делать в жизни.

Елена Корноухова

Лига Независмых Консультантов

Ink_2007@mail.ru