

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

*культуры
корпоративного
взаимодействия*

Назначение

Руководителям корпорации первой линии (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 стратегического развития Компании как корпорации
- Обосновать требования к продуктивной культуре корпоративного взаимодействия
- Настроить ценностно-смысловое поле совместной деятельности руководителей предприятий корпорации
- Разработать комплекс средств управления развитием культуры корпоративного взаимодействия

Формат

- Групповые обсуждения альтернативных идей относительно способов развития культуры корпоративного взаимодействия
- Выбор и закрепление решений
- Работа по сценарию, создающему логику восхождения к продуктивной культуре
- Возможна гибкая коррекция сценария с учетом возникающих смыслов
- Все содержание сессии (смыслы, тексты, решения) конфиденциально

Ключевые события сессии

- Уточнение стратегических намерений развития Компании и условий успеха бизнеса на обозримую перспективу
- Обоснование облика структуры системы корпоративного управления
- Разработка кода культуры корпоративного взаимодействия в Компании
- Разработка стратегии развития культуры корпоративного взаимодействия
- Разработка комплекса средств управления развитием культуры
- Разработка решений относительно организационных изменений Компании в направлении развития культуры корпоративного взаимодействия

Эти решения становятся основанием для разработки стратегий развития организационных культур бизнес-единиц Компании

Логика сессии

- Этап **1**. Индивидуальные интервью с участниками сессии (неделя)
- Этап **2**. Подготовка материалов к стратегической сессии (неделя)
- Этап **3**. Групповая работа стратегической команды (2 – 3 дня)
- Этап **4**. Разработка отчета о результатах групповой работы (неделя – две)
- Этап **5**. Утверждение решений о развитии корпоративной культуры (1 день)

Сценарий

Этап **1**. Индивидуальные интервью с участниками сессии

- Исследование позиций стратегической команды
- Исследование условий развития бизнеса развития культуры корпоративного взаимодействия
- Уточнение задач и отношений к предмету сессии

Этап **2**. Подготовка материалов к стратегической сессии

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

Этап **3**. Групповая работа стратегической команды

Целеполагание на групповую работу

- Согласование правил
- Проблематизация

1. Согласование представлений о направлениях развития Компании

- Обоснование контекста деятельности Компании
- Согласование предназначения Компании
- Оценка перспектив развития Компании
- Обоснование направлений развития Компании (возможности/ограничения)
- Согласование облика долгосрочной (стратегической) цели Компании
- Обоснование требований к организации деятельности

2. Разработка представлений о развитии системы корпоративного управления

- Анализ взглядов на систему корпоративного управления
- Разработка решений о структуре корпоративного управления на близкую и дальнюю перспективы
- Обоснование требований к культуре корпоративного взаимодействия

3. Разработка стратегии развития культуры корпоративного взаимодействия

- Обоснование базисных отношений и свойств культуры взаимодействия
- Разработка необходимого кода культуры корпоративного взаимодействия
- Разработка стратегии развития культуры корпоративного взаимодействия
- Разработка средств развития культуры корпоративного взаимодействия
- Обоснование целостного комплекса средств культуры (построение Дома культуры Компании)

4. Разработка проектов и программ реализации стратегии

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

Этап 4. Разработка отчета о результатах групповой работы

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

Этап 5. Утверждение решений о развитии корпоративной культуры

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

Результаты на выходе

Согласованный код культуры корпоративного взаимодействия

Состав и структура средств развития культуры корпоративного взаимодействия

Проекты и технологии управления организационными изменениями для выращивания созданного кода культуры корпоративного взаимодействия

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.

Работы выполняются на основе договора с организацией ООО «Научно-консалтинговая группа «ДиБиЭй – Концепт» (УСН) или на основе договора с руководителем проекта как с физическим лицом.

В стоимость работ по договору не включаются/включаются затраты на транспорт и проживание исполнителя, организационные расходы на проведение рабочих сессий (аренда помещений, кофе-паузы, обеды...), расходы на размножение печатных материалов.

Руководитель проекта

Андрей Георгиевич ТЕСЛИНОВ

Проф., доктор технических наук

Генеральный директор НКГ [«DBA-concept»](#)
(Мастерская концептуального мышления)

Профессор-практик (Executive Professor)
[ИБДА](#) РАНХ и ГС при Президенте РФ

Руководитель [Клуба концептуальных
аналитиков](#)



+7 916 951 22 47

ananda@teslinov.ru

