

Проект стратегической сессии

Стратегия развития

культуры

ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Назначение

Руководителям первой линии корпорации и ее бизнес-единиц (далее – Компании);
Менеджерам, ответственным за исполнение стратегий развития корпоративной культуры и организационных культур бизнес-единиц Компании

Цели проекта

- Определиться в отношении к задачам и возможностям развития взаимодействия между управляющей компанией и бизнес-единицами корпорации (далее – Взаимодействия) через развитие культуры
- Настроить ценностно-смысловое поле Взаимодействия
- Разработать комплекс средств управления развитием культуры Взаимодействия

Планируемые результаты

В ходе стратегических сессий состоятся следующие события:

- Обоснование условий успеха бизнеса на обозримую перспективу
- Разработка кода культуры Взаимодействия
- Разработка комплекса средств управления развитием культуры Взаимодействия
- Разработка решений относительно организационных изменений Компании в направлении развития культуры Взаимодействия

Проект можно рассматривать как первый этап в серии работ по разработке стратегий развития организационных культур бизнес-единиц корпорации

Формат

Индивидуально-групповая модерлируемая работа руководителей по сценарию целенаправленного движения к целям сессии

Чередование этапов собеседования с руководителями; подготовки рабочих материалов для совместной работы; командная работа по разработке и принятию стратегических решений

Все содержание мастерской (смыслы, тексты, решения) конфиденциально

Ведущий

Андрей Георгиевич ТЕСЛИНОВ

Проф., доктор технических наук

+7 916 951 22 47

ananda@teslinov.ru



Существо подхода к разработке стратегии

- Культура рассматривается как пространство ценностно-смысловых ядер сотрудников Компании (проще – ценностей), сформированных и закрепленных в них разнородными культурными средствами и обеспечивающих живучесть и успех Компании в движении к амбициозным стратегическим целям (смысло-генетическая концепция Культуры);
- Ценности проявляются в том, какие значения придают сотрудники различным отношениям с деловой реальностью и друг с другом, в которые они вступают. При выполнении функциональных задач эти значения придают сотрудникам те или иные роли, которые фундаментально влияют на успех бизнеса;
- Совокупность ценностей сотрудников, определяющих их поведение в разных отношениях с реальностью, определяет культурный код Компании и, собственно, Взаимодействия;
- Ради развития культуры Взаимодействия необходимо обоснованно согласовать ценности Взаимодействия как ценности совместной деятельности управляющей компании корпорации и ее бизнес-единиц;
- Ценности формируются особенными (культурными) средствами, которые можно и необходимо обосновать и задействовать в Компании. Комплекс этих средств будет эффективным при согласованном среди руководителей понимании их значений и свойств;
- Создание, задействование и развитие средств культуры и управление ее развитием должно стать предметом организационных изменений, которые следует спланировать на стратегическом и тактическом уровнях;
- Успех организационных изменений культуры Взаимодействия существенно зависит от степени вовлеченности сотрудников в этот процесс, которая определяется используемыми управленческими технологиями и осознанным поведением лидеров Компании, дающих собой пример норм культуры;
- Стратегия развития культуры Взаимодействия должна быть разработана как путь (способ) формирования ценностно-смысловых ядер участников Взаимодействия, которыми может быть обеспечен ее долгосрочный успех.

Сценарий сессии

Этап 1. Индивидуальные интервью с участниками сессии (неделя -две)

1. Уточнение задач и отношений к предмету сессии

- Исследование позиций стратегической команды
- Исследование условий развития бизнеса, развития корпоративной культуры, культуры Взаимодействия

Этап 2. Подготовка к стратегической сессии (неделя)

- Обобщение позиций участников стратегической команды
- Детализация сценария групповой работы
- Разработка материалов к групповой работе

Этап 3. Групповая работа стратегической команды (2 дня)

2. Целеполагание на групповую работу

- Согласование правил
- Проблематизация

3. Обоснование условий стратегического успеха бизнеса

- Обоснование перспективного контекста стратегической деятельности
- Реконструкция стратегических амбиций участников
- Согласование предназначения Взаимодействия
- Обоснование требований к культуре Взаимодействия

4. Разработка ценностно-смыслового ядра Взаимодействия

- Обоснование ключевых отношений Взаимодействия
- Обоснование ценностных значений ключевых отношений Взаимодействия
- Разработка кода культуры Взаимодействия

5. Разработка средств управления развитием корпоративной культуры

- Разработка символических средств культуры Взаимодействия
- Разработка деятельностных средств (целей, структур Взаимодействия, инструментов, политик и пр.)
- Разработка игровых средств
- Обоснование целостного комплекса средств культуры Взаимодействия (построение Дома «Культуры Взаимодействия»)

6. Разработка подходов к управлению изменениями культуры Взаимодействия

- Построение проблемного поля Взаимодействия в связи с новыми решениями
- Разработка стратегий и проектов по управлению изменениями
- Обоснование подходов к осуществлению перемен
- Ролевое самоопределение участников сессии

Этап 4. Разработка отчета о результатах групповой работы (неделя – две)

- Обобщение и уточнение решений о направлениях развития культуры Взаимодействия
- Формирование отчета о результатах разработки кода культуры Взаимодействия

Этап 5. Утверждение решений о развитии культуры Взаимодействия (1 день)

- Презентация и принятие результатов проекта
- Разработка решений о развитии проекта

На выходе

Код культуры Взаимодействия
Состав и структура средств развития культуры Взаимодействия
Проекты и технологии управления изменениями культуры

Условия выполнения проекта

Для групповой работы на сессии необходимо:

- Удобное помещение;
- Бумага – большие листы для групповой работы и А4;
- Доска (или флип-чарт), маркеры, скоч;
- Проектор (мультимедиа);
- Каждому участнику сессии – пособие для работы (содержание пособия будет выслано за неделю до групповой встречи);
- Время работы – с 10 до 18.00 с обедом и двумя кофе-паузами.

Стоимость работ может быть согласована для двух вариантов проекта

	Особенность варианта
Вариант 1	На основе договора с организацией ООО «Научно-консалтинговая группа «ДиБиЭй – Концепт» (с учетом УСН)
Вариант 2	На основе договора с ведущим как с физическим лицом (гонорар после вычета социальных выплат и подоходного налога)

- В стоимость работ учитываются/не учитываются затраты на транспорт и проживание исполнителя, организационные расходы на проведение рабочих сессий (аренда помещений, кофе-паузы, обеды...), расходы на размножение печатных материалов.
- Возможно уточнение стоимости работ с учетом сложности/простоты выполнения задач.
- Возможен простой формат сессии - групповая работа на территории Компании. Можно (лучше) – выезд за ее пределы.



www.DBAconcept.ru

info@dbaconcept.ru

Научно-консалтинговая группа «ДиБиЭй – Концепт»
(Мастерская концептуального мышления)

www.DBAconcept.ru

info@concept.ru

+7 916 954 97 58

МАСТЕРСКАЯ КОНЦЕПТУАЛЬНОГО МЫШЛЕНИЯ – это выращивание решений по развитию деятельности и запуск развивающих процессов на основе концептуальных технологий и образовательных событий.



Три направления вспоможения развитию компаний

1. Концептуальный анализ и проектирование

Работы в традиции Школы концептуального мышления

- Концепции развития деятельности
- Стратегии развития организаций
- Экспертиза инновационных решений
- Решение проблем развития

Примеры аналогичных работ

Разработка концепции и стратегии развития наукограда

Разработка стратегии развития региональной сети предприятий

Разработка стратегии развития инновационного кластера

Разработка стратегии развития корпорации

Разработка стратегии Федерального университета

Разработка стратегии развития научно-образовательного центра

2. Развивающее образование взрослых

Разработка и ведение образовательных программ с поддержкой освоения

- Технологии развивающего управления
- Концептуальный анализ и проектирование
- Системное мышление руководителей
- Развивающее образование руководителей

3. Исследовательские экспедиции руководителей

Путешествия по странам, городам, организация, племенам, цивилизациям

- Исследования закономерностей развития
- Исследования развития культур
- Исследование мирового инновационного опыта

Методы «Мастерской» служат появлению и исполнению решений и идей, задающих магистральное, долгосрочное развитие деятельности.