



КОНФЕРЕНЦИЯ
ФАСИЛИТАТОРОВ
2022 *Точки опоры*



Тимур
Соколов

The Team

Как разработать работающие ценности компании?

thetheTeam.

**Мастер-класс
разработке и
внедрению
ценностей.**

**Разработать
работающие.**



Тимур Соколов

CEO The Team

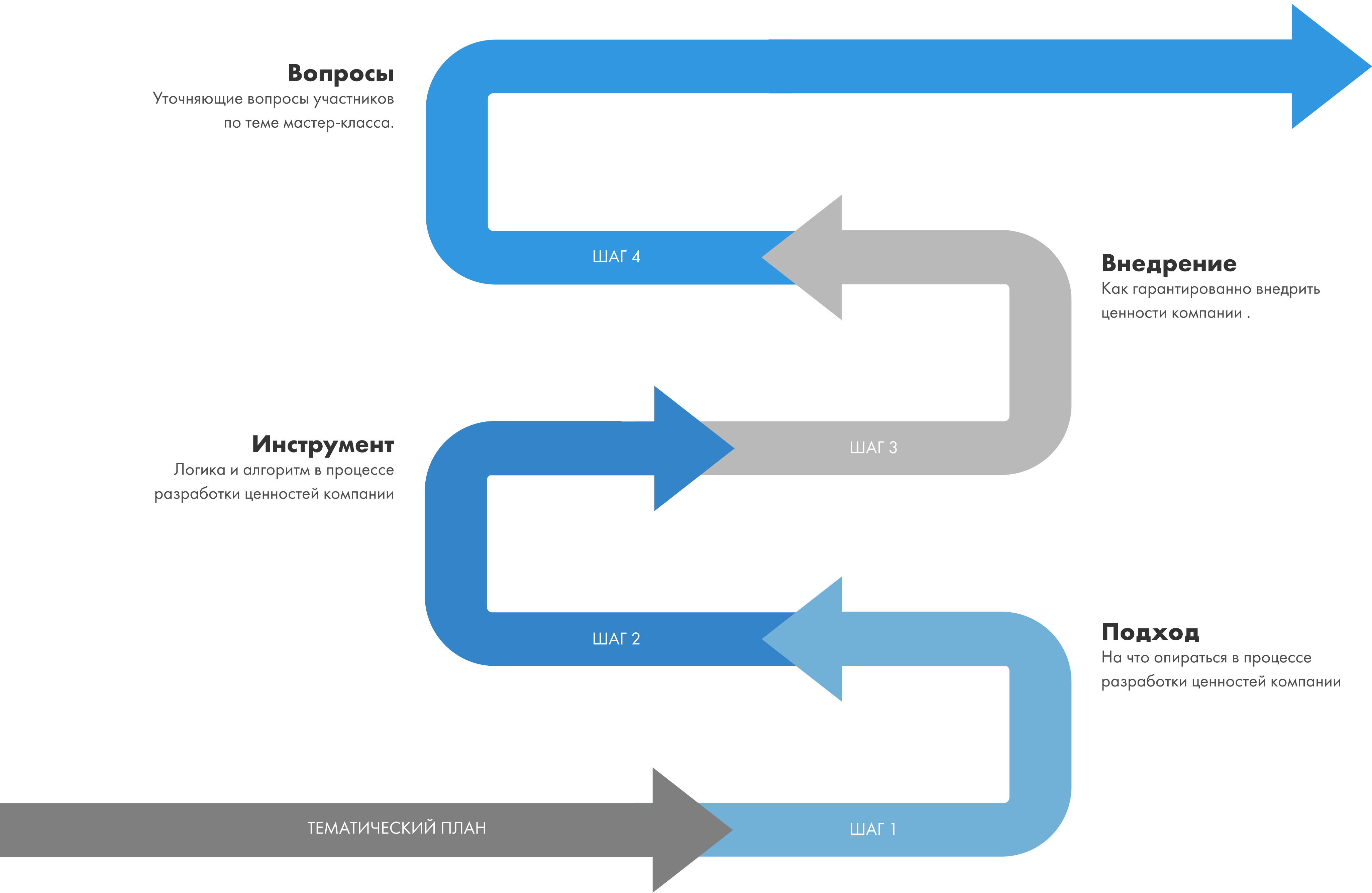
- Помогаю создавать и реализовывать лидерские стратегии.
- Раскрываю потенциал людей и формирую чемпионские команды.
- Сопровождаю процесс построения культуры лидерства.
- Реализованные проекты:
Сибур, Ростех, ВТБ, Ростелеком, Сбер, Леруа Мерлен, Яндекс, Кока-Кола, Северсталь, Гугл, Ашан, Мегафон, Ингосстрах, X5 Ритейл, Евраз, Росбанк, Ак Барс Банк, Алроса и многие другие.

The Team и Академия Тимшейперов

- The Team - экосистема компаний и проектов, целью которой является содействие бизнес-организациям в построении культуры лидерства.
- Предметная область деятельности экосистемы - стратегическое развитие управленческих команд.

Экосистема theTeam





Что для вас актуальнее?

Контекст

Разработка

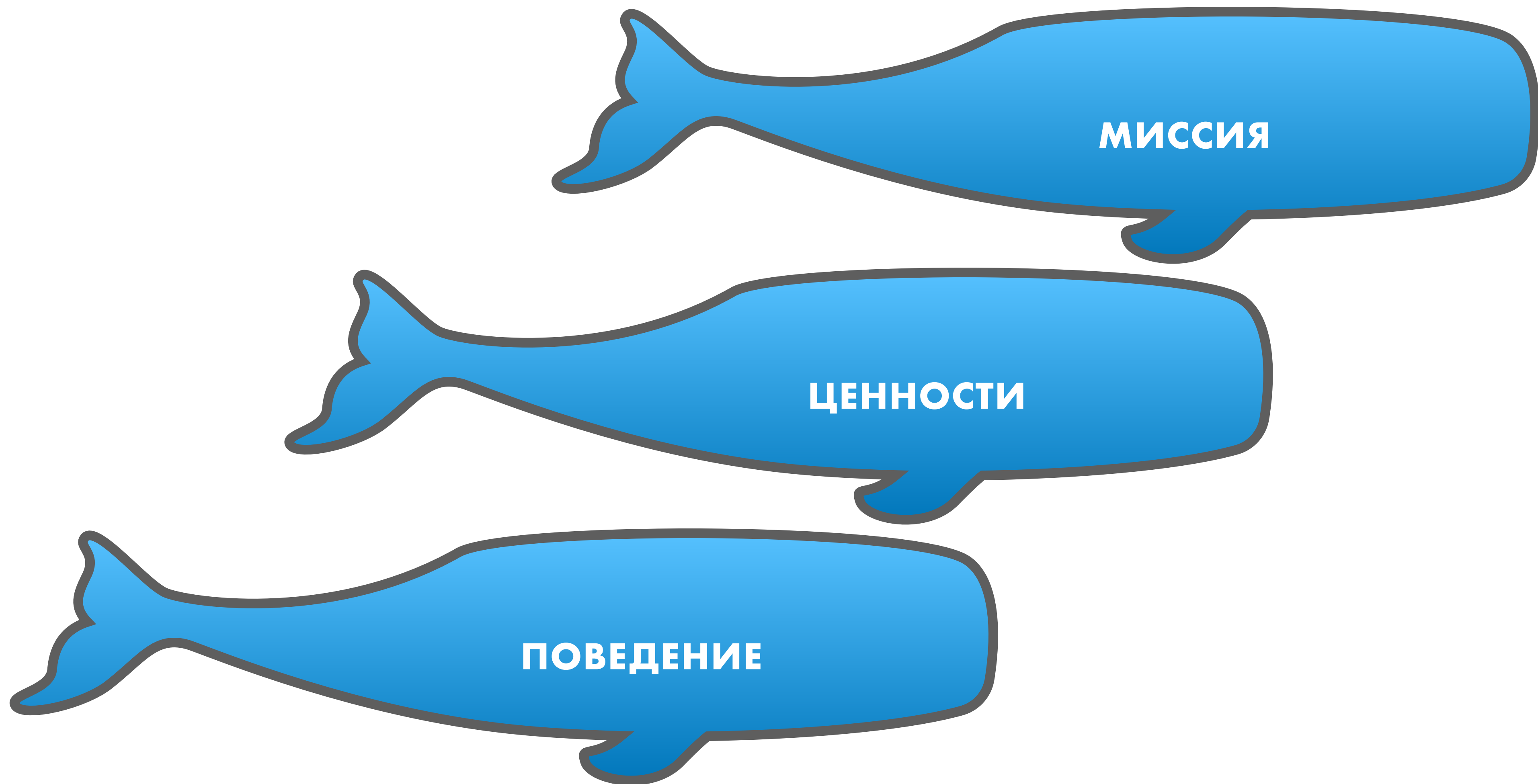
Внедрение

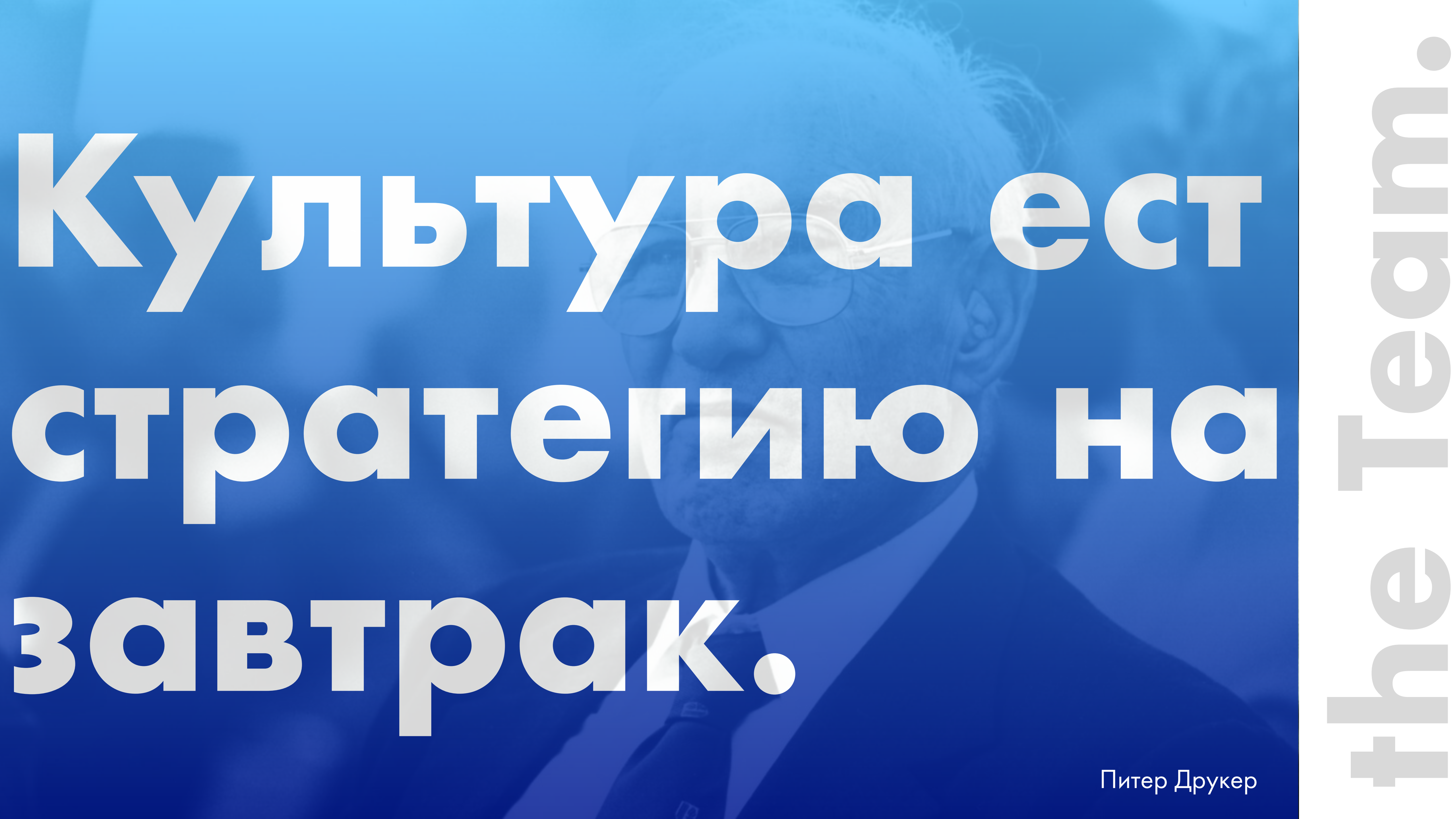
Одно слово.

Подход.

**Как вы думаете,
зачем нужны
ценности?**

Киты корпоративной культуры



A blue-tinted portrait of Peter Drucker, an older man with glasses, wearing a suit and tie, serves as the background for the text.

Культура ест
стратегию на
завтрак.

Питер Друкер

the
team.

**Культура - это то, как
поступают люди, когда
их никто не видит.**

Чем обусловлено поведение людей?

М

мысль

Д

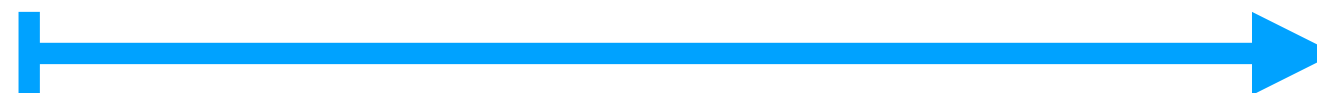
действие

П

привычка

С

судьба



интернет

М

мысль

Д

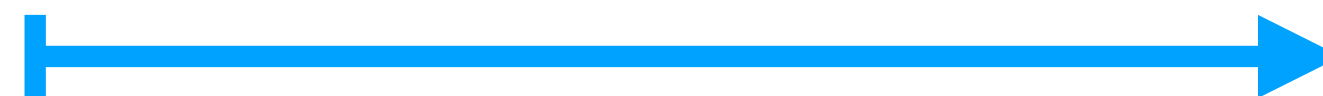
действие

П

привычка

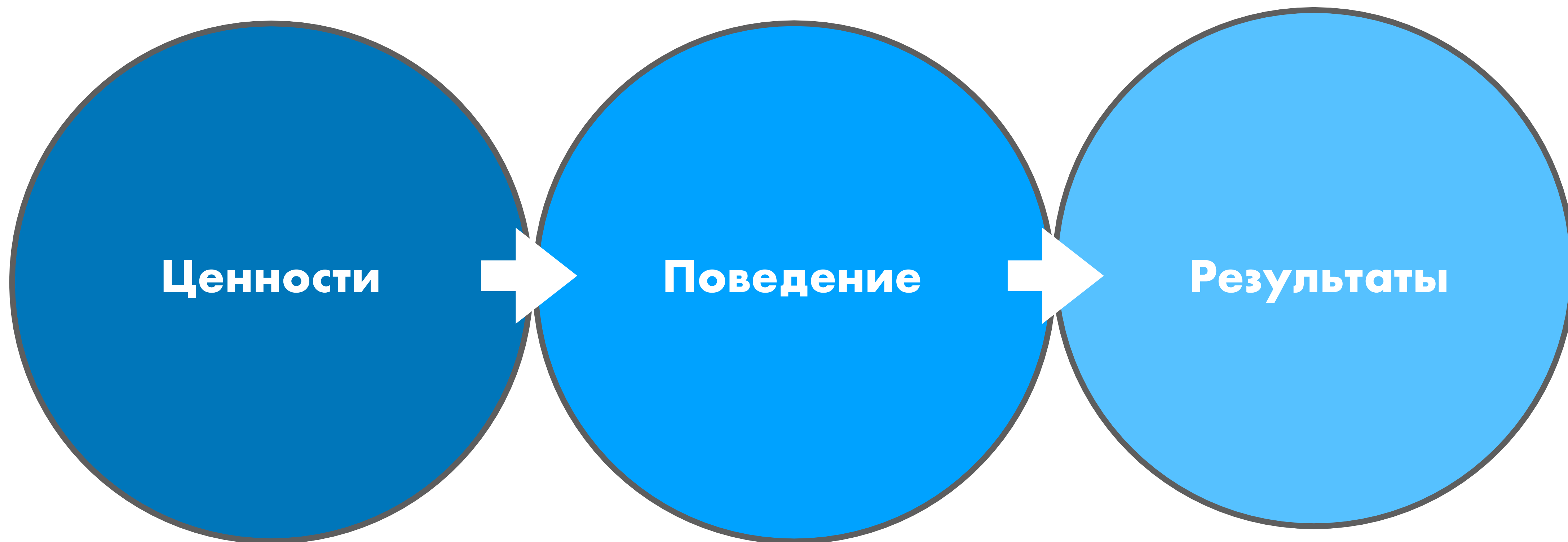
С

судьба



интернет

Ценности и результаты



**Культура - это то, что
влияет на достижение
амбициозных целей
компании.**

Ценности - Ядро
корпоративной культуры,
«СИМВОЛ веры» организации.

**У кого из вас был в практике
случай, когда топ-команда
скептически относилась к
наличию ценностей в
компании?**

**Наша задача -
показать бизнесу связь
между ценностями и
результатами.**

Четыре типа.

4 типа корпоративных ценностей

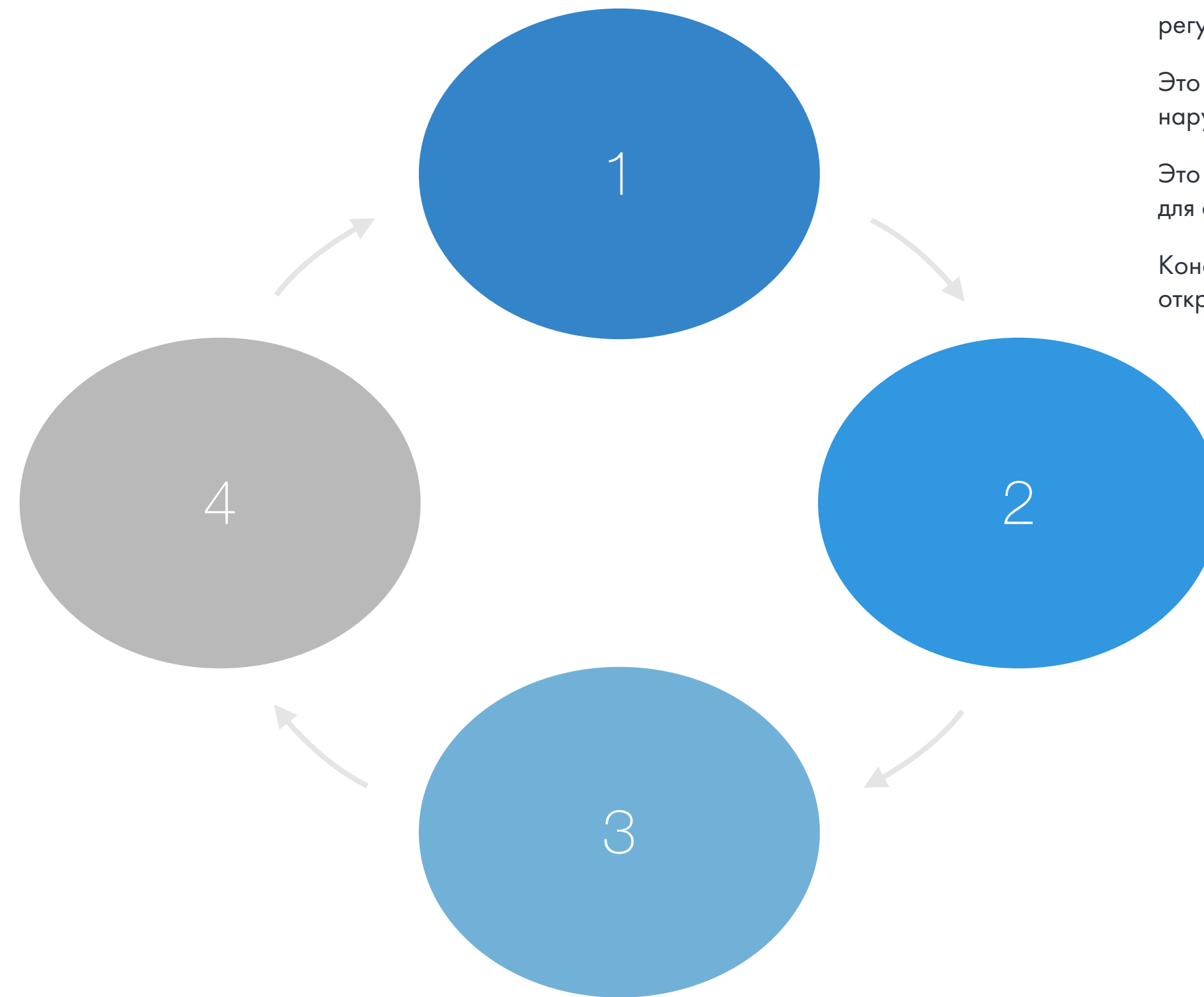
Основные

Основные ценности — сформулированные ценности, которые регулируют все процессы, происходящие внутри компании.

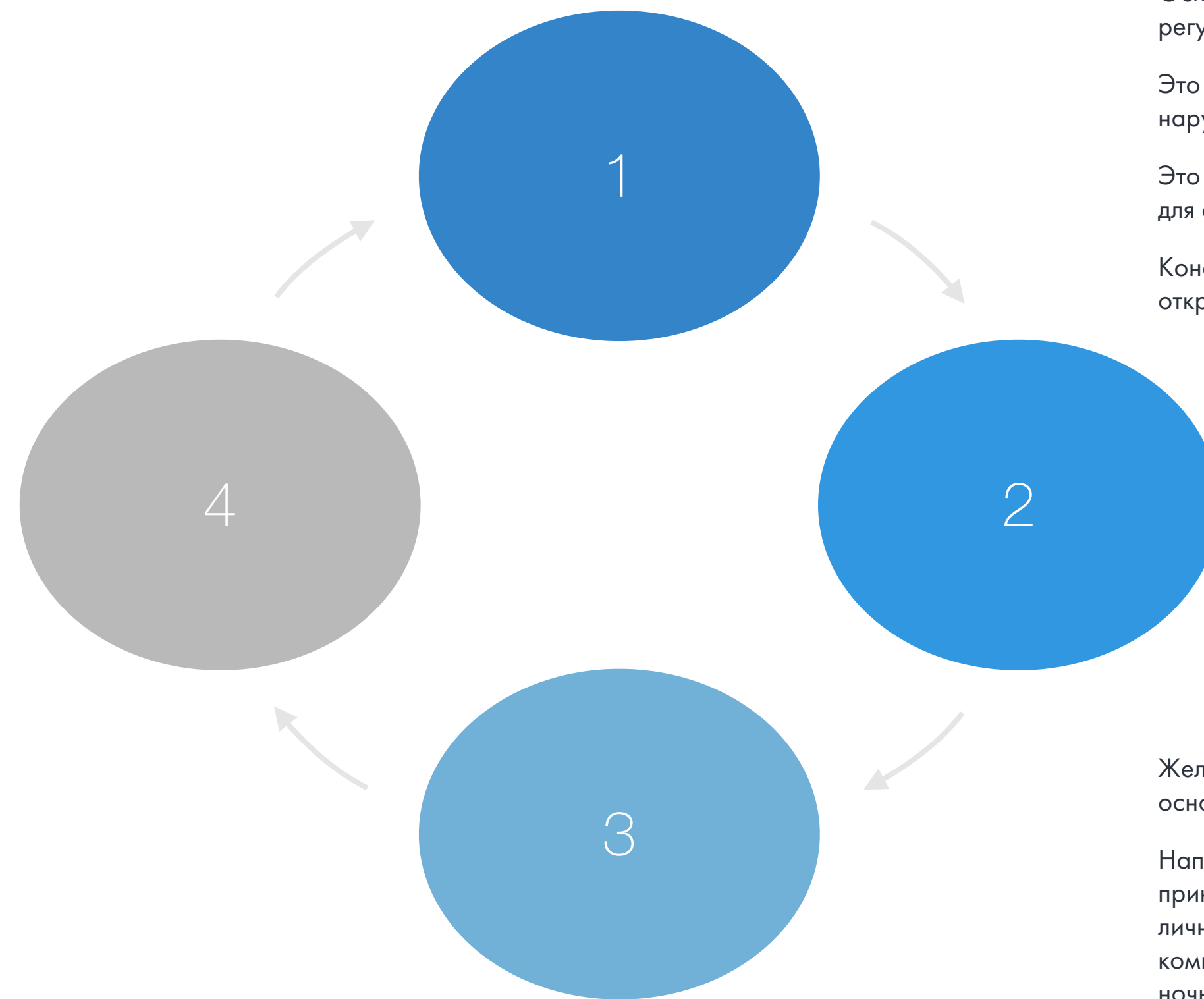
Это как основные законы жизни внутри — они не могут быть нарушены ради экономической выгоды.

Это должно быть нечто нерушимое и принципиально важное для основателей.

Конституция внутреннего устройства, она может находиться в открытом доступ



4 типа корпоративных ценностей



Основные

Основные ценности — сформулированные ценности, которые регулируют все процессы, происходящие внутри компании.

Это как основные законы жизни внутри — они не могут быть нарушены ради экономической выгоды.

Это должно быть нечто нерушимое и принципиально важное для основателей.

Конституция внутреннего устройства, она может находиться в открытом доступ

Желательные

Желательные ценности — это другой тип ценностей, в основе формирования которых лежит перспектива.

Например, компания понимает, что в данный момент какой-то принцип для их работы не очень актуален. Скажем, это баланс личной жизни и работы, а не очень он актуален потому что компании три месяца и работают там все сотрудники день и ночь.

Но это то, к чему они хотят стремиться — как бы важно не было вовлечение и приверженность общему делу, рано или поздно нужно осознанно прийти к новому типу ценностей и принципов работы.

4 типа корпоративных ценностей



Основные

Основные ценности — сформулированные ценности, которые регулируют все процессы, происходящие внутри компании.

Это как основные законы жизни внутри — они не могут быть нарушены ради экономической выгоды.

Это должно быть нечто нерушимое и принципиально важное для основателей.

Конституция внутреннего устройства, она может находиться в открытом доступ

Желательные

Желательные ценности — это другой тип ценностей, в основе формирования которых лежит перспектива.

Например, компания понимает, что в данный момент какой-то принцип для их работы не очень актуален. Скажем, это баланс личной жизни и работы, а не очень он актуален потому что компании три месяца и работают там все сотрудники день и ночь.

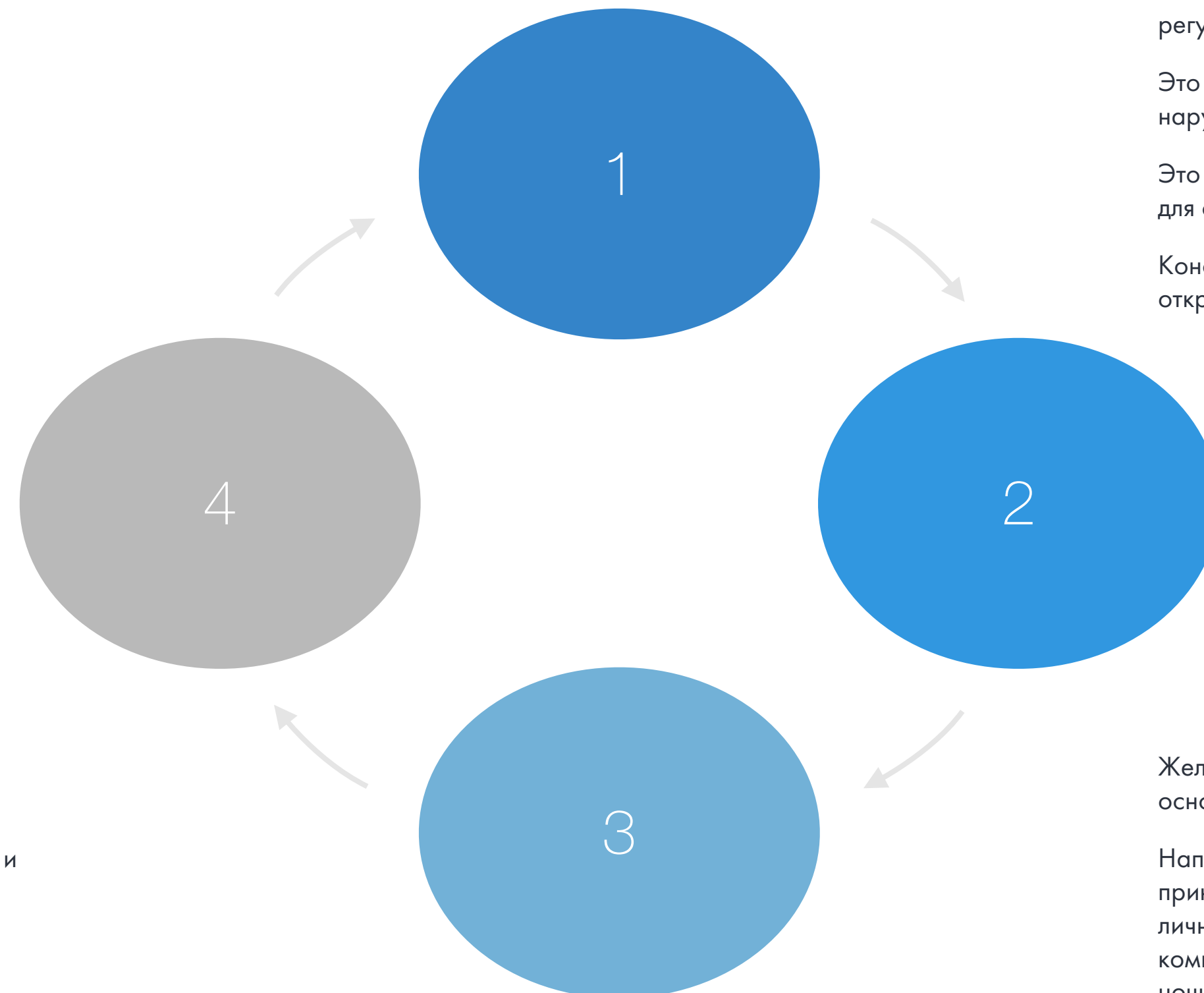
Но это то, к чему они хотят стремиться — как бы важно не было вовлечение и приверженность общему делу, рано или поздно нужно осознанно прийти к новому типу ценностей и принципов работы.

Критериальные

Ценность «входной билет» — это типичные социальные и поведенческие характеристики, которые ищут в кандидатах и новых сотрудниках в компании.

Это те самые коммуникабельные и ответственные. Они принципиально не отличаются в сфере или в рамках одной профессии и вообще могут быть одинаковыми у конкурентов.

Это некие ценности, которые будут априори общими у всех, кто начинает работать в компании.



4 типа корпоративных ценностей

Второстепенные

Второстепенные ценности — это уникальные ценности каждой компании, которые, как считает руководство, будут важными и отличающими принципиально их от конкурентов.

Например, защита о природе. Или вегетарианство. Или что-то ещё о лидерстве.

С этим нужно быть аккуратным, потому что это может быть вредно для сотрудников, просто стать чем-то мешающим работе и в конце концов будет отвлекать их от реального процесса работы.

Критериальные

Ценность «входной билет» — это типичные социальные и поведенческие характеристики, которые ищут в кандидатах и новых сотрудниках в компании.

Это те самые коммуникабельные и ответственные. Они принципиально не отличаются в сфере или в рамках одной профессии и вообще могут быть одинаковыми у конкурентов.

Это некие ценности, которые будут априори общими у всех, кто начинает работать в компании.

Основные

Основные ценности — сформулированные ценности, которые регулируют все процессы, происходящие внутри компании.

Это как основные законы жизни внутри — они не могут быть нарушены ради экономической выгоды.

Это должно быть нечто нерушимое и принципиально важное для основателей.

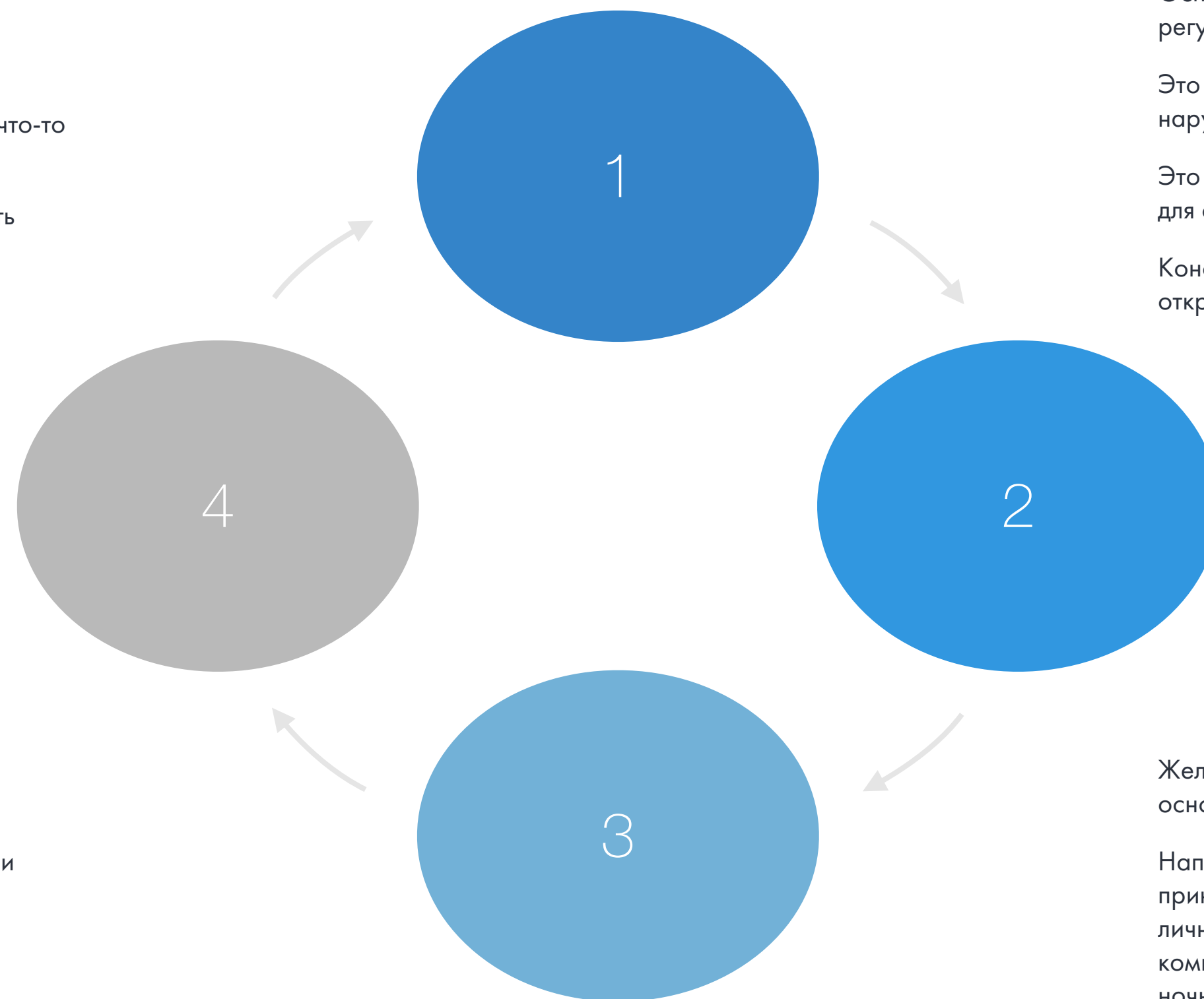
Конституция внутреннего устройства, она может находиться в открытом доступ

Желательные

Желательные ценности — это другой тип ценностей, в основе формирования которых лежит перспектива.

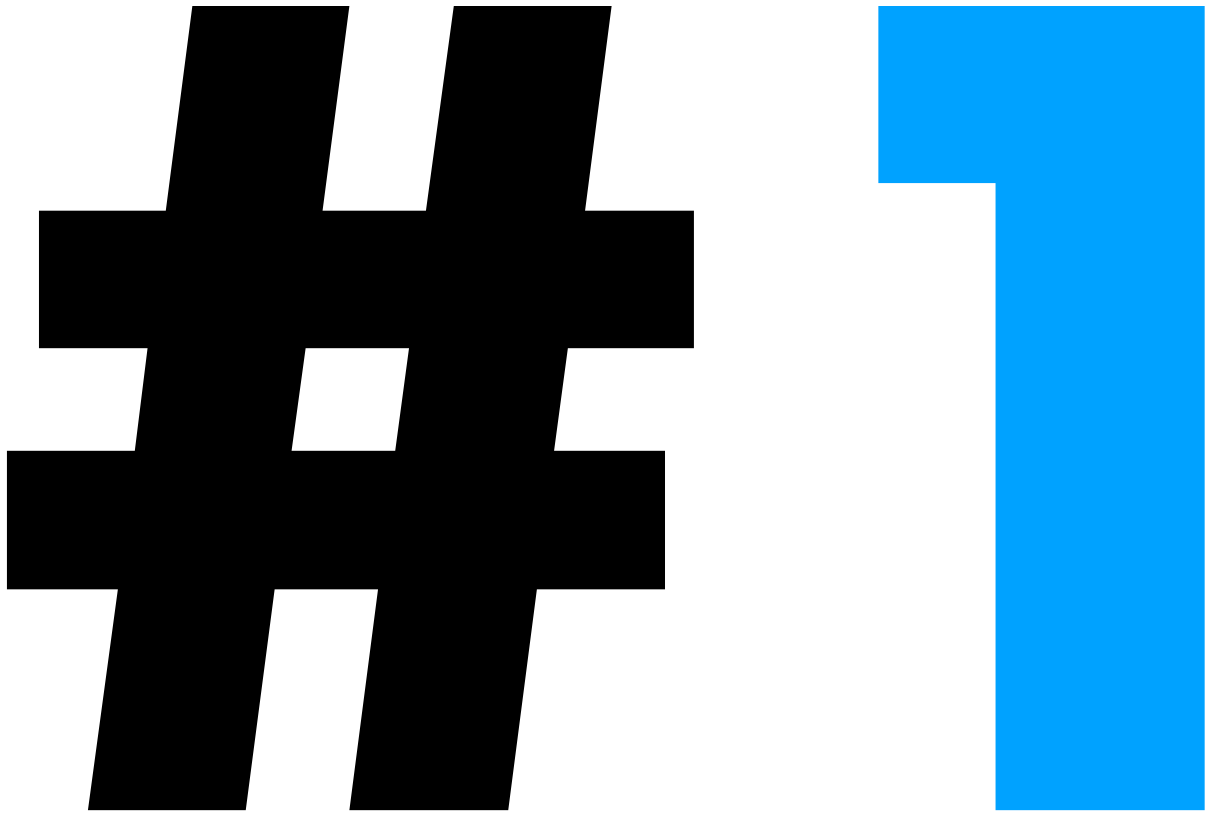
Например, компания понимает, что в данный момент какой-то принцип для их работы не очень актуален. Скажем, это баланс личной жизни и работы, а не очень он актуален потому что компании три месяца и работают там все сотрудники день и ночь.

Но это то, к чему они хотят стремиться — как бы важно не было вовлечение и приверженность общему делу, рано или поздно нужно осознанно прийти к новому типу ценностей и принципов работы.

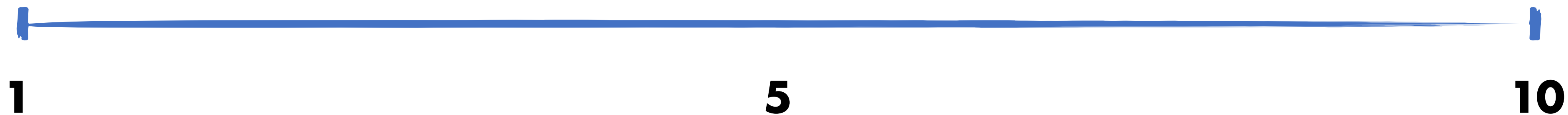


Инструмент.

**Как если бы, вы
проводили сессию
для топ-команды.**



**НАШИ ценности
способствуют
реализации миссии
НАШЕЙ компании.**



#2

**Что принципиально
важно для нашей
компании и для ее
успешного будущего?**

**Что принципиально
важно для наших
продуктов и услуг?**

**Какими качествами
должен обладать
сотрудник нашей
компании?**

**Сборка на
общей доске по
схожим смыслам.**

#3

**Как в нашем случае
будет звучать
каждая ценность?**

Целевой фрейм

Название	Описание	Индикаторы	Символ	Результат
Ценность 1				
Ценность 1				
Ценность 1				
Ценность 1				
Ценность 1				
Ценность 1				

#4

**Несколькоими
предложениями
опишите каждую
ценность.**

Целевой фрейм

Название	Описание	Поведение	Символ	Результат
Ценность 1	Описание 1			
Ценность 2	Описание 2			
Ценность 3	Описание 3			
Ценность 4	Описание 4			
Ценность 5	Описание 5			

#5

**Как поступают
сотрудники,
которые разделяют
эту ценность?**

Целевой фрейм

Название	Описание	Поведение	Символ	Результат
Ценность 1	Описание 1	Индикаторы 1		
Ценность 2	Описание 2	Индикаторы 2		
Ценность 3	Описание 3	Индикаторы 3		
Ценность 4	Описание 4	Индикаторы 4		
Ценность 5	Описание 5	Индикаторы 5		

#5

**Каким может
быть символ
этой ценности?**

Целевой фрейм

Название	Описание	Поведение	Символ	Результат
Ценность 1	Описание 1	Индикаторы 1	Символ 1	
Ценность 2	Описание 2	Индикаторы 2	Символ 2	
Ценность 3	Описание 3	Индикаторы 3	Символ 3	
Ценность 4	Описание 4	Индикаторы 4	Символ 4	
Ценность 5	Описание 5	Индикаторы 5	Символ 5	

#6

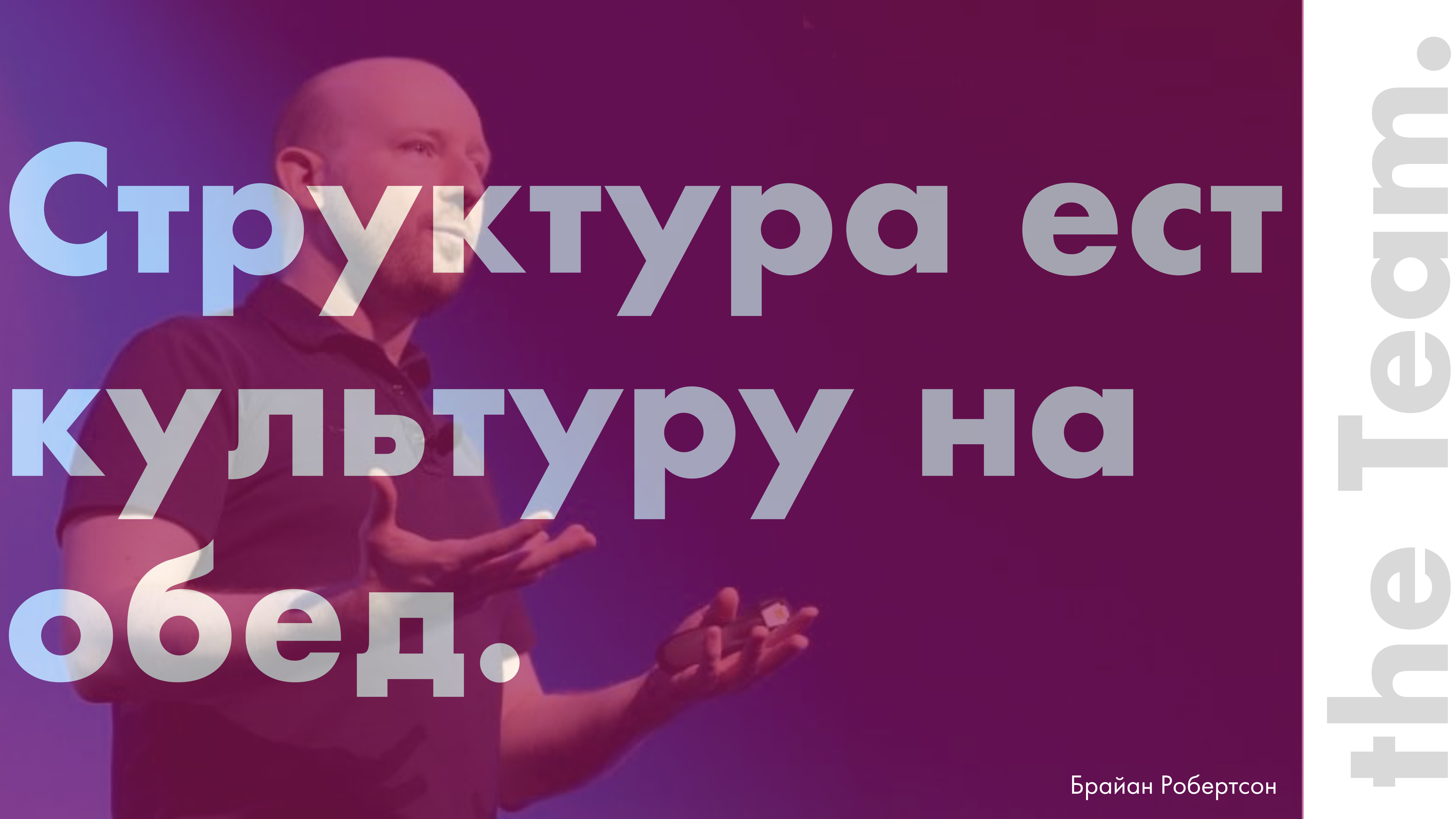
**Какие позитивные
изменения должны
произойти в компании
в результате внедрения
выбранных ценностей?**

Целевой фрейм

Название	Описание	Поведение	Символ	Результат
Ценность 1	Описание 1	Индикаторы 1	Символ 1	Результат 1
Ценность 2	Описание 2	Индикаторы 2	Символ 2	Результат 2
Ценность 3	Описание 3	Индикаторы 3	Символ 3	Результат 3
Ценность 4	Описание 4	Индикаторы 4	Символ 4	Результат 4
Ценность 5	Описание 5	Индикаторы 5	Символ 5	Результат 5

Внедрение.

**Как вы думаете, что
влияет на качественное
внедрение ценностей?**



Структура ест культуру на обед.

Брайан Робертсон

the team.

Гаранты внедрения ценностей



Гаранты внедрения ценностей

	Только коммуникации – пропаганда без истинных изменений	Добавляем жесткие требования – нестабильные изменения, основанные на страхе	Персональная работа с людьми – поступательные изменения	Пример руководителей – гарантированные изменения
Коммуникация	+	+	+	+
Политики и системы		+	+	+
Мотивация сотрудников			+	+
Ролевая модель руководителей				+

Программа внедрения ценностей



Вопросы.

Как с нами связаться

- Телефон: 8(925)122-19-19
- The Team: www.theteam.expert
- Академия Тимшейперов: www.teamshaper.ru



thetheTeam.