

Предисловие

Наш мир стоит на пороге новой экономической эры. В последнее столетие промышленную эру определяли инструменты и навыки, направленные на контроль, эффективность, специализацию, распределение полномочий, рост и повторяемость. Бухгалтерский учет низвел людей до положения статьи расходов, элемента оборудования, инвестиции, а великая теория об упрямом, но голодном осле предложила два инструмента для мотивации людей — палку и морковку. Но несмотря на то что данная парадигма привела к 50-кратному росту производительности труда по сравнению с предыдущей сельскохозяйственной культурой, она также породила ряд пороков современного бизнеса, таких как менталитет “лидерства по положению”, размытые приоритеты организаций, нарушенная эмоциональная связь с рабочей силой, потеря прямой связи между замыслом и конкретными действиями, недееспособность систем и процессов, отсутствие синергии (как межличностной, так и между подразделениями) и низкая ответственность.

В то же время исследования показывают, что значительное большинство служащих обладают большими талантом, интеллектом, способностями, творческим мышлением и трудолюбием, чем требуется — или даже позволительно — для их работы. Их высокий потенциал остается невостребованным, нераскрытым, неиспользуемым. Но сегодня мы наблюдаем, как заканчивается промышленная эра, уступая место информационной, или “эре рабочих знаний”. Новая, только нарождающаяся эра построена по принципу “лидерство — это выбор”; в ней культивируется менталитет раскрытия потенциала каждого человека; выбор делается на основе ценностей при неизменных принципах. В новой парадигме величайшим активом любой организации считаются ее люди. Их разум, душа, совесть востребованы и содействуют ее процветанию, от которого выигрывает весь персонал. *Триммером* называют небольшой руль управления на яхте или аэроплане, малые движения которого позволяют получить больший эффект от движений основного руля. Лидеры информационной эры действуют в организациях именно как этот триммер. Их относительно небольшие усилия на нижнем или среднем уровнях приводят к гораздо большим переменам во всей организации.

“Шесть сигм” стала ключевым и обязательным навыком новых “рабочих информационной эры”, представляющих собой следующее поколение триммеров. Одна из основных ценностей, которые восхищают меня в “Шесть сигм”, — это наука, база данных и тщательный аналитический мыслительный процесс решения проблем с ее использованием. “Шесть сигм” позволяет вам провести радикальные перемены независимо от вашей должности в организации. Развивающийся мир преобразовал ранее эксклюзивные, академические знания “Шести сигм” в лучшую и обязательную практику для каждого, кто хочет развиваться сам и содействовать развитию своей организации. Если весь персонал будет владеть методологией “Шесть сигм”, то представляете себе, каких успехов добьется подобная структура в основанной на знаниях экономике, в которой 70–80% стоимости, добавленной к товарам и услугам, обусловлены работой со знаниями?

Вот почему *Шесть сигм для “чайников”* является книгой, которую должен прочесть каждый.

Стивен Р. Кови, автор бестселлеров
Семь привычек высокоэффективных людей
и *Восьмая привычка*