ЦЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Доклад генерального директора ООО «НТЦ «Промбезопасность» А. А. Алексеева

Уважаемые коллеги!

Сегодня я хотел бы вам рассказать о ценностях нашей организации. Слово ценность в сленге нашей организации редко звучащее, мало произносимое, почти забытое. И это не правильно, потому что ценности, положенные в основу деятельности организации, являются определяющими на многие годы вперед.

Но сначала давайте разберемся с понятием «ценность». Кстати, я хотел бы, чтобы вы этот отрезок моего выступления прослушали очень внимательно, потому что я буду раскрывать понятие «ценность» на примере семьи.

Молодые люди сразу же после создания семьи определяются с ценностями, которые будут заложены в их будущие отношения между собой. Наверное, кто то это делает сознательно, а кто то закладывая эти же ценности, совсем не думая об этом, а некоторые даже и не подозревают, о существовании каких то ценностей.

Какие же это могут быть ценности. Первое, скорее всего это Любовь, благополучие. Само понятие любовь между молодыми супругами для меня очень расплывчатое, красивое и воздушное. Я не знаю, в этом контексте сказано или нет: « Любовью сыт не будешь». Скорее всего, да. Потому что возникшее чувство надо поддерживать, лелеять. И молодые люди начинают сознательно или бессознательно, что-то делать друг для друга для сохранения этого чувства. Смотрите, как важна ценность в семье. Эта ценность сразу заставляет выстроить ряд целей, которые необходимо выполнять, достигать, чтобы сохранилось это чувство. Какие это цели? Внимание друг к другу, помощь в семейных делах, общая работа на благосостоянии семьи, уют в доме, хорошая умело приготовленная пища, умение одеваться не только для работы, но и дома для мужа-жены и многие другие. Видите, одна ценность, а сколько сразу появилось целей.

Если в семье другая ценность, например путешествия, то здесь цели будут несколько другие. Это собирание средств для путешествий. Т.е. жизнь супругов максимально будет экономичной. Необходимо искать работу, которая возможно не всегда будет обеспечивать духовные потребности, но будет давать возможность хорошо зарабатывать. И интересы в семье будут несколько другие. Рождение ребенка, скорее всего, перенесено будет на более дальние сроки. Много времени будет уделяться подготовке к путешествию. Если это какие-то экстремальные путешествия, то нужно пройти дополнительное обучение, и т.д.

Как мы видим из двух этих примеров, разные ценности, вложенные во главу семейной жизни, делают семьи совершенно разными по их внутреннему и внешнему содержанию. Первая семья живет спокойно, выстраивает дальнейшую жизнь исходя из духовных потребностей в профессиональном росте, рождении и воспитании детей. У другой семьи жизнь будет более бурной и деятельной.

И как итог. Ценности в семье это и умение одеваться, хорошо готовить, заботится друг о друге, чистота, педантичность, сварливость, грубость, ненадежность,

авторитарность и многое другое. И в зависимости от того какая ценность произвольно или нет заложена в ваши семьи, то такую семью вы будите и создавать.

Вопрос: чем определяются ценности в семье?

Ответ: приобретенным жизненным опытом за предшествующее время. И это означает, что новый жизненный опыт может изменить и меняет жизненные ценности.

Если вы видите, что в жизни что то идет наперекосяк, меняйте свои жизненные ценности, сразу же выстроятся новые цели и начинайте работать уже с ними.

Теперь давайте перейдем к нашей организации и поговорим о ее ценностях. Как я уже сказал, ценности закладывают люди и, конечно, в первую очередь ее руководители.

Григорий Леонидович Гендель принес в нашу организацию такую ценность как необходимость постоянного обучения. И вот уже 15 лет многие наши сотрудники своим опытным путем пришли к такому же пониманию, что учиться надо постоянно.

Анатолий Федорович Колиниченко принес в организацию такую важную ценность как надежность, основательность, благополучие. С его приходом сотрудники нашей организации и наши клиенты почувствовали в нас серьезных партнеров.

Ольга Ивановна Колиниченко принесла в нашу организацию две ключевых ценности. Первая это требование полной самоотдачи в работе, за которую ты взялся добровольно, без принуждения. Вторая ценность, это организационный порядок.

Алексеев Алексей Алексеевич принес в организацию ключевую ценность как диверсификация бизнеса.

Вот все эти ценности позволили выстроить нам организацию, относящуюся к одному из шести типов организаций по методам ведения бизнеса, как созидающую. Эту классификацию я взял из недавно подаренной мне книги и, честно скажу вам, это вызвало во мне большое удовлетворение.

Согласно предложенной классификации, типы организаций делятся по принципам ведения бизнеса.

Первый тип - маниманы – деньги любой ценой.

Второй тип – это спортсмены – первенство, лидерство превыше всего. Опережение у этого типа бизнеса – идеал.

Третьи – государственники. Основа ведения этого бизнеса улучшение общества.

Четвертое – созидатели. Основа ведения бизнеса достижение и выполнение планов. Идеал такого бизнеса - совершенная бизнес-организация.

Пятое, гедонистический тип ведения бизнеса. В основу ведения бизнеса положено сохранение имеющегося, без претензий на другие ниши рынка.

Шестое – охранители. Это спокойное ведения бизнеса, без увлечений и амбиций, без риска, но с постоянным страхом потерять бизнес. Идеал этого бизнеса безопасная стабильность.

Как сейчас вы услышали из моего выступления, ценности положенные в основу деятельности компании формируют ее тип. Тип нашей организации, при этом, реализует мечту основной части коллектива – это зарабатывать неплохую, а может быть даже хорошую заработную плату и, при этом, работать в надежной компании с большим запасом прочности.

Кстати это и моя мечта, о которой я не раз высказывался в своем ближнем окружении.

Ну, теперь давайте перейдем к сути моего выступления для чего я все это вам рассказал.

Как вы услышали в ценностях нашей организации, нет ни одной озвученной касающейся наших сотрудников. Будь они рядовые или руководители. Но как я уже говорил - в части семейных ценностей - если они даже не озвучиваются, они все равно есть. Их можно назвать: белая заработная плата, хороший соц. пакет, условия для здоровья сотрудников - столовая, спортивный зал, рабочие места, - возможность получения ссуд на квартиру перспективным сотрудникам и проработавшим определенное количество лет, это достаточно большая самостоятельность в вашей работе, и многое другое.

За все это мы в основном требовали от вас добросовестной работы. Т.е в основу деятельности организации была несознательно положена ценность «добросовестная работа». Но сейчас времена изменились. Организации от вас нужно не только добросовестная, но и эффективная работа. Для того что бы повысить производительность нашего труда.

Низкая производительность труда при полной загрузке отделов привела к резкому снижению финансов организации . И это заставило меня в прошлом году пойти на непопулярные для всех вас меры: убрать различные надбавки и сократить размер зар.платы. При этом одним из условий было ее компенсационная выплата при условии выполнения плана этого года. План этого года стоит под угрозой срыва, и я повторюсь снова - это при полной загрузке отделов.

Вы конечно можете мне сказать, что планы нереальные, завышенные. Возможно, по некоторым отделам - да. Но не на много. В целом же по организации выполнение плана только обеспечивает покрытие затрат доходами с совершенно небольшой прибылью в размере 1 млн.рублей, чтобы осталась возможность участия в тендерах для которого необходим «положительный баланс» и не попасть под прессинг государства из за не уплаты налога на прибыль.

Поэтому я однозначно связываю невыполнение плана с низкой производительностью труда. Производительность труда в нашей организации на 99% зависит от сотрудников. И здесь встает вопрос: не пора ли внести новые ценности для повышения производительности труда, положив в их основу нашей деятельности.

Как подтверждающий этот вывод пример: в организации силами ее руководства очень много сделано для наведения порядка во всех аспектах нашей деятельности. Это и создание учетных баз по разным направлениям деятельности, это делопроизводство, это определение всех бизнес процессов для упрощения принятия решений и единообразия деятельности, это должностные обязанности, это трудовые договора. Все сделано. Но, однако же, большое количество наших сотрудников и в том числе руководителей, этот порядок не устраивает. И идет его постоянное игнорирование. И в конечном итоге мы теряем время на переделки, срываем сроки.

И это идет вразрез с другой ценностью организации – надежностью. Мы сознательно уходим от выполнения тех регламентов, которые выработаны в организации. И здесь нет недоработок руководства. Они все сделали для того, чтобы бизнес был прозрачен, понятен, и подчиненные должны бы работать гораздо успешнее. Но увы, мы сталкиваемся с неисполнением, а возможно и с саботажем принимаемых решений.

И здесь мы вправе поставить вопрос: каких принимаемых решений? И сразу же отвечаем: решений, направленных на повышение эффективности деятельности организации, ее надежности.

И тогда становится более или менее понятно, почему некоторые руководители и сотрудники, мягко говоря, не выполняют принимаемых решений. Эта часть нашего коллектива не хочет или не может в силу своих интеллектуальных возможностей трудиться эффективно. И если мы это признаем, то необходимо принимать меры, ставить перед собой цели для исправления существующего неприятия частью коллектива нашей первоначальной ценности как надежной, эффективной организации.

И мне кажется, что здоровой части коллектива, которая принимает и выполняет вносимые изменения, необходимо сосредоточиться на выработке, а возможно и поиске уже существующих, но еще не понятых ценностей в организации. И через понимание о последствиях их принятия для организации, выработать новые цели организации, максимально учитывая складывающие экономические условия в стране, пристрастия и характеры руководителей организации, мотивацию на изменение самих работников организации. Через несколько лет мы с вами должны вместе с нашей страной выйти из кризиса. А это означает, что мы восстановим нашу заработную плату, восстановим размер старой, и введем новую систему окладов и премирования. Новая система оплаты труда позволит нашим сотрудникам, поддерживающим такую ценность нашей организации, как «самоотверженный труд» получать не только очень высокие заработные платы, соответствующие их вкладу в работу нашей организации, но и вырасти профессионально в разных аспектах нашей деятельности.

Поэтому я хочу сегодня пожелать вам всем быть оптимистами, направлять всю свою энергию на творческое и креативное выполнение своей работы, выполнять свои должностные обязанности, при этом, используя все то что мы наработали за эти годы и учиться, учиться, повышая свою квалификацию.