

# Как сделать так, чтобы процессы работали? Формируем культуру и вовлеченность.

Спикер:

Анна Жилякова

Руководитель направления Process&Quality  
департамента блочных и файловых СХД, YADRO



# Содержание

О себе и о компании

Корпоративная культура — фундамент для любой внедряемой системы

Роль «процессников» в развитии корпоративной культуры. Подходы «push» и «pull»



- 20 лет в процессах
- Профильное образование
- Эксперт премии Правительства РФ в области качества (Роскачество)
- 7 средних и крупных организаций
- Десятки сертификатов

В своей работе руководствуюсь железными правилами — «нет» процессам ради процессов и «никто не знает процесс лучше, чем его исполнители».

Для меня важно, чтобы то, что я делаю, имело значимый для бизнеса результат, при этом было удобно и понятно пользователям.

# О компании



— российская технологическая компания, объединяющая направления разработки и производства вычислительных платформ, систем обработки и хранения данных, телекоммуникационного и сетевого оборудования, персональных и «умных» устройств, микропроцессорных ядер и fabless-разработку микропроцессоров.

## Продукты

- Высокопроизводительные серверы
- Системы хранения данных
- Программное обеспечение
- Сетевые коммутаторы
- Персональные устройства и сервисы для бизнеса

## Индустрии

- Банки
- Ритейл
- Транспорт
- Производство
- Телеком



## YADRO в цифрах

yadro.com

- Лидер на рынке серверов и систем хранения данных
- 10 лет на рынке
- ~ 6000 чел.
- 70% - инженерный состав
- Свыше 70 000 систем
- 5 R&D-центров: в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Нижнем Новгороде и Минске
- 50000 м<sup>2</sup> - площадь производства





Отсутствие диалога  
между сотрудниками  
и руководством

Не слушают

Постоянные  
изменения

Сопротивление  
изменениям

Следование только  
«своим целям»

Доверие только  
«своим»

Директивное  
управление

# Принципы стандартов и моделей\*

Фокус на эффективности

Лидерство

Развитие и вовлечение людей

Менеджмент взаимоотношений

Непрерывное обучение, инновации  
и улучшение

...

# Корпоративная культура





# Типы корпоративной культуры



## Иерархия

- Четкие правила
- Жесткая структура
- Единообразии
- Традиционные ценности



## Клановая

- Дружеская атмосфера
- Сильная лояльность
- Равные права руководителей и сотрудников



## Рыночная

- Фокус на достижении целей
- Ставки на сотрудников
- Стимулирование через конкуренцию



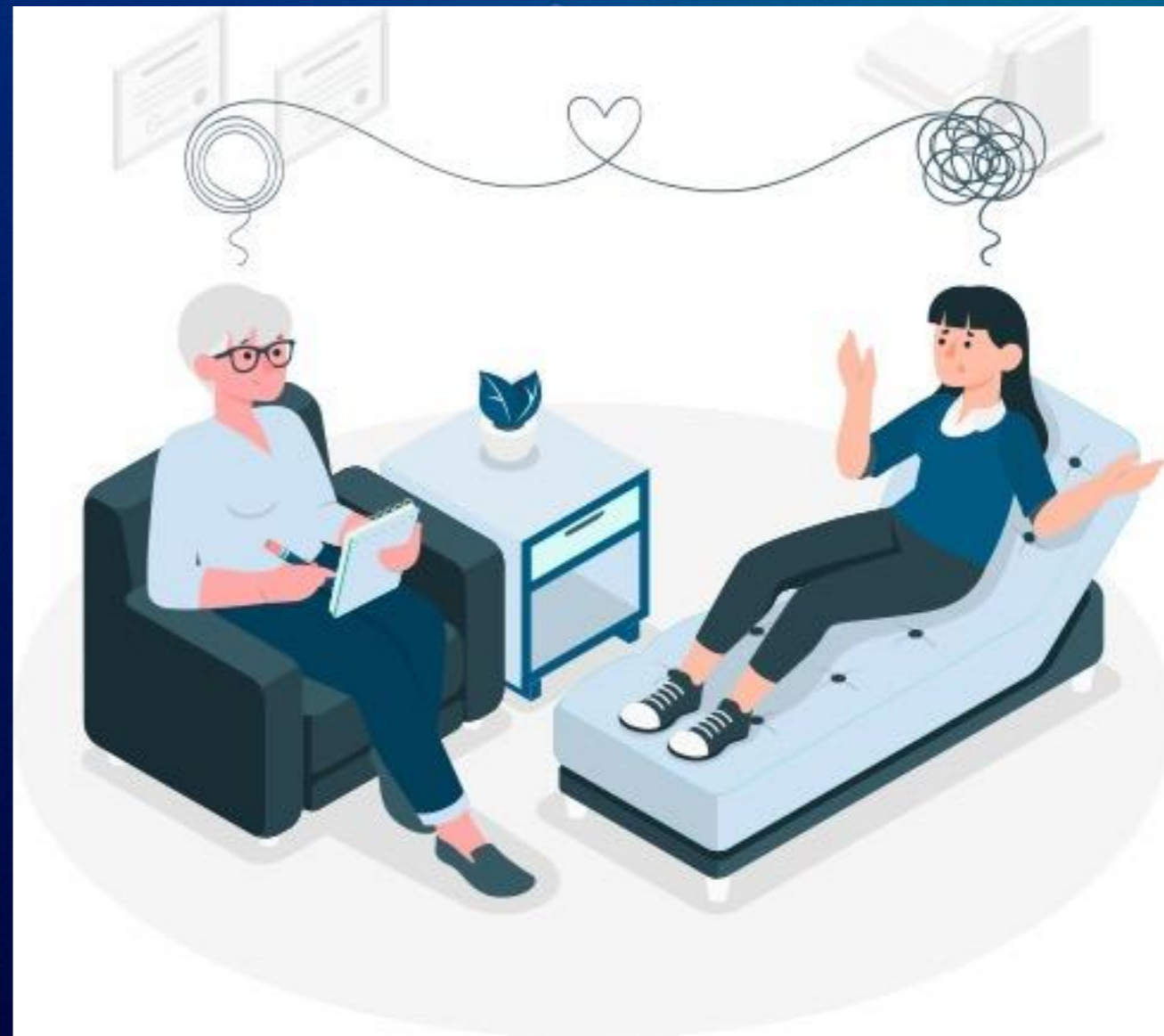
## Адхократия

- Неформальная среда
- Свобода экспериментирования



# Психолог vs «процессник»

- Работа с запросом и образом результата
- Адаптивность
- Экспертность
- Последовательность
- Прозрачность
- Итеративность



# Методы работы «процессника»



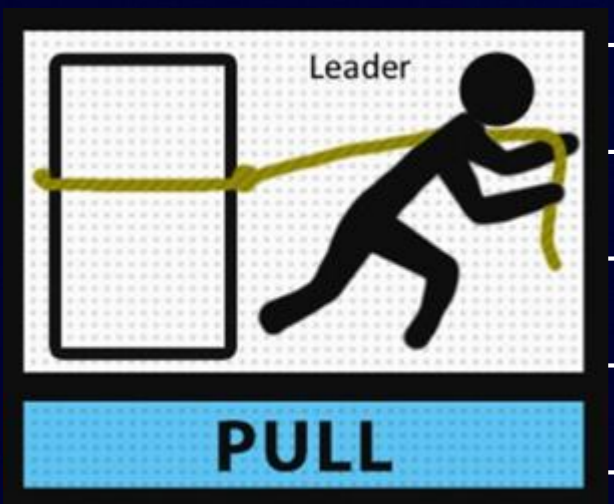
Строго исходить из поставленной задачи «сверху!»

Общаться формально

Директивные процессы и документы

Имеющийся инструментарий

Пунктуальность



Предлагать улучшения, исходя из реальных проблем

Строить систему постепенно

Минимальное и достаточное документирование

Больше визуала

Максимально понятный инструментарий

# Документация

Документы должны работать!

- «Ломать шаблоны» – можно
- СМК ≠ исключительный формализм
- Сложные схемы – для аналитиков
- Люди не любят читать...
- Сначала – суть, остальное – скрыть
- Долго искать = лучше сделать по-своему
- Фокус-группы



А что если... (понимаю, звучит глупо)  
Мы узнаем мнение сотрудников?



Спасибо  
за внимание!

