



Пир-2021

СООБЩЕСТВА: ПЛЕМЕНА ЖИВЫХ

«КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА: ДРАЙВЕР БИЗНЕС-СТРАТЕГИИ ИЛИ ФАКТОР РИСКА?»

АЛЕКСАНДР АЛЕКСЕЕВ

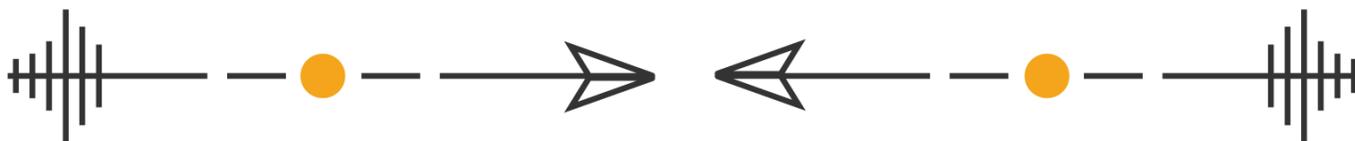


ХАУ, КХОЛА! (ПРИВЕТ, ДРУЗЬЯ!) РАЗРЕШИТЕ ПРЕДСТАВИТЬСЯ.....

МЕНЕДЖЕР. 28 лет в HR, из них 18 лет в роли HRD крупных компаний разных отраслей

МЕНТОР. Индивидуальные и корпоративные консультации, учебные мероприятия с 1990г.

МЕДИАТОР. Разрешение конфликтов людей, групп, целей, процессов, культур.



НАШ ПУТЬ СЕГОДНЯ...

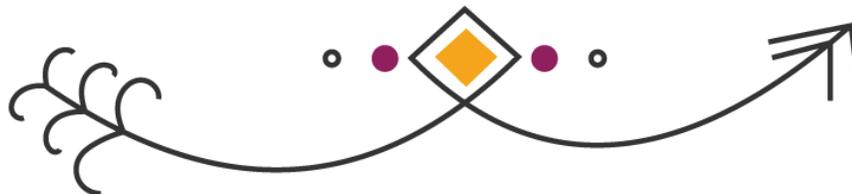
1

**ЗАКОН
ПЛЕМЕНИ**



2

**ТОТЕМ
БУДУЩЕГО**



3

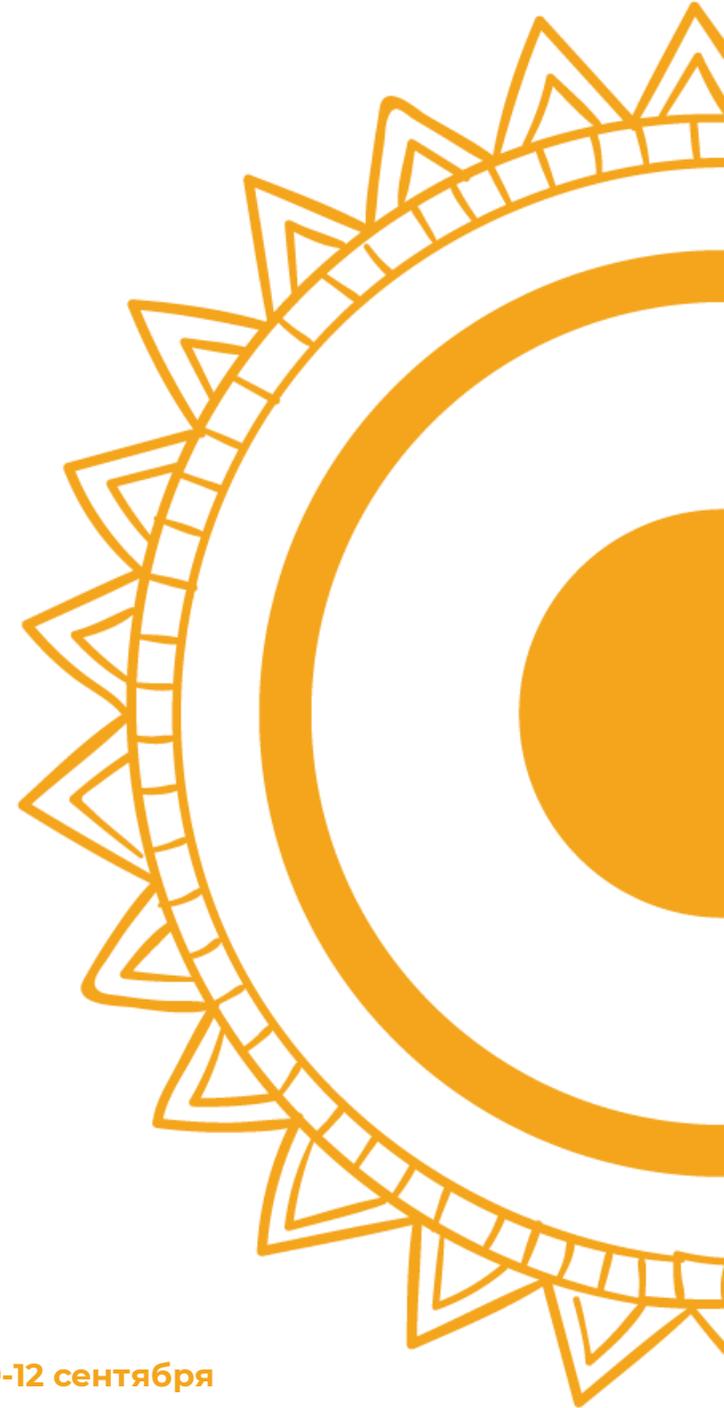
7 НЕБЕС



ПчР-2021
СООБЩЕСТВА: ПЛЕМЕНА ЖИВЫХ

ЗАКОН ПЛЕМЕНИ

Откуда приходит корпоративная культура, каков ее истинный цвет



НЕ ПЛЕМЯ, А ПЛЕМЕНА.....

Кто ИЗВНЕ формирует корпоративную (организационную) культуру?

- Собственник(и)
- Клиенты
- Партнеры (поставщики)
- Государство
- Социальные партнеры
-
- Кто еще?



ИСТИННЫЙ ЦВЕТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ



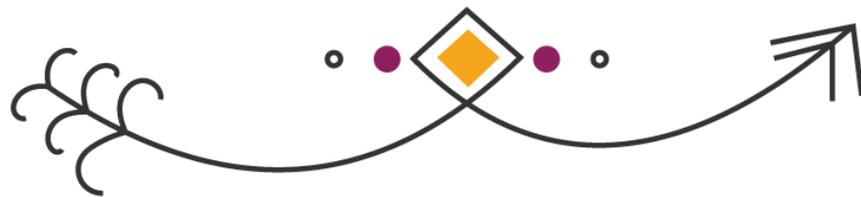
- Реальная корпоративная культура неоднородна (многоцветна)
- Она может быть сильной, устойчивой, даже привлекательной
- Но любая попытка ее поменять – потенциально конфликт, и не один
- У культуры всегда есть ПРОШЛОЕ (история, традиции, мифы, легенды, тосты) и НЕТ БУДУЩЕГО





ТОТЕМ БУДУЩЕГО

Чего не хватает в стратегических планах, как измерить неизмеримое и вытащить себя из болота за волосы



ЧТО ЕСТЬ И ЧЕГО НЕТ В НАШЕЙ БИЗНЕС-СТРАТЕГИИ?



ОБЫЧНО ЕСТЬ



- Где мы? Миссия, анализ внешней среды: отрасли, клиентов, конкурентов,
- Куда мы хотим идти? Видение, анализ трендов, сценарии, цели
- Можем ли мы попасть туда? Риски, SWOT, анализ разрывов
- Как мы будем двигаться? Планы приоритеты, последовательность действий, задачи



ОБЫЧНО НЕТ

- Какие мы? Анализ нашей культуры сегодня
- Какими мы должны стать? Нужно ли нам самим меняться для достижения наших целей, основные направления изменений
- Можем ли мы стать такими? Что может нам помешать? Оценка рисков
- Насколько и как мы будем меняться? Приоритеты, планы, последовательность действий, задачи

ВОСЕМЬ СВЯЩЕННЫХ ЖИВОТНЫХ.....

Для анализа как действующей, так и перспективной культуры, предлагается использовать 8 характеристик (здесь и далее : источник - А.В. Алексеев « Парус или тормоз: как работать с корпоративной культурой» ИД Питер, 2021г.)

- Коллегиальность
- Дистанция власти
- Отношение к неопределенности
- Устремленность в будущее
- Скорость
- Жесткость
- Клиентоориентированность
- Цифровое поведение



СЕБЯ ИЗ БОЛОТА ЗА ВОЛОСЫ...



- Двойная диагностика – из сегодня и из будущего (от стратегических целей). Делается по-разному.



- Сравнение сегодняшнего поведения и требуемого – для выполнения целей
- 160 вопросов, за каждым - кейс
- Выявление критических важных направлений для корректировки культуры



7 НЕБЕС

Что, если корпоративную культуру
все же придется основательно менять



ГЛАВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАБОТЫ С КУЛЬТУРОЙ



- Процедура, называемая также.....
Обычно:
- Массовая, регулярная/циклическая, доносит до людей смыслы, вызывает эмоции, создает ощущение важности...
- Через нее приобретается опыт взаимодействия со средой....
- Ее планируют, организуют и контролируют ее ход



7 НЕБЕС – СЕМЬ УРОВНЕЙ РАБОТЫ.....

Основной порядок действий:

- Выбираем наиболее «проседающие» характеристики культуры
- Подбираем из действующих или заново создаем процедуры для работы с ними
- Прокачиваем процедуры для работы на одном (лучше на нескольких) уровнях
- Вносим их в стратегический цикл управления



«НАСТОЯЩЕМУ ИНДЕЙЦУ.....» (с)



Корпоративный
семинар/стратсессия (8 часов)

- Демодиагностика корпоративной культуры из сегодняшнего дня и из будущего
- Определение ключевых разрывов, потенциально создающих конфликт стратегии и корпоративной культуры
- План работы по приоритетным направлениям изменений #festpir2021



ХАУ! Я ВСЕ СКАЗАЛ.... СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



Александр
Алексеев



+7(902)722 62 74



avalekseev@list.ru



<https://www.facebook.com/avalekseev>

