



КАК ПОСТРОИТЬ КУЛЬТУРУ УСПЕХА И ВОЗМОЖНОСТЕЙ.

КЕЙС ЭКОПСИ

Марк Розин

Анастасия Попова

Виктория Рыбалко

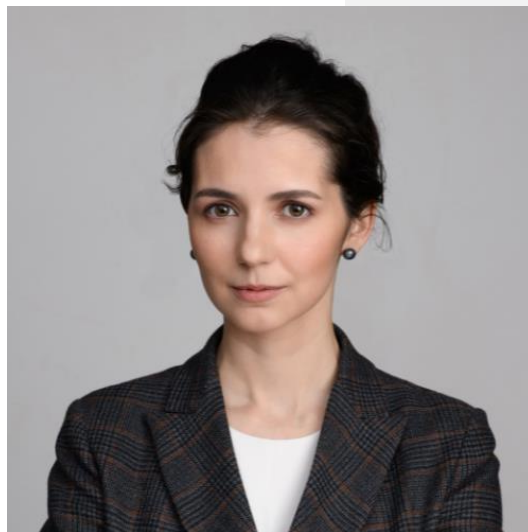
ЭКОПСИ
КОНСАЛТИНГ

ВЕДУЩИЕ ВЕБИНАРА



МАРК РОЗИН

Управляющий партнер ЭКОПСИ



АНАСТАСИЯ ПОВОВА

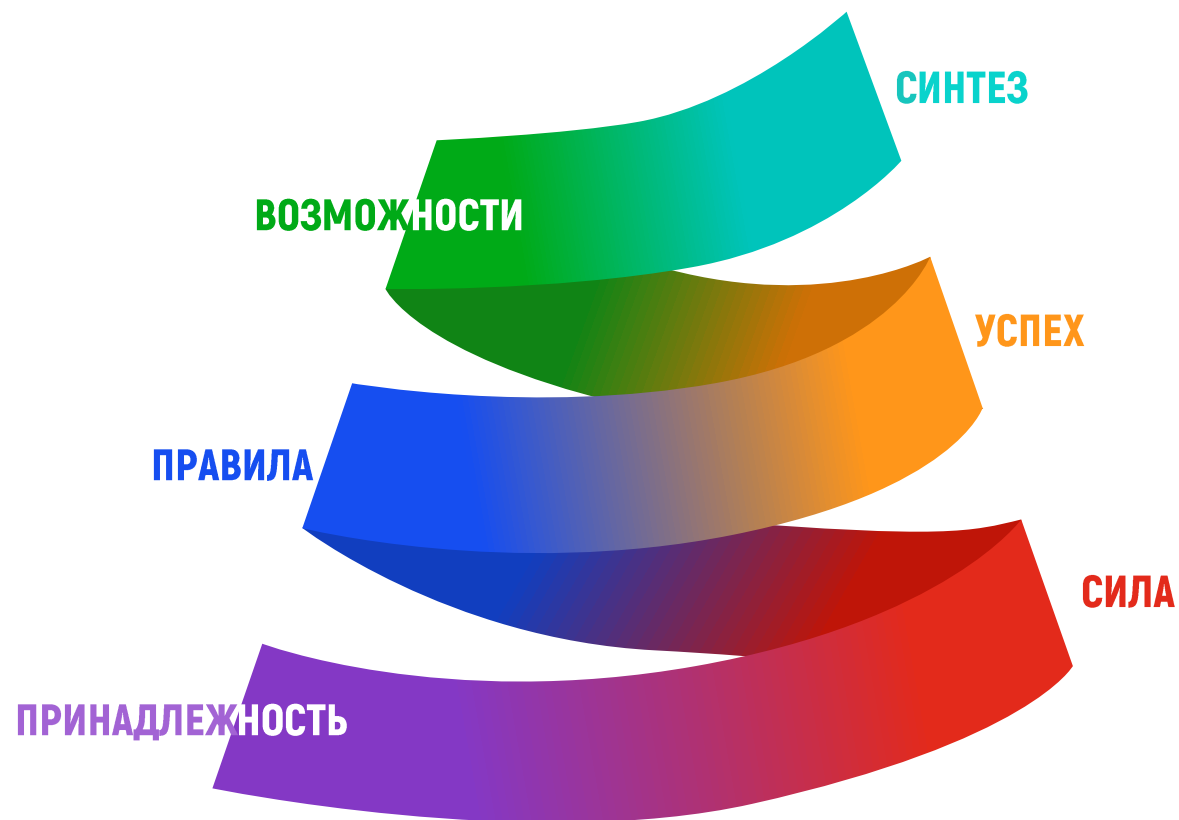
Старший партнер ЭКОПСИ,
Лидер практики
«Внедрение орг. изменений»



ВИКТОРИЯ РЫБАЛКО

Менеджер проектов
«Внедрение орг. изменений»

МОДЕЛЬ «СПИРАЛЬНАЯ ДИНАМИКА»



ОСОБЕННОСТИ МОДЕЛИ

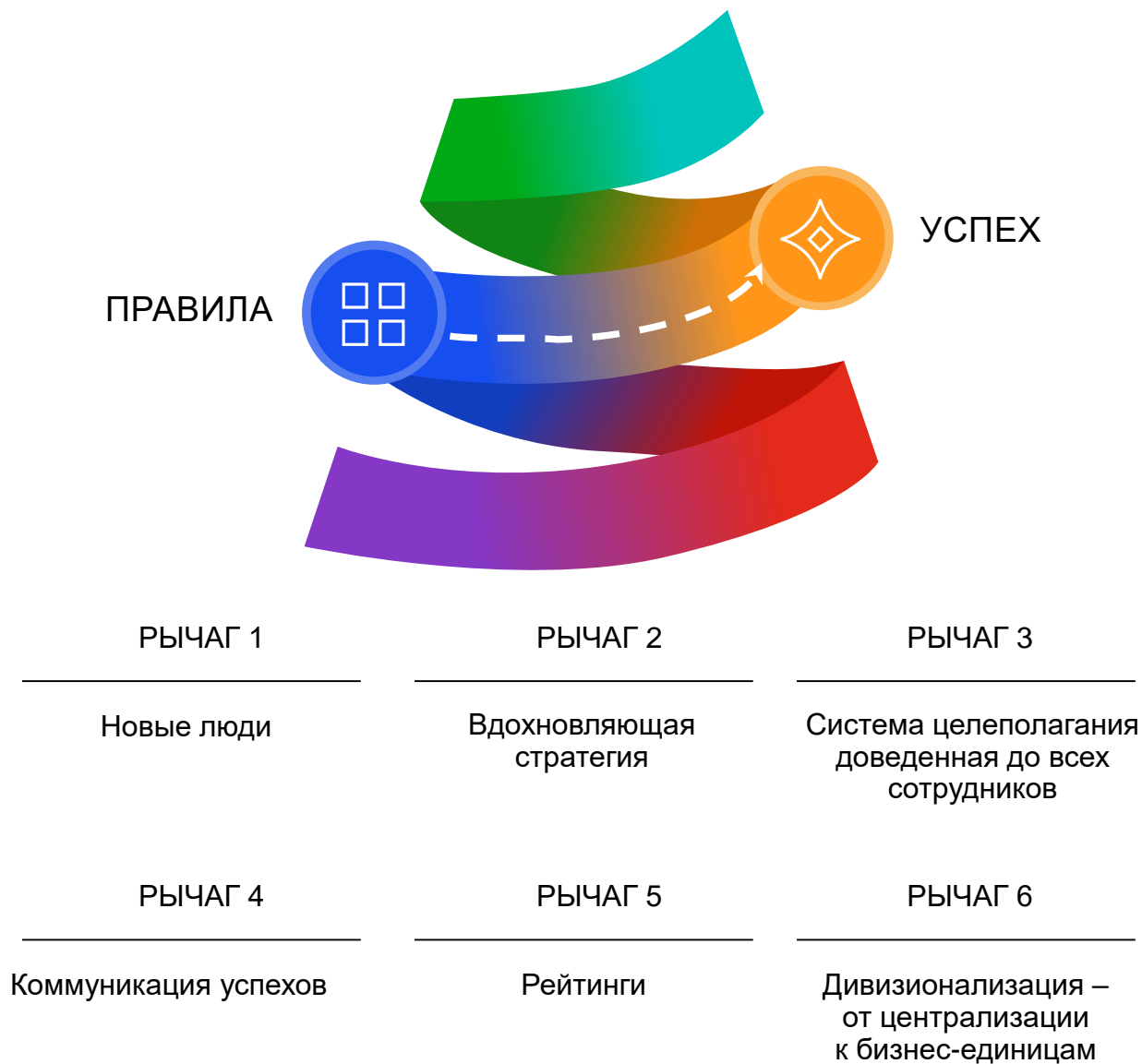
- Ни один из этапов спирали не может быть пропущен – развитие возможно только последовательно
- Ценности предыдущих этапов не исчезают – становятся ценностным фундаментом
- Развитие происходит через внутренние кризисы: **чем дольше компания находится в одной культуре, тем сильнее внутренний кризис**
- Оптимальное время пребывания в одной культуре / модели управления - **от 3-х до 10 лет**
- Каждому типу организации требуется: **определенный** тип лидера, **конкретные** управленческие системы и практики
- Ценности служат предпосылкой для внедрения соответствующих управленческих практик, а **внедрение определенных управленческих практик формирует или укрепляет соответствующие им ценности**
- В одной организации могут сосуществовать несколько культур. Гармоничная комбинация - руководящее звено находится на одну культурную ступень выше, чем подчиненное

ЦЕННОСТИ, ХАРАКТЕРНЫЕ ДЛЯ КУЛЬТУР ПО МОДЕЛИ «СПИРАЛЬНАЯ ДИНАМИКА»

Тип организации	Модель управления	Культура	Лидеры		
	СИНТЕЗ	<ul style="list-style-type: none"> • Творчество • Глобальные инновации • Свобода 	«Чтобы сделать людей счастливыми»	БИРЮЗОВЫЕ ЛИДЕРЫ	Сетевой менеджмент
	ВОЗМОЖНОСТИ	<ul style="list-style-type: none"> • «Пусть цветут все цветы» • Диалог • Эксперименты 	«Потому что нам интересно пробовать»	ЛИДЕРЫ ФАСИЛИТАТОРЫ	
	УСПЕХ	<ul style="list-style-type: none"> • Быть первым • Выдающийся результат • Фокус на цели 	«Чтобы быть первыми»	ЛИДЕРЫ ДОСТИЖЕНИЙ	Регулярный менеджмент
	ПРАВИЛА	<ul style="list-style-type: none"> • Системность • Закон • Порядок 	«Потому что таков закон»	РЕГУЛЯРНЫЕ МЕНЕДЖЕРЫ	
	СИЛА	<ul style="list-style-type: none"> • Власть • Автономия • Подвиг 	«Потому что война»	ЛИДЕРЫ КОМИССАРЫ	Персональный менеджмент
	ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ	<ul style="list-style-type: none"> • Общность и поддержка • Традиции • Уважение к старшим 	«Потому что так принято»	ЛИДЕРЫ ОТЦЫ	



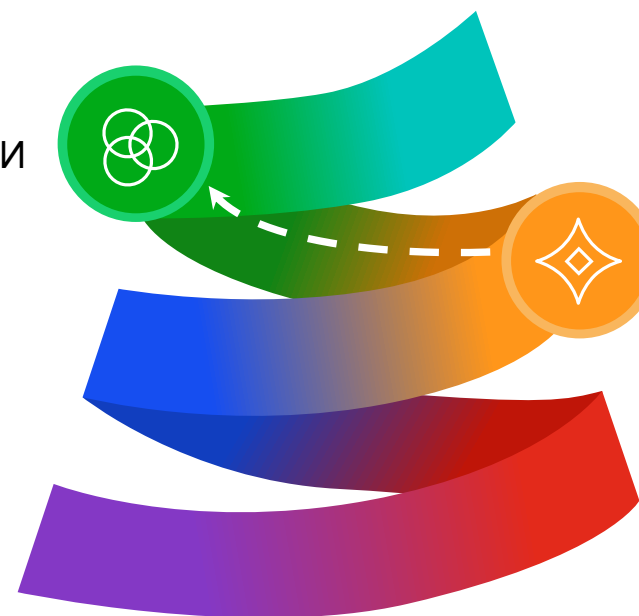
Лидер достижений -
реформатор





Лидер фасилитатор -
реформатор

ВОЗМОЖНОСТИ



РЫЧАГ 1

Деформализация
и стирание границ

РЫЧАГ 2

Идеи и смыслы

РЫЧАГ 3

Несбалансированные
таланты

РЫЧАГ 4

Площадки для диалога

РЫЧАГ 5

Площадки для экспериментов

РЫЧАГ 6

Сетевой менеджмент

ПРАКТИКИ, ХАРАКТЕРНЫЕ ДЛЯ КУЛЬТУРЫ УСПЕХА И ВОЗМОЖНОСТЕЙ

КУЛЬТУРА УСПЕХА

Амбициозное целеполагание

Поиск потенциала

Делегирование

Обсуждение эффективности

Обратная связь по результатам



КУЛЬТУРА ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Диалог о целях

Разговор по душам

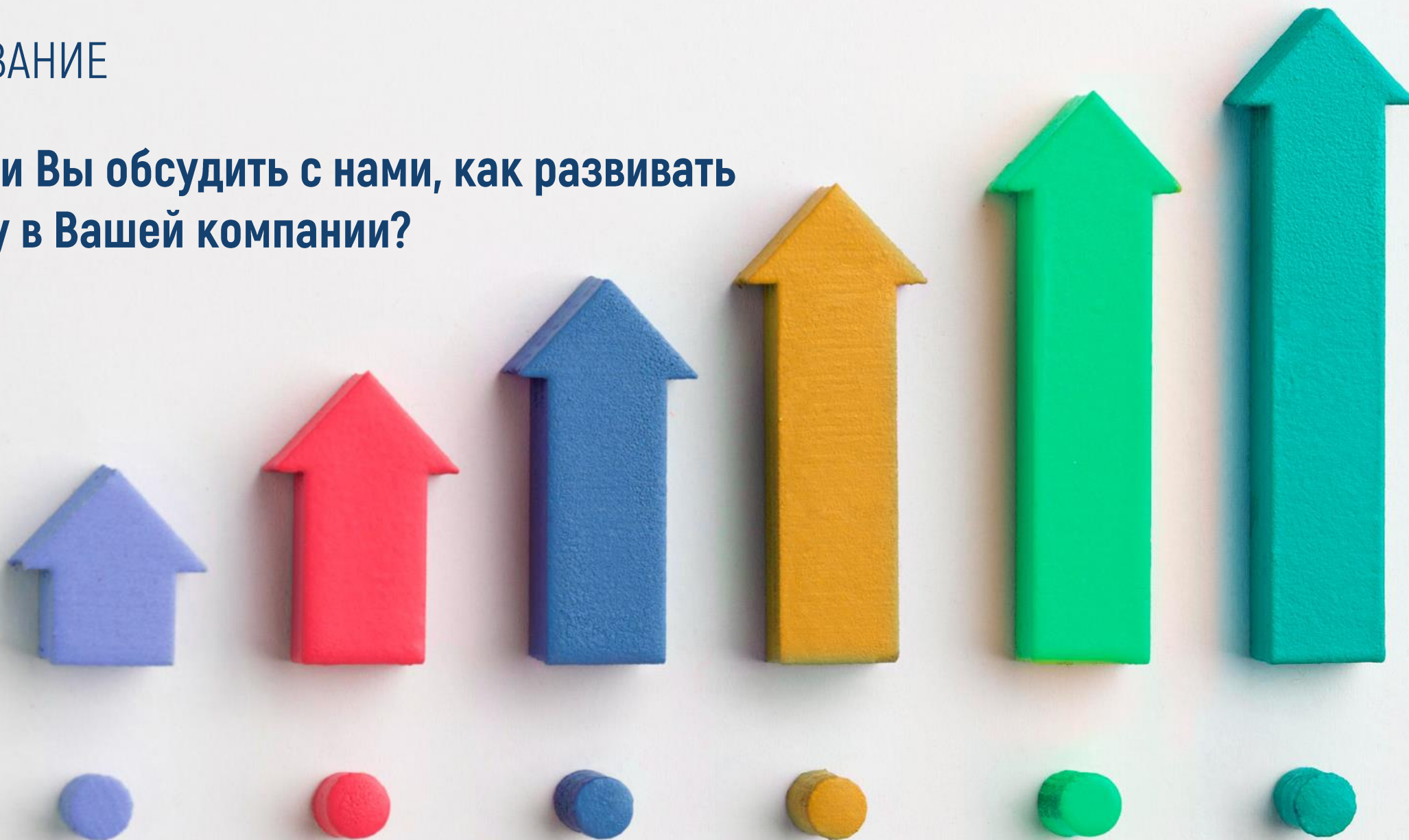
Диалог о развитии

One-on-one

Комитет по талантам

ГОЛОСОВАНИЕ

Хотите ли Вы обсудить с нами, как развивать культуру в Вашей компании?



СОТРУДНИЧЕСТВО

Если вы хотите работать в нашей компании, Вы можете **связаться с нашим менеджером по подбору** или **откликнуться на одну из вакансий**



Арина Малина
Менеджер по подбору персонала

[+7-916-407-68-29](tel:+79164076829) | malina@ecopsy.ru | t.me/arina_malina7

Карьера в ЭКОПСИ



Примите участие в исследовании корпоративной культуры

Принять участие в исследовании



ЭКОПСИ проводит исследование того, какие актуальные практики работы с культурой есть на рынке и какие результаты можно от них ждать

Стоимость: Бесплатно

Сколько займет времени: 1 час на онлайн встречу

В результате:

- Поделится нашими результатами и выводами
- Встретимся повторно и обсудим выводы и возможные рекомендации, если у вас будет желание