

Tạo ra sự hòa điệu trong tổ chức

Nhóm làm việc, tổ chức của bạn nên tập trung vào nhân tố nào để đạt được các mục tiêu đã đề ra?

Đây là câu hỏi đã được đặt ra rất nhiều lần và đã có nhiều câu trả lời khác nhau. Một vài người tìm kiếm các nhân tố nội tại, những người khác lại chú trọng tới nhân tố bên ngoài, và cũng có những người thích kết hợp cả 2 quan điểm trên, và có người lại tìm kiếm sự tương đồng giữa các yếu tố khác nhau trong tổ chức. Tựu trung lại, vấn đề nằm ở chỗ nghiên cứu về các nhân tố.

Bạn đang xem: 7s là gì

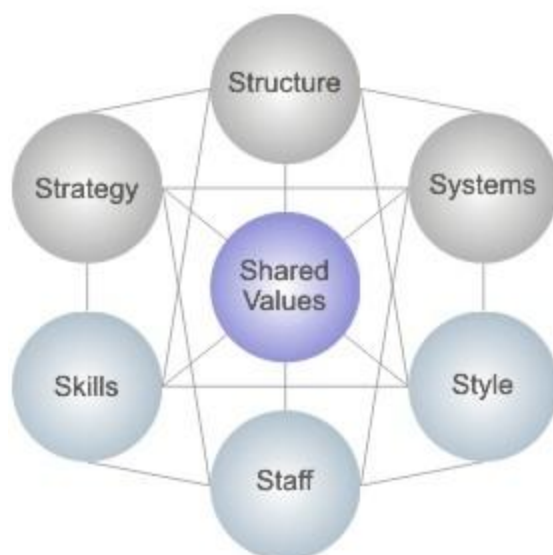
Tuy có nhiều mô hình đã thất bại khi nghiên cứu về tính hiệu quả của tổ chức, nhưng mô hình 7S của McKinsey vẫn còn đứng vững. Đây là mô hình do Tom Peters và Robert Waterman, nhân viên của tổ chức tư vấn McKinsey và Company phát triển vào những năm đầu của thập niên 80. Theo đó, ý tưởng chính của mô hình là có 7 yếu tố nội tại trong một tổ chức cần phải được dung hòa để tổ chức hoạt động thành công.

Mô hình 7S được sử dụng trong rất nhiều trường hợp khi quan điểm hòa hợp tỏ ra hữu ích, ví dụ:

- Tăng cường hiệu quả của công ty
- Kiểm tra ảnh hưởng về các thay đổi gần giống trong tương lai trong một công ty
- Sắp xếp lại phòng ban và quy trình khi sáp nhập hoặc mua lại
- Tìm ra cách tốt nhất để thực hiện một chiến lược

Bạn cũng có thể áp dụng mô hình 7S cho đội nhóm hoặc một dự án nào đó.

Figure 1: The McKinsey 7S Model



Mô hình 7S: 7 nhân tố

Mô hình 7S McKinsey bao gồm 7 nhân tố độc lập chia làm 2 danh mục là nhân tố cứng và nhân tố mềm

Nhân tố cứng Nhân tố mềm Chiến lược

Cấu trúc

Hệ thống

Giá trị chia sẻ

Kỹ năng

Phong cách

Đội ngũ

Những **nhân tố cứng** thường dễ nhận ra và có thể được bộ phận quản lý gây ảnh hưởng trực tiếp như: chiến lược, sơ đồ tổ chức và hệ thống báo cáo, hệ thống thông tin và quy trình chính thống.

Ngược lại, những **nhân tố mềm** thường không dễ mô tả, vô hình và thường bị ảnh hưởng bởi văn hóa. Tuy vậy, nhân tố mềm cũng quan trọng không kém nhân tố chính để tổ chức có thể hoạt động thành công.

Biểu đồ 1 bên dưới mô tả tính phụ thuộc giữa các nhân tố và chỉ ra sự thay đổi của các nhân tố khi một nhân tố thay đổi.

Hãy nhìn từng yếu tố riêng biệt:

– **Chiến lược (strategy)**: Kế hoạch giúp gìn giữ và xây dựng các lợi thế cạnh tranh trước đối thủ

– **Cấu trúc (structure)**: Chỉ ra cách thức tổ chức của công ty và hệ thống báo cáo liên cấp

– **Hệ thống (systems)**: Bao gồm các hoạt động thường ngày cũng như quy trình mỗi nhân viên phải tham gia để thực hiện xong công việc

– **Giá trị được chia sẻ (shared values)**: hay còn gọi là “những mục tiêu khác thường” bao gồm giá trị cốt lõi của công ty được minh chứng trong văn hóa công ty và đạo đức làm việc chung.

– **Phong cách (style)**: Phong cách của tầng lớp lãnh đạo là gì

– **Nhân sự (staff)**: Bao gồm nhân viên và khả năng của họ

– **Kỹ năng (skills)**: các kỹ năng thực chất và năng lực của nhân viên

Trong đó, Giá trị được chia sẻ được xếp ở giữa mô hình nhằm nhấn mạnh rằng đây chính là nhân tố cốt lõi ảnh hưởng tới sự phát triển các nhân tố còn lại. Cấu trúc công ty, chiến lược, hệ thống, phong cách, nhân sự và kỹ năng bắt nguồn từ lý do vì sao tổ chức được thành lập, và đại diện cho điều gì. Tầm nhìn ban đầu của công ty được thành lập từ các giá trị của người sáng lập. Khi giá trị này thay đổi, các nhân tố kia sẽ thay đổi theo.

Làm sao để sử dụng mô hình này?

Lý thuyết của mô hình này nói rằng nếu một tổ chức có năng lực tốt, 7 yếu tố này cần phải được kết nối và liên kết chặt chẽ với nhau. Do đó khi sử dụng mô hình này, tổ chức sẽ biết được yếu tố nào cần được điều chỉnh để nâng cao hiệu quả hoặc cần duy trì trong khi các nhân tố khác thay đổi.

Xem thêm: Gearsofwar4Codexcrack – Game Fix / Crack: Gears Of War 4 V20180311 All No
Dù có thay đổi yếu tố nào – cấu trúc lại, lập ra quy trình mới, sáp nhập tổ chức, tổ chức hệ thống mới, thay đổi lãnh đạo...bạn đều có thể áp dụng mô hình này để hiểu từng yếu tố liên quan và đảm bảo hiệu quả thay đổi rộng lớn trong mỗi khu vực.

Bạn cũng có thể sử dụng mô hình 7S để phân tích vị trí hiện tại (điểm A) và vị trí mong đợi trong tương lai (điểm B) và phân tích điểm chênh và không đồng nhất giữa 2 điểm đó. Sau đó điều chỉnh và sắp xếp lại các nhân tố trong 7S để đảm bảo tổ chức vẫn hoạt động tốt một khi bạn đến được điểm B.

Nghe có vẻ dễ quá? Không hề đâu nhé. Thay đổi tổ chức không hề là chuyện đơn giản chút nào. Nếu không đã chẳng có hàng tá cuốn sách và học thuyết ra đời chỉ để phân tích chiến lược tổ chức, nâng cao khả năng và quản lý thay đổi. Tương tự, 7S có thể là mô hình hữu hiệu để giúp bạn nêu ra đúng câu hỏi, nhưng sẽ không mang lại cho bạn mọi câu trả lời. Để làm được điều đó đòi hỏi phải có kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm đúng đắn.

Sau khi đã hỏi đúng câu hỏi, webnohu.com đã phát triển một danh sách và ma trận để kiểm tra cách 7 nhân tố hòa hợp với nhau. Bạn cũng có thể thêm vào các câu hỏi của riêng mình dựa trên điều kiện cụ thể của tổ chức.

Bảng câu hỏi Mô hình 7S

Đây là bảng câu hỏi bạn cần khám phá để hiểu thêm về tình trạng của tổ chức khi sử dụng mô hình 7S. Bạn có thể sử dụng mô hình này để phân tích vị trí hiện tại (điểm A) và vị trí tương lai (điểm B)

Chiến lược:

- Chiến lược của công ty bạn là gì?
- Làm sao để đạt được mục tiêu?
- Làm sao đối phó với các áp lực cạnh tranh
- Làm sao để giải quyết sự thay đổi về nhu cầu của khách hàng
- Làm sao để điều chỉnh chiến lược phù hợp với yếu tố môi trường

Cấu trúc:

- Công ty/đội nhóm được phân chia như thế nào?
- Hệ thống cấp bậc của công ty là gì?
- Làm sao để các phòng ban khác nhau cùng liên kết và hoạt động cùng nhau?
- Làm sao để từng thành viên trong nhóm tổ chức và điều chỉnh bản thân?
- Quy trình ra quyết định và kiểm soát tập trung hay phân tán?
- Đây là ngôn ngữ giao tiếp? Rõ ràng hay ẩn dụ?

Hệ thống

- Hệ thống chính nào đang vận hành tổ chức? Cân nhắc hệ thống tài chính và HR cũng như giao tiếp và lưu trữ tài liệu
- Hệ thống quản lý công ty ở đâu? Làm sao để đo đạc và đánh giá chúng?
- Quy tắc và quy trình nội bộ nào được mọi người sử dụng để theo dõi?

Giá trị được chia sẻ (giá trị cốt lõi):

- Giá trị cốt lõi của công ty là gì?
- Văn hóa của tổ chức/đội nhóm là gì?
- Các giá trị đó mạnh mẽ ra sao?
- Giá trị cơ bản nào xây dựng nên công ty/đội nhóm?

Phong cách

- Phong cách lãnh đạo của đội ngũ quản lý như thế nào?
- Phong cách đó có hiệu quả ra sao?
- Nhân viên/thành viên trong nhóm cạnh tranh hay hợp tác với nhau?
- Các nhóm trong công ty hoạt động hiệu quả hay chỉ là hình thức?

Nhân sự

- Trong nhóm đang có những chuyên gia và vị trí nào?
- Vị trí nào cần được bổ sung?
- Có sự lệch pha nào trong năng lực không?

Kỹ năng:

- Đội nhóm/công ty mạnh về kỹ năng gì?
- Có kỹ năng nào lệch pha không?
- Công ty/đội nhóm được biết tới vì cái gì?
- Nhân viên/thành viên của nhóm có khả năng hoàn thành công việc khác?
- Kỹ năng được đo đạc và đánh giá như thế nào?

Câu hỏi ma trận mô hình 7S

Bây giờ sử dụng những thông tin thu thập được và tìm ra đâu là sự lệch pha và không đồng nhất giữa các yếu tố. Hãy nhớ bạn hoàn toàn có thể sử dụng ma trận này để tìm hiểu về tổ chức hiện tại hay tổ chức mong muốn của mình.

Nhấp vào đây: webnohu.com-MaTranMoHinh7S để tải ma trận McKinsey 7S để kiểm tra sự tương thích giữa từng yếu tố khi làm theo các bước bên dưới:

- Bắt đầu bằng Giá trị được chia sẻ: Giá trị này có thống nhất với cơ cấu, chiến lược và hệ

thống không? Nếu không, nên thay đổi cái gì?

– Nhìn lại các nhân tố cứng. Mỗi nhân tố hỗ trợ các nhân tố khác ra sao? Nhận diện đâu là nơi cần phải thay đổi.

– Bây giờ nhìn tới các nhân tố mềm. Nhân tố này có trợ giúp cho các nhân tố cứng không? Bản thân chúng có hỗ trợ lẫn nhau không? Nếu không, phải thay đổi cái gì?

– Khi bắt đầu điều chỉnh và sắp xếp lại các nhân tố, bạn cần phải sử dụng quy trình tương tác khi điều chỉnh và tái phân tích tác động của việc điều chỉnh lên các nhân tố khác và cách sắp xếp của chúng. Từ đó sẽ cho kết quả mỹ mãn hơn.

Điểm cốt lõi:

Mô hình 7S của McKinsey có thể được áp dụng để giải quyết hầu hết các vấn đề về hiệu quả của đội nhóm và tổ chức. Nếu nhóm và tổ chức không hoạt động tốt, có thể vấn đề nằm ở chỗ các yếu tố làm việc không thống nhất với nhau. Một khi tìm ra được những nhân tố không đồng nhất đó, bạn có thể bắt đầu sắp xếp lại các nhân tố nội tại để cải thiện chúng và đóng góp nhiều hơn vào mục tiêu và giá trị cả tổ chức cùng chia sẻ.

Xem thêm: Download Super Mario 3: Mario Forever 4 (Nấm) Trên Pc !, Tải Game Nấm Mario Cổ Điển Cho Pc

Quy trình phân tích vị trí hiện tại của bạn nhờ vào 7 nhân tố đó rất đáng giá. Nhưng nếu nâng tầm phân tích lên một bậc và tìm ra giải pháp tối ưu cho từng nhân tố, bạn sẽ thúc đẩy được đội ngũ tiến lên phía trước.

The post [Mô Hình 7S Là Gì ? Mô Hình 7S Của Mckinsey \(Mckinsey 7S Model\) Là Gì](#) appeared first on [WEBNOHU](#).

Nguồn: WEBNOHU

<https://webnohu.com/mo-hinh-7s-la-gi-mo-hinh-7s-cua-mckinsey-mckinsey-7s-model-la-gi>