

Инструменты повышения качества коллективной работы в проектах организационного развития

Спикер:

Антипин Антон Романович

Юродивый от бизнеса, BPM-экзорцист

a.antipin@busset.ru

2019 | ВОСЬМАЯ ЕЖЕГОДНАЯ
КОНФЕРЕНЦИЯ

ПРОЕКТИРОВАНИЕ
БИЗНЕС-АРХИТЕКТУР

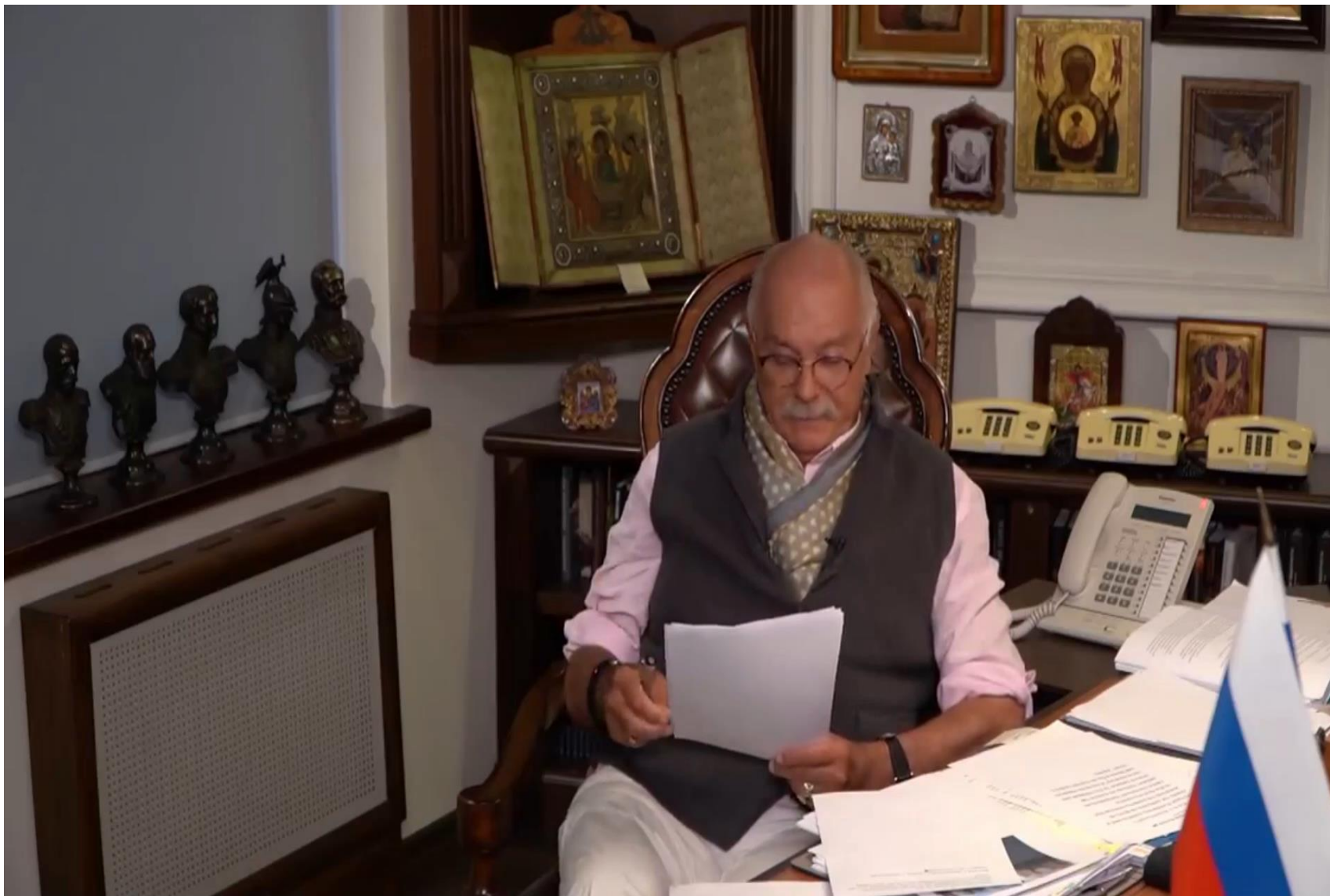
Разрешите представиться: Антон Антипин



- Эксперт-практик в области организационного развития
- Более 25 успешно реализованных проектов
- Более 300 проведенных тренингов
- Действительный член Ассоциации профессионалов управления бизнес-процессами
- Преподаватель Президентской программы, курсов МВА **Высшей школы экономики** (г. Санкт-Петербург)
- Преподаватель **Российского международного олимпийского университета** (г. Сочи)
- Основатель и управляющий партнер консалтингового агентства **Business Set**



Правильный ответ



Путь лидера



Свита Воланда: «ждем у моря погоды;»



Свита Воланда: «битва за здравый смысл!»





Инструменты лидера



ВЕЛИКИЕ
КОМПАНИИ

ПРОСТО
КОМПАНИИ

Нужно осушить болото! Зовем Варягов...



*...не бывает пророк без чести, разве
только в отечестве своем и в доме своем
(Мф. 13:57)*



Варяги



Самые лучшие эксперты...

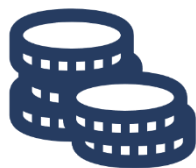


Управленческий покер





Цель игры



ЗАРАБОТАТЬ КАК МОЖНО БОЛЬШЕ
ФИШЕК



ФИШКИ ВЫДАЮТСЯ ЗА САМОЕ
ПОЛЕЗНОЕ РЕШЕНИЕ



Ключевые фактора успеха игры



РАЗБОР РЕАЛЬНЫХ КЕЙСОВ



РЕШЕНИЕ ИСХОДИТ НЕ ОТ
КОНСУЛЬТАНТОВ, А ОТ ПРАКТИКОВ-
КОЛЛЕГ



ДАЕТСЯ НЕ ОДНО, А ОТ 5 ДО 12
РЕШЕНИЙ



ДИЛЕР

- следит за выполнением правил
- осуществляет размен и выдачу фишек



ДЕРЖАТЕЛЬ БАНКА

- представляет кейс тура
- выбирает победителя тура



ИГРОК

- ищет решение кейса тура
- представляет решение держателю банка



Начало игры

В первом туре держатель банка определяется с помощью игральных костей.

В последующих турах эта роль передается другим игрокам стола по часовой стрелке.



Прохождение тура

В начале тура Игроки кладут в банк по одной фишке. Держатель банка фишки в банк НЕ кладет.

Затем Держатель банка излагает кейс.

Через две минуты после объявления кейса Игроки (по очереди по часовой стрелке) представляют свои решения. Каждому Игроку отводится на это две минуты монолога.

После того, как будут представлены все решения, Держатель банка определяет Игрока, который дал лучшее решение. Этот Игрок становится победителем тура и получает банк.

Если в течение первого круга решение не найдено (ни одно решение не удовлетворило Держателя банка), запускается еще один круг выработки решений. При этом Игроки кидают в банк еще по одной фишке. Если и после второго круга решение не найдено, банк переходит к Дилеру и запускается следующий тур.



Завершение игры

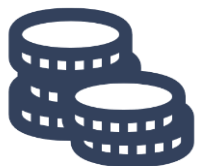
Количество туров соответствует количеству Игроков за столом.

После завершения всех туров Дилер подсчитывает фишки, накопленные каждым игроком.

Игрок, набравший больше всего фишек, становится победителем стола.



Правила игры



ФОРМИРУЕМ БАНК



ИЗЛАГАЕМ КЕЙС

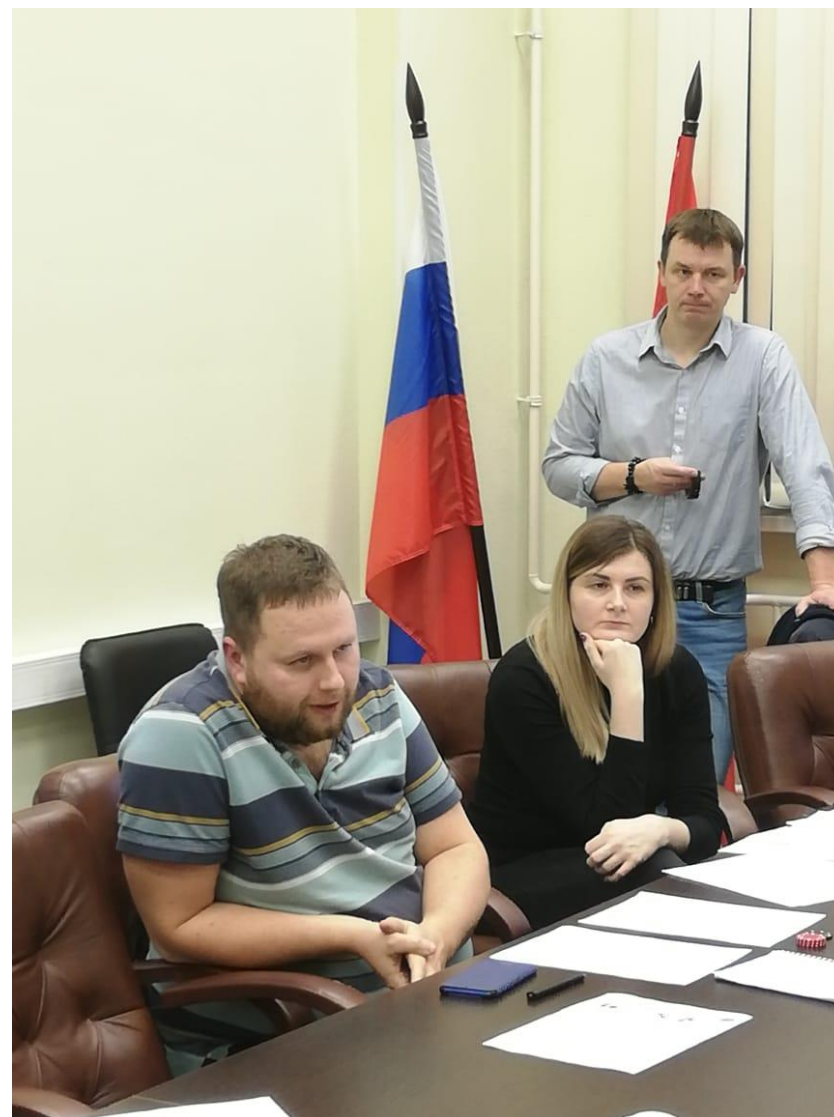


ПРЕДСТАВЛЯЕМ РЕШЕНИЯ



ОПРЕДЕЛЯЕМ ПОБЕДИТЕЛЯ

Управленческий покер: сыграем?



Управленческий покер: сыграем?

Демо Кейс
в колонке [Кейсы](#)

Описание Изменить

Проблема (краткое описание исходной ситуации)

В компании разработаны отличные Миссия и Ценности. Но разделяются они далеко не всеми сотрудниками. Не смотря на то, что первое лицо компании периодически выступает на общих собраниях сотрудников и проговаривает их, сотрудники все равно быстро о них забывают. Когда первое лицо компании разбирает какие-то ошибки сотрудника сквозь призму Ценностей и Миссии, сотрудник начинает говорить: Я их не понимаю :((при этом такие заявления чаще исходят от управленцев ТОП уровня), хотя на упомянутых встречах, когда объясняются и Миссия, и Ценности вопросов и заявлений о их непонимании не возникает.

Первое лицо компании сделал попытку передать Ценности через вовлечение: он предложил нескольким ТОПам стать партнерами бизнеса и войти в Стратегический комитет - некий управляющий орган, который на принципах равного голосования будет принимать ключевые управленческие решения. Да здравствуют бирюзовые организации! Такой шаг по мнению первого лица должен был пропитать ключевых ТОПов Миссией и Ценностями, а через них и сотрудников находящихся под ними направлений. В итоге первое лицо было отодвинуто от управления (ни одно из предлагаемых им решений не проходило голосования), решения принимались не в угоду бизнеса, а в угоду самоутверждения вновь созданных партнеров. В итоге бизнес стал напоминать "безголовую" курицу (спасибо Раулю Рианчо за отличную аллегорию).

Запрос (что хочу получить в итоге)

- Как донести до сотрудников Миссию и Ценности?
- Как вернуть бизнесу управляемость?
- Взаимосвязаны ли эти две вещи?

ДОБАВИТЬ НА КАРТОЧКУ

- Участники
- Метки
- Чек-лист
- Срок
- Вложение
- Обложка

УЛУЧШЕНИЯ

- Butler Tip (1)
- Получить больше ул...

ДЕЙСТВИЯ

- Перемещение
- Копирование
- Создать шаблон
- Подписаться
- Архивация
- Поделиться

Информация
1 карточка

(#8) Регламент (в работе)

+ Добавить еще одну карточку

СИТУАЦИЯ

Руководство компании поставило перед отделом организационного развития цель на 2020 год :

- Развить горизонтальные коммуникации

ЗАПРОС

При помощи каких метрик (показателей) можно с установленной периодичностью (ежеквартально) оценивать достигается поставленная цель или нет?



Управленческий покер: подведение итогов



Спасибо

