

Содержание аспирационного управления

1. В **декларации об устремлениях** содержится описание того, какой сотрудники данной организации хотят ее видеть, какими они сами хотят быть на рабочем месте и что они хотят оставить после себя.
2. Второй аспект аспирационного управления — **поддержание ценностей действием** — подчеркивает новую роль менеджера. Для того чтобы декларация об устремлениях могла направлять поведение сотрудников и стать основой внутреннего контроля, руководители должны работать с подчиненными, чтобы помочь им понять, как лучше ориентироваться в новой, более сложной организационной культуре.
3. Организации, которые успешно применяют аспирационное управление, являются наглядным примером того, что **непрерывное обучение** лежит в основе передачи полномочий подчиненным. В этом процессе как руководитель, так и подчиненные играют новую роль.
4. **Система оценок и поощрений** является наиболее критикуемым компонентом самоуправляемых команд. Вместе с тем в новой концепции саморегулирующихся организаций используется более дифференцированный подход к целям и проведению оценки, чем в традиционной.