

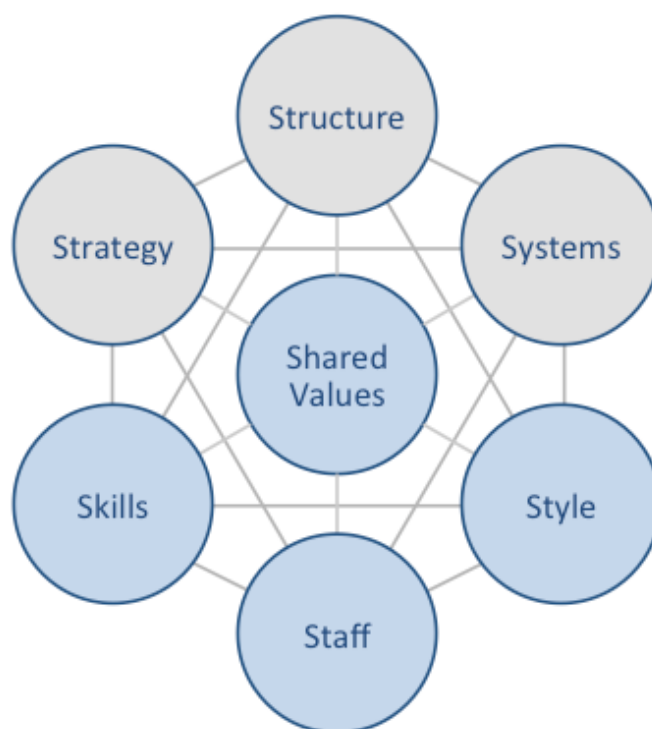
MCKINSEY FÉLE 7S MODELL

Mire jó?

A szervezetek hatékony szervezéséről való gondolkodás kiszélesítésére fejlesztették ki. Ahelyett, hogy a stratégia megvalósításáról csak a stratégia és a struktúra vonatkozásában gondolkodnánk, átfogó módon tekinti a stratégiát és azt, hogy miként működik számos más elemmel együttesen.

A 7-S modell mindazonáltal jó ellenőrző lista egy szervezet legfontosabb elemeinek vagy dimenzióinak definiálására és elemzésére. A 7-S modell egy stratégiai terv életképességének felmérésére is alkalmas, abból a szempontból, hogy a szervezet sikerre tudja-e vinni a javasolt stratégiát.

Mit érdemes tudni róla?



A hét szervezeti elemet vagy dimenziót két részre lehet osztani, az úgynevezett „kemény” és „lágý” elemekre. A felosztás alapját képező gondolat az úgynevezett „lágý” elemek fontosságának hangsúlyozása, abból a célból, hogy rámutassanak a figyelmen kívül hagyásukból fakadó veszélyekre.

A „kemény” (kézzelfogható) elemek a stratégia, a struktúra és a rendszerek:

1. A **stratégia** (strategy) a szervezet célkitűzései és az elérésük érdekében tett tudatos döntései, például bizonyos termékek és szolgáltatások fontossági sorrendbe állítása és az erőforrások elosztása.
2. A **struktúra** (structure) a szervezeti struktúra, hierarchia és koordináció, beleértve a feladatok és tevékenységek megosztását és integrálását.
3. A **rendszerek** (systems) azok az elsődleges és másodlagos folyamatok, amelyeket a szervezet alkalmaz annak érdekében, hogy a dolgok el legyenek végezve - ilyenek például a gyártórendszerek, az ellátás tervezése, a rendelésvételi folyamatok stb.

A „lány” elemek a közös értékek, a stílus, az alkalmazotti állomány és a képességek / készségek:

4. **Közös értékek** (Shared values) azok az értékek, amelyekben a vállalat létezésének legsajátabb indoka megtestesül. Ezek között vannak a legfontosabb meggyőződések és vállalat iránti elvárások.
5. A **stílus** (Style) az íratlan, mégis érzékelhető megnyilvánulása a menedzsment prioritásainak: mire szán időt? A szervezet stílusát mutatják bizonyos szimbolikus viselkedések és az a mód, ahogy a főnökök viszonyulnak az alkalmazottakhoz.
6. Az **alkalmazottak** (Staff) a szervezetben lévő emberek és kollektív jelenlétük.
7. **Készségek** (Skills) a szervezet azon képességei, amelyek függetlenek az egyénektől. Ezt a fogalmat gyakran félreértik.

Hogyan használjuk?

1. lépés

Alkossunk egy mátrixot, amelyben fel vannak tüntetve az S-ek kombinációinak konfliktusai és lehetséges megoldásai.

2. lépés

Döntsünk arról, hogy miként módosítjuk a stratégiát, vagy hogyan változtatjuk meg a szervezetet annak érdekében, hogy képessé tegyük a stratégia megvalósítására (a közeljövőben). Amikor kellő fegyelemmel így használjuk, a 7-S modell segíthet bennünket egy stratégiát „egészségesebbé és hatékonyabbá” tenni, mint amilyen a stratégiák túlnyomó része valaha is volt.

Tanulságok

McKinsey 7-S modelljének legsajátabb lényege egyúttal használatának legfőbb akadálya is: hogy konkrétá kell tenni a „lány” elemeket.

Következésképpen a 7-S modellt gyakran használják egyfajta lebutított változatban: a problémák egy ellenőrző lista szerinti felsorolásához. Gyakorta elhagyják a modell átfogó használatát - akár az S-ek közötti kapcsolatok elemzését, akár az S-eken belüli szervezeti konfliktusok elemzését.