



ЦЕННОСТНАЯ АНТИХРУПКОСТЬ

Коуч-тренер: Екатерина Никитина

Вопросная сессия

- Про идеи Н. Талеба
- Про силовые поля

Задание в группах:

- За 10 минут предложите свои варианты
 - синергиков (создают конструктивное напряжение, инновационность и проактивность, ориентацию на максимальные достижения с множественным эффектом). Что делать руководителю с синергиками?
 - синкретиков (оказывают охранительное действие на удержание целостности, постоянства, преемственности состояния, управляемости). Что делать руководителю с синкретиками?
 - энтропиков (ослабляют или разрушают порядок, вносят напряжение, рассогласование с последующими потерями, разнообразной дезорганизацией). Что делать руководителю с энтропиками?
- Относительно следующих изменений/решений:
 - Смена руководителя отдела
 - Введение нового KPI
 - Понижение сотрудника в должности
 - Сокращение издержек

Формула управления на основе ценностей:

Ценности

Отношения и коммуникации

Взаимодействие и деятельность

Спиральная динамика как логика развития ценностей:

ЛИЧНОСТЬ

Основной фокус внимания – отказ от оценочных суждений, выход за рамки ограничений, обретение внутренней свободы.

Основной фокус внимания – переосмысление жизни, осознание миссии, истинных ценностей.

Основной фокус внимания – поиск возможностей, достижение целей, активное развитие.

Основной фокус внимания – усвоение правил и норм, формирование оценочных и аналитических ориентиров.

Основной фокус внимания – проверка границ и своих возможностей через демонстрацию силы и власти.

Основной фокус внимания – семейные ценности, ценности клана, следование правилам и устоям клана.

Основной фокус внимания – выжить, обеспечить безопасность, удовлетворить базовые потребности, комфорт.

ТЕХНОЛОГИЧНОСТЬ,
ГЛОБАЛИЗАЦИЯ

РАЗВИТИЕ,
РЕЗУЛЬТАТ

ВЛАСТЬ,
СИЛА

ВЫЖИВАНИЕ,
БЕЗОПАСНОСТЬ

ЛЮБОВЬ,
ЕДИНСТВО С
МИРОМ,
ГЛОБАЛЬНАЯ

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ЭКОЛОГИЧНОСТЬ,
ГУМАННОСТЬ

ПОРЯДОК,
ПРАВИЛА

КЛАН,
СЕМЬЯ

Уровни существования

БИЗНЕС

Основной фокус внимания – новые технологии, глобализация компании, создание трендов и будущего.

Основной фокус внимания – создание смыслов и ценностей компании, больших, чем получение прибыли. Создание сообществ. Стремление внести свой вклад в мир.

Основной фокус внимания – стремление занять свое место на рынке, амбициозные цели, новые возможности развития, идеи, проекты, высокая скорость и адаптивность.

Основной фокус внимания – масштабирование бизнеса через установление правил и норм, структурирование и прозрачность бизнеса.

Основной фокус внимания – самореализация через бизнес, развитие бизнеса за счет власти и контроля.

Основной фокус внимания – развитие бизнеса за счет привлечения «своих», управление через личные отношения.

Основной фокус внимания – проверить бизнес-идею на эффективность, первые продажи, выход на точку безубыточности.

Структура ценностного пространства:

Миссия Зачем мы?

- Основная нефинансовая цель организации, смысл её существования. С помощью миссии компания позиционирует себя на рынке. Исходя из неё, формируются ценности и принципы бизнеса, уточняются отличия от конкурентов.

Ценности Что для нас важно?

- Это значимые, общепринятые и разделяемые сотрудниками фундаментальные убеждения, на которых базируется бизнес. Закреплены в принципах, стандартах и правилах поведения. Руководят выбором сотрудника при принятии решений или оценке поведения или события.

Принципы Что для нас правильно?

- Это руководящие положения, на основе которых компании воплощают свои ценности в жизнь. Лежат в основе формирования, функционирования и совершенствования системы корпоративного управления. Являются основой для Кодекса корпоративного поведения.

Правила Как нужно и нельзя действовать?

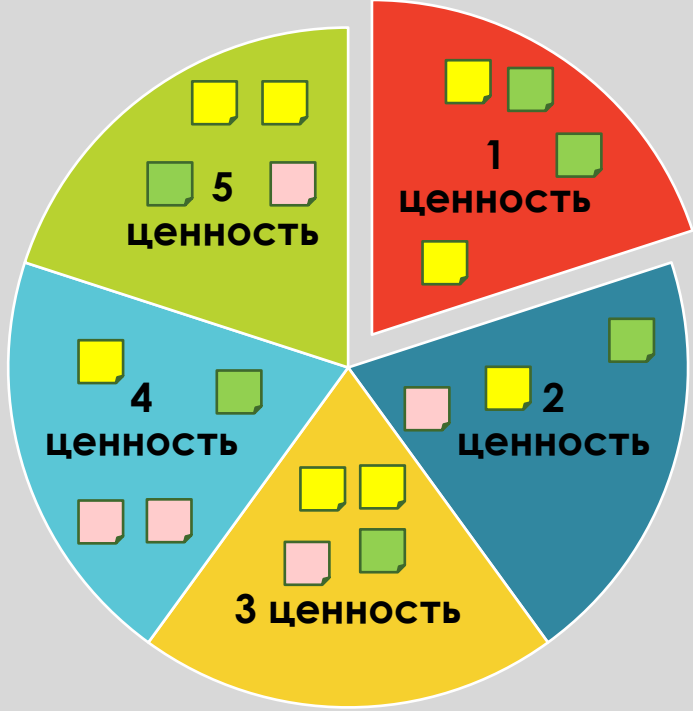
- Это нормы поведения, которые обычно носят разрешительный и запретительный характер. Разработка корпоративных правил - это непрерывающийся процесс: меняется жизнь, меняются правила.



ЦЕННОСТНАЯ СЕССИЯ

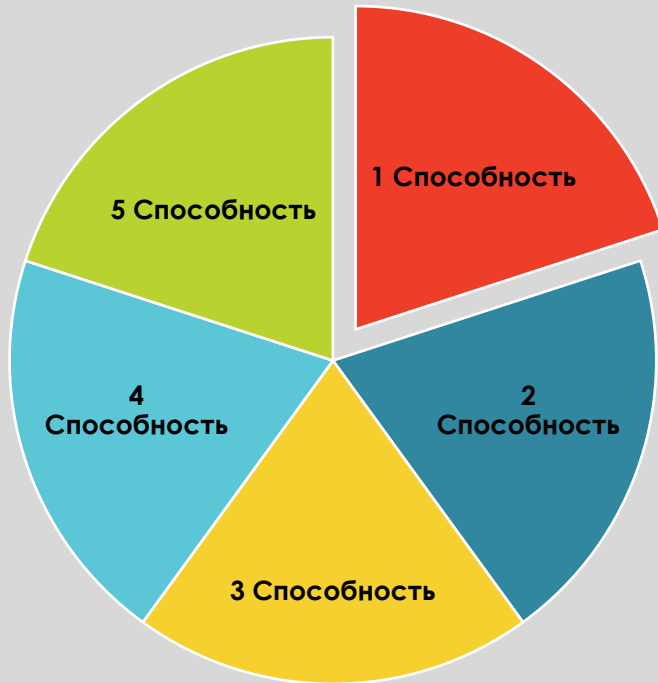
Как сделать ценности понятными

Ценностная сессия:



Ценность	Расшифровка	Приверженность	Проявляем для себя	Проявляем для клиентов	Правила и принципы

Обсуждаем суперспособности:



Каждый участник выделяет 3 суперспособности:

- Та, что отличает от других и помогает эффективно справляться с работой.
- Та, что объединяет с командой (характерная для всех в команде).
- Та, что поддерживает в сложных ситуациях.

Команда создает группы суперспособностей, выбирает название, для каждой группы и детализирует, как будет использовать каждую?

– КАКАЯ У ТЕБЯ СУПЕРСПОСОБНОСТЬ?
– ТЫ МНЕ СКАЖИ.
– ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ.
– ПРАВИЛЬНО.



ЦЕННОСТНАЯ ПЕРЕПРОШИВКА УПРАВЛЕНИЯ

Как сделать ценности живыми

Управление по ценностям:

Ценностная сессия

**Командная
выработка правил.
Кодексы поведения.**

**Обучение: идеология
(почему)-технология
(что) –техники (как)**

**Выработка новых
решений**

**Мотивационные
спитчи, настрой
команды**

**Мотивационная
система (позитивное
и негативное
подкрепление)**

**Командообразование
и поддерживающая
среда**

**Совещания,
собрания**

**Любые разговоры о
смыслах решений,
внедрение изменений**



ВАШИ ВОПРОСЫ

Благодарю за внимание.