

*Стратегия развития
организационной*

КУЛЬТУРЫ

Назначение

Руководителям организации первой линии (далее – Компании);
Менеджерам, ответственным за исполнение стратегии развития организационной культуры

Цели проекта

- Определиться в отношении к задачам и возможностям стратегического развития Компании через развитие культуры
- Настроить ценностное поле совместной деятельности
- Разработать комплекс средств управления развитием организационной культуры Компании

Планируемые результаты

В ходе стратегических сессий состоятся следующие события:

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

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

Генеральный директор НКГ «ДВА-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



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;
- 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;
- 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;
- Ценности, которые так или иначе сформируются у сотрудников, необходимо согласовать (сбалансировать) с теми ценностями, которые Компания создает для своих клиентов. Разрывы между ценностями отрицательно скажутся на успехе бизнеса;
- 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 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 Компании разрабатывается как путь (способ) формирования ценностно-смысловых ядер сотрудников Компании, которыми может быть обеспечен ее долгосрочный успех.

Сценарий сессии

Этап 1. Индивидуальные интервью с участниками сессии (неделя)

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

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)

1. Целеполагание на групповую работу

- Согласование правил
- Проблематизация

2. Обоснование условий стратегического успеха бизнеса

- Обоснование перспективного контекста деятельности Компании
- Реконструкция стратегических амбиций участников
- Согласование предназначения Компании
- Уточнение стратегий развития
- Обоснование требований (внешних и внутренних) к организационной культуре

3. Разработка ценностно-смыслового ядра Компании

- Обоснование базисных отношений Компании
- Обоснование ценностных значений базисных отношений Компании
- Разработка кода организационной культуры Компании

4. Разработка средств управления развитием организационной культуры

- Разработка символических средств культуры
- Разработка деятельностных средств
- Разработка игровых средств
- Обоснование целостного комплекса средств культуры (построение Дома культуры)
-

5. Разработка подходов к управлению изменениями Компании

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

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

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

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

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

На выходе

Код организационной культуры Компании
Состав и структура средств развития организационной культуры
Проекты и технологии управления изменениями организационной культуры



Научно-консалтинговая группа «DBA-concept»
(«МАСТЕРСКАЯ КОНЦЕПТУАЛЬНОГО МЫШЛЕНИЯ»)



Услуги по выращиванию решений относительно развития деятельности и запуска развивающих процессов на предприятиях на основе концептуальных технологий и образовательных событий.

Три направления деятельности

1. **Концептуальный анализ и проектирование целостностей.** Работы в традициях [Школы КОНЦЕПТУАЛЬНОГО АНАЛИЗА И ПРОЕКТИРОВАНИЯ СИСТЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ](#): концепции развития деятельности; стратегии развития организаций и культур; экспертиза инновационных решений; решение проблем развития.
2. **Развивающее образование взрослых.** Разработка и ведение [образовательных программ](#) в традиции АНДРАГОГИКИ РАЗВИТИЯ: технологии развивающего управления; концептуальный анализ и проектирование; системное мышление руководителей; развивающее образование руководителей; развитие организационной и корпоративной культур.
3. **Исследовательские экспедиции руководителей.** Организация [исследовательских экспедиций](#) по странам, городам, организациям, племенам, цивилизациям: исследования закономерностей развития; исследования развития культур; исследование мирового инновационного опыта.