

# Корпоративная культура непрерывного совершенствования

---

Спикер:

Литти Сергей

Доктор бизнес администрирования

Эксперт по развитию производственных систем

YouTube канал **LittiPro**

[expert1@litti-school.ru](mailto:expert1@litti-school.ru)



# Сергей Литти



Доктор бизнес администрирования

Визит-профессор РАНХиГС при Президенте РФ

Более 20 лет опыт реализации проектов  
повышения операционной эффективности

Топ-100 лучших производственных менеджеров  
России.

# Litti-School.Ru



YouTube  
Telegram  
Instagram  
Facebook

**LittiPro**

**Корпоративная культура** — совокупность моделей поведения,

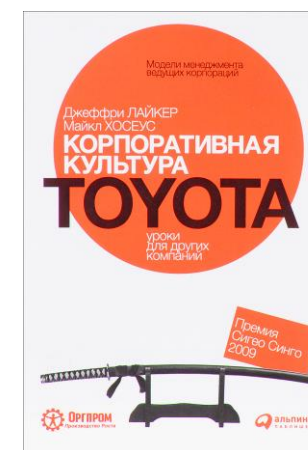
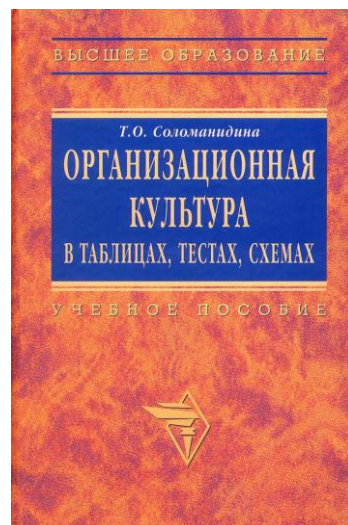
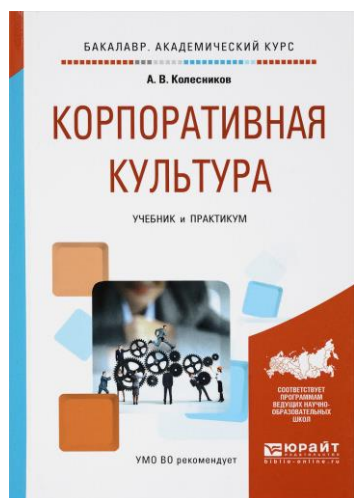
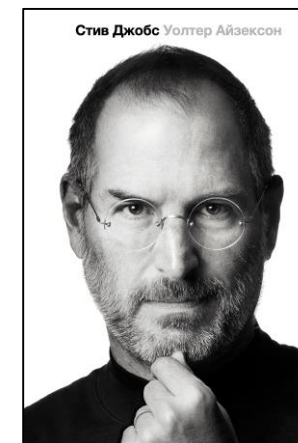
<https://ru.wikipedia.org>

**Корпоративная культура** — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции,

<https://ru.wikipedia.org>

**Корпоративная культура** — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации.

<https://ru.wikipedia.org>



## корпоративная культура

По словам  По регионам  История запросов

**Все** [Десктопы](#) [Мобильные](#) [Только телефоны](#) [Только планшеты](#)

Что искали со словом «корпоративная культура» — **34 995** показов в месяц

Статистика по словам

Показов в месяц <sup>?</sup>

[корпоративная культура](#)

34 995

[корпоративная культура организации](#)

[корпоративная культура компании](#)

[формирование корпоративной культур](#)

[управление корпоративной культурой](#)

Запр

Статистика по

## организационная культура

По словам  По регионам  История запросов

[Подобрать](#)

[Все регионы](#)

**Все** [Десктопы](#) [Мобильные](#) [Только телефоны](#) [Только планшеты](#)

Последнее обновление: 19.10.2020

Что искали со словом «организационная культура» — **39 396** показов в месяц

Статистика по словам

Показов в месяц <sup>?</sup>

[организационная культура](#)

39 396

[организационная культура организации](#)

5 264

[управление организационной культурой](#)

2 848

[типы организационной культуры](#)

2 170

[формирование организационной культуры](#)

2 057

[основы организационной культуры](#)

2 047

[организационная культура](#)

1 604

Запросы, похожие на «организационная культура»

Статистика по словам

Показов в месяц <sup>?</sup>

[культура организация](#)

**54 132**

[организационный тип](#)

20 883

[журнал культура](#)

14 010

[компания культура](#)

7 568

[корпоративный культура](#)

34 995

[статья культура](#)

17 540

[культура развитие](#)

235 383



Что такое корпоративная культура?

Как менять культуру организации?

Из каких элементов состоит культура?

# *MISSION: IMPOSSIBLE*

Твое лицо, когда  
пытаешься понять как  
управлять  
корпоративной культурой.





**Корпоративная  
культура**





# АТРИБУТЫ САМОИДЕНТИФИКАЦИИ СОЗДАЮТ СИСТЕМУ «СВОЙ»–«ЧУЖОЙ»

Модели IDEF0 есть?

Нет

А если найду?









Элемент культуры	Культура сейчас	Культура будущего
<b>1. Самоидентификация</b>		
1.1. Миссия	Создание рабочей бизнес-модели получения денег	Развитие способности внедрения новаций быстрее конкурентов, для роста капитализации компании



Элемент культуры	Культура сейчас	Культура будущего
<b>1. Самоидентификация</b>		
1.1. Миссия	Создание рабочей бизнес-модели получения денег	Развитие способности внедрения новаций быстрее конкурентов для роста капитализации компании
1.2. Ценности	Подчинение правилам Закрепление лучшей практики	Нестандартность мышления Новации



Элемент культуры	Культура сейчас	Культура будущего
<b>1. Самоидентификация</b>		
1.1. Миссия	Создание рабочей бизнес-модели получения денег	Развитие способности внедрения новаций быстрее конкурентов для роста капитализации компании
1.2. Ценности	Подчинение правилам Закрепление лучшей практики	Нестандартность мышления Новации
1.3. Среда и символы.	Строгость, функциональность Структурированные совещания	Свободные для творчества зоны Мозговые штурмы, фасилитация





Иди, скажи, что теперь мы бирюзовой организацией будем. И SCRUM прихвати, пусть внедряют.

**АТРИБУТЫ СТИЛЯ ОПРЕДЕЛЯЮТ ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПОСТРОЕНИЕ**







Элемент культуры	Культура сейчас	Культура будущего
<b>1. Самоидентификация</b>		
1.1. Миссия	Создание рабочей бизнес-модели получения денег	Развитие способности внедрения новаций быстрее конкурентов для роста капитализации компании
1.2. Ценности	Подчинение правилам Закрепление лучшей практики	Нестандартность мышления Новации
1.3. Среда и символы.	Строгость, функциональность Структурированные совещания	Свободные для творчества зоны Мозговые штурмы, фасилитация
<b>2. Корпоративный стиль</b>		
2.1. Системные лидеры	Постановщики задач и контролеры	Архитекторы бизнес-системы, вдохновители



Элемент культуры	Культура сейчас	Культура будущего
<b>1. Самоидентификация</b>		
1.1. Миссия	Создание рабочей бизнес-модели получения денег	Развитие способности внедрения новаций быстрее конкурентов для роста капитализации компании
1.2. Ценности	Подчинение правилам Закрепление лучшей практики	Нестандартность мышления Новации
1.3. Среда и символы.	Строгость, функциональность Структурированные совещания	Свободные для творчества зоны Мозговые штурмы, фасилитация
<b>2. Корпоративный стиль</b>		
2.1. Системные лидеры	Постановщики задач и контролеры	Архитекторы бизнес-системы, вдохновители
2.2. Принципы управления.	Регламентация бизнес-процессов Функциональная структура	Гибкие кроссфункциональные команды Матричные структуры



Элемент культуры	Культура сейчас	Культура будущего
<b>1. Самоидентификация</b>		
1.1. Миссия	Создание рабочей бизнес-модели получения денег	Развитие способности внедрения новаций быстрее конкурентов для роста капитализации компании
1.2. Ценности	Подчинение правилам Закрепление лучшей практики	Нестандартность мышления Новации
1.3. Среда и символы.	Строгость, функциональность Структурированные совещания	Свободные для творчества зоны Мозговые штурмы, фасилитация
<b>2. Корпоративный стиль</b>		
2.1. Системные лидеры	Постановщики задач и контролеры	Архитекторы бизнес-системы, вдохновители
2.2. Принципы управления.	Регламентация бизнес-процессов Функциональная структура	Гибкие кроссфункциональные команды Матричные структуры
2.3. Нормы поведения.	Строго в соответствии с иерархией	Свободное общение и обмен мнениями





Расскажите  
о вашей  
компетенции?

Я тренинги  
личностного роста  
провожаю

АТТРИБУТЫ РАЗВИВАЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПОКАЗЫВАЮТ КАКИХ  
ЛЮДЕЙ МЫ ПРИВЛЕКАЕМ И РАЗВИВАЕМ







Элемент культуры	Культура сейчас	Культура будущего
<b>1. Самоидентификация</b>		
1.1. Миссия	Создание рабочей бизнес-модели получения денег	Развитие способности внедрения новаций быстрее конкурентов для роста капитализации компании
1.2. Ценности	Подчинение правилам Закрепление лучшей практики	Нестандартность мышления Новации
1.3. Среда и символы.	Строгость, функциональность Структурированные совещания	Свободные для творчества зоны Мозговые штурмы, фасилитация
<b>2. Корпоративный стиль</b>		
2.1. Системные лидеры	Постановщики задач и контролеры	Архитекторы бизнес-системы, вдохновители
2.2. Принципы управления.	Регламентация бизнес-процессов Функциональная структура	Гибкие кроссфункциональные команды Матричные структуры
2.3. Нормы поведения.	Строго в соответствии с иерархией	Свободное общение и обмен мнениями
<b>3. Компетенции</b>		
3.1. Образ сотрудника.	Исполнитель, досконально выполняющий свои обязанности	Творец, досконально выполняющий свои обязанности и постоянно их улучшающий



Элемент культуры	Культура сейчас	Культура будущего
<b>1. Самоидентификация</b>		
1.1. Миссия	Создание рабочей бизнес-модели получения денег	Развитие способности внедрения новаций быстрее конкурентов для роста капитализации компании
1.2. Ценности	Подчинение правилам Закрепление лучшей практики	Нестандартность мышления Новации
1.3. Среда и символы.	Строгость, функциональность Структурированные совещания	Свободные для творчества зоны Мозговые штурмы, фасилитация
<b>2. Корпоративный стиль</b>		
2.1. Системные лидеры	Постановщики задач и контролеры	Архитекторы бизнес-системы, вдохновители
2.2. Принципы управления.	Регламентация бизнес-процессов Функциональная структура	Гибкие кроссфункциональные команды Матричные структуры
2.3. Нормы поведения.	Строго в соответствии с иерархией	Свободное общение и обмен мнениями
<b>3. Компетенции</b>		
3.1. Образ сотрудника.	Исполнитель, досконально выполняющий свои обязанности	Творец, досконально выполняющий свои обязанности и постоянно их улучшающий
3.2. Система знаний.	Внутренние регламенты, функции	Методы поиска и внедрения новаций



Элемент культуры	Культура сейчас	Культура будущего
<b>1. Самоидентификация</b>		
1.1. Миссия	Создание рабочей бизнес-модели получения денег	Развитие способности внедрения новаций быстрее конкурентов для роста капитализации компании
1.2. Ценности	Подчинение правилам Закрепление лучшей практики	Нестандартность мышления Новации
1.3. Среда и символы.	Строгость, функциональность Структурированные совещания	Свободные для творчества зоны Мозговые штурмы, фасилитация
<b>2. Корпоративный стиль</b>		
2.1. Системные лидеры	Постановщики задач и контролеры	Архитекторы бизнес-системы, вдохновители
2.2. Принципы управления.	Регламентация бизнес-процессов Функциональная структура	Гибкие кроссфункциональные команды Матричные структуры
2.3. Нормы поведения.	Строго в соответствии с иерархией	Свободное общение и обмен мнениями
<b>3. Компетенции</b>		
3.1. Образ сотрудника.	Исполнитель, досконально выполняющий свои обязанности	Творец, досконально выполняющий свои обязанности и постоянно их улучшающий
3.2. Система знаний.	Внутренние регламенты	Методы поиска и внедрения новаций
3.3. Управление изменениями.	Сверху-вниз, четко планируются	Вовлечение, непрерывное.

Элемент культуры	Культура сейчас	Культура будущего
<b>1. Самоидентификация</b>		
1.1. Миссия	Создание рабочей бизнес-модели получения денег	Развитие способности внедрения новаций быстрее конкурентов для роста капитализации компании
1.2. Ценности	Подчинение правилам Закрепление лучшей практики	Нестандартность мышления Новации
1.3. Среда и символы.	Строгость, функциональность Структурированные совещания	Свободные для творчества зоны Мозговые штурмы, фасилитация
<b>2. Корпоративный стиль</b>		
2.1. Системные лидеры	Постановщики задач и контролеры	Архитекторы бизнес-системы, вдохновители
2.2. Принципы управления.	Регламентация бизнес-процессов Функциональная структура	Гибкие кроссфункциональные команды Матричные структуры
2.3. Нормы поведения.	Строго в соответствии с иерархией	Свободное общение и обмен мнениями
<b>3. Компетенции</b>		
3.1. Образ сотрудника.	Исполнитель, досконально выполняющий свои обязанности	Творец, досконально выполняющий свои обязанности и постоянно их улучшающий
3.2. Система знаний.	Внутренние регламенты	Методы поиска и внедрения новаций
3.3. Управление изменениями.	Сверху-вниз, четко планируются	Вовлечение, непрерывное.





—

А что, так  
можно было?

---

## Оцените выражения

Элемент культуры	Да (3)	Скорее да (2)	Скорее нет (1)	Нет (0)
<b>1. Самоидентификация</b>				
1.1. Наша истинная миссия, определяющая развитие нашей компании, способствует инновациям.				
1.2. Ценности, разделяемые большинством сотрудников, создают условия для творческого поиска идей.				
1.3. Наша компания создала творческую инновационную среду в офисе и на производстве. Наши символы: слоганы, церемонии, атрибутика, отражают наше стремление к инновациям.				

## Оцените выражения

Элемент культуры	Да (3)	Скорее да (2)	Скорее нет (1)	Нет (0)
<b>1. Самоидентификация</b>	<b><math>(3+2+1) / 3 = 2</math></b>			
1.1. Наша истинная миссия, определяющая развитие нашей компании, способствует инновациям.	3			
1.2. Ценности, разделяемые большинством сотрудников, создают условия для творческого поиска идей.		2		
1.3. Наша компания создала творческую инновационную среду в офисе и на производстве. Наши символы: слоганы, церемонии, атрибутика, отражают наше стремление к инновациям.			1	

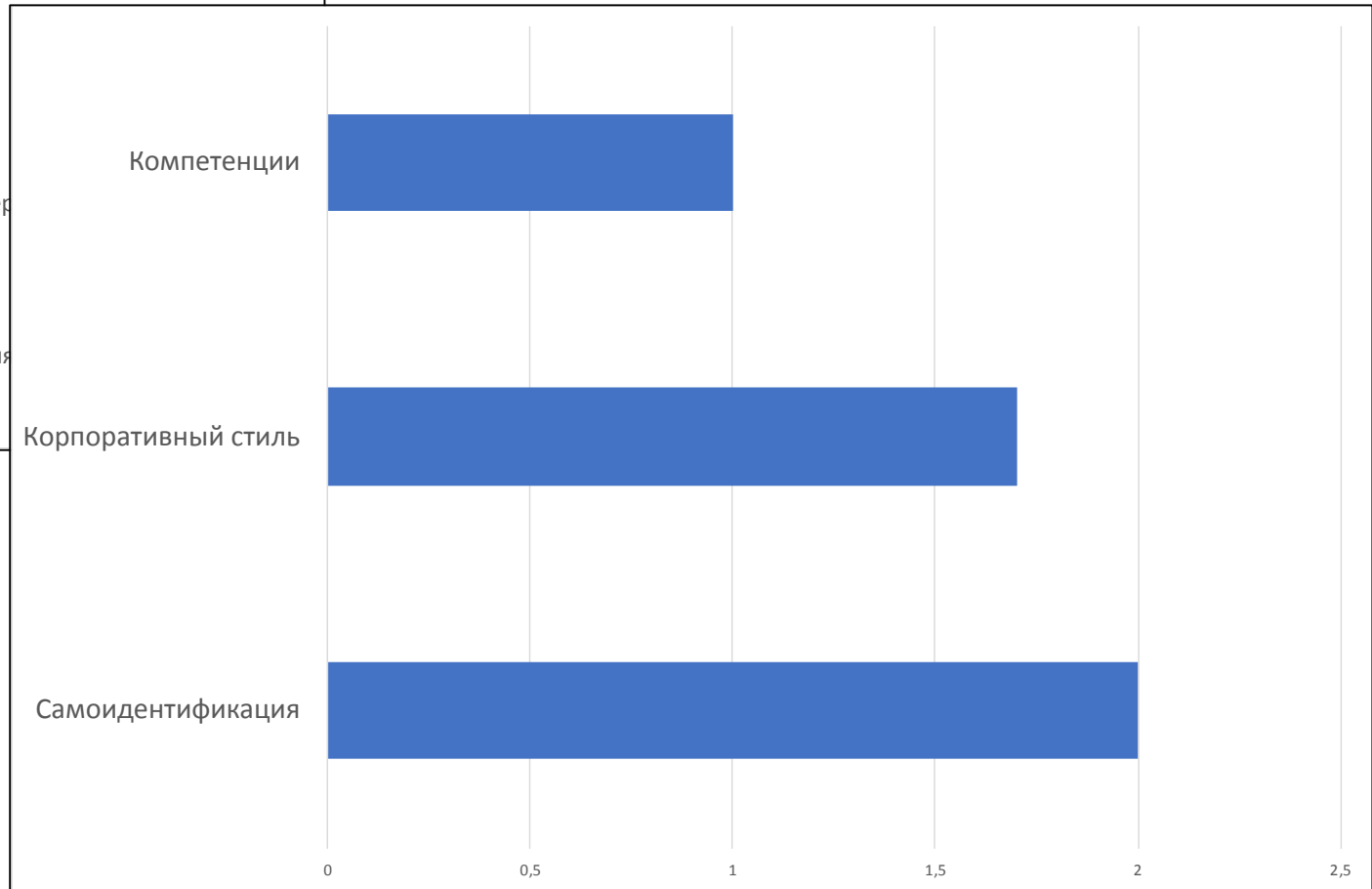
## Оцените выражения

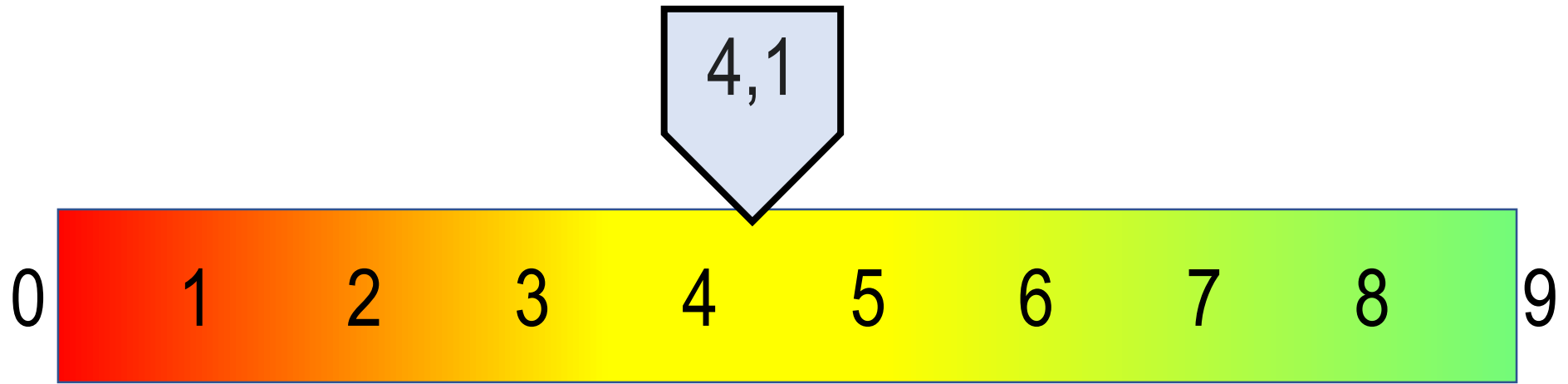
Элемент культуры	Да (3)	Скорее да (2)	Скорее нет (1)	Нет (0)
<b>2. Корпоративный стиль</b>	<b>1,7</b>			
2.1. Системные лидеры создают достаточные условия для инноваций.			1	
2.2. Принципы управления, заложенные в политиках, регламентах, организационном построении, ИТ инфраструктуре, поддерживают непрерывные улучшения.		2		
2.3. Нормы поведения основываются на открытом обмене идеями, отсутствии страха ошибок, командной поддержке задач развития.		2		

## Оцените выражения

Элемент культуры	Да (3)	Скорее да (2)	Скорее нет (1)	Нет (0)
<b>3. Развиваемые и поддерживаемые компетенции</b>	1			
3.1. Наши сотрудники и те, кого мы нанимаем, оцениваются по степени их способности к новациям.				0
3.2. В компании созданы условия для получения сотрудниками необходимых для инновационной деятельности знаний.			1	
3.3. Есть четкая система управление изменениями, позволяющая внедрять новации быстро и без излишних затрат.		2		

# Оценка корпоративной культуры

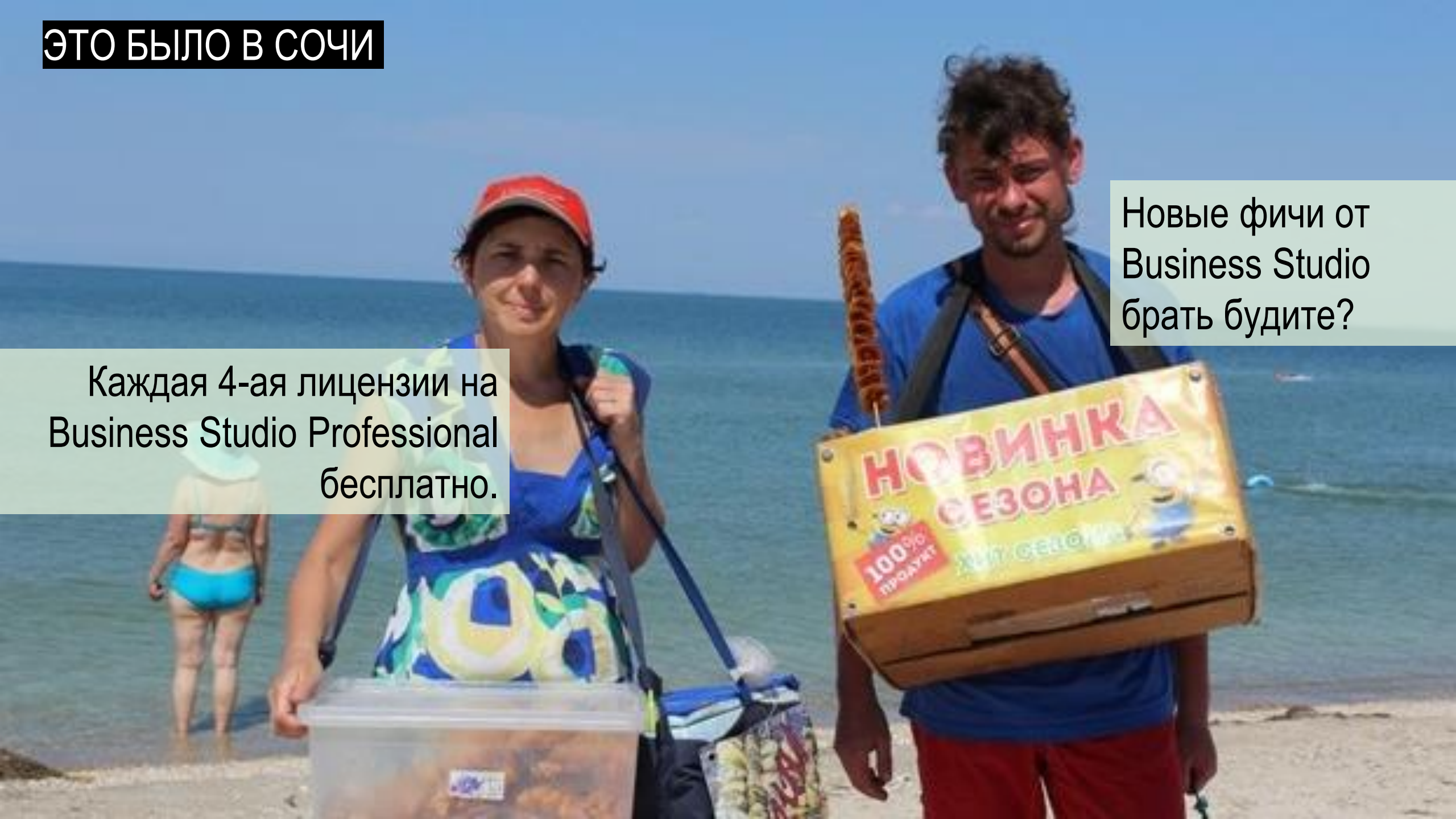




ЭТО БЫЛО В СОЧИ

Каждая 4-ая лицензии на Business Studio Professional бесплатно.

Новые фишки от Business Studio брать будите?







Чем отличается лидер проекта трансформации?



### Управляет рисками

Провести  
сессию  
"Risk assessment"

Разработка  
мероприятий  
по митигации  
рисков

Отсутствие  
связанности  
в команде

Не уверен в  
результате  
(его достижение)

Боишься  
ответственности

Не умеет  
управлять рисками

принимает  
риски

несет ответ-  
ственности за  
результат  
проекта

Беспечивает  
помощь, при нали-  
чии проблем

делает приоритет  
операционной  
активности —  
тушение пожаров  
(—) !!

повышение  
компетенции в  
области управления  
людьми

повышение  
компетенции в  
области мотивации  
и работы с коман-  
дой

выстроен.  
система  
мотиваци-  
на пред, принята  
за проект

ИМЕТЬ  
КАНАЛЫ  
МАССОВОЙ  
ИНФОРМАЦИИ

САМ  
демотивирует

Не верит  
в результат,  
в команду

Не знает  
как

Не умеет

Отсутствие  
эмоционального  
интеллекта

Отсутствие  
мотивации

Нечем  
мотивировать

поддерживает  
и стимулирует  
мотивацию  
команды

сам генерирует  
идеи достижения  
целей  
наравну с х

мотивирует  
команду

регулярная  
ежедневная  
поддержка

предупреждает  
мотиваторы и  
проводит неформ.  
встречи

горит идеи  
проекта

пресекает  
инициативу

наказывает  
невнимательных  
и настраивает  
неучаствовавших

занимается  
"микроменеджментом"  
(—)

поменять  
лидера  
(от формального к  
реальному)

изменить/вести  
систему мотивации  
ориентированную  
на развитие

нанять  
консультанта  
(третейский судья/  
психолог)

пройти курсы/тренин-  
ги по личностному  
росту и  
проф. области

провести сессию  
по рефлексии  
(лидер + команда)  
и разработке плана  
команды

не хватает  
профессиона-  
льных  
компетенций

не заинтересован  
в результате.  
навязанная цель

нет  
авторитета  
у  
руководителя

нет  
личных  
качеств лидера

гендерные и  
возрастные  
различия

ведет  
за собой  
(лидирует)

понимает и  
доносит цель  
трансформации,  
сам ее разделяет

практикует  
технологии  
(бизнес-процессы)  
как гл. архит-р

использует  
конечный  
результат

формирует  
требования  
к архитектуре  
(продукту)

участвует в тестиро-  
вании продукта,  
в т.ч. технологии

атакуются/обучают с  
разными возможностями  
БП по изменению в  
БП

часто меняет  
требования к  
процессу/продукту  
(—)

включить  
в КРП  
(замотивировать)  
дать морковку

предоставлять  
данные в  
понятном виде

дать инструмен-  
ты контроля и  
анализа

что нужно  
чтобы  
делал?

не пользуется  
достоверными  
данными

переложить  
ответственность

нет времени  
(тушит пожары)  
занят текущей  
деятельностью

отсутствие  
компетенций

нет системы  
для контроля

контролирует  
ход  
проекта

всегда  
находится  
в курсе проекта

он в курсе  
дел. on line

задает  
вопросы

игнорирует  
встречи  
(—)

устраняется  
от руководства  
(общего)  
проекта.

мотивация на  
достижение резуль-  
тата

современные  
методы  
управления измене-  
ниями

постоянное  
повышение  
профес.  
компет.

сформировать  
план проекта  
(подробный: метод,  
сроки, ресурсы, риски)

страх  
ответственности

отсутствие  
ресурсов

плохое  
планирование  
(недостаток  
ресурсов)

недостаток  
компетенций  
и/или полномочий

не считает  
целесообразным

не понимает  
экономического  
эффекта

обеспечивает  
команду  
ресурсами

принимает  
решения об  
изменениях,  
выделяет  
необходимые  
ресурсы

слабый  
команду  
ресурсы

оперативно  
принимает  
решения

конструктивно  
согласовывает и  
отказывает

влияет  
в  
целях

Принимает  
решения о  
необходимых  
изменениях

Принимает  
решения о  
необходимых  
изменениях

Снабжает  
команду  
ресурсами

Принимает  
решения о  
необходимых  
изменениях

Снабжает  
команду  
ресурсами

Принимает  
решения о  
необходимых  
изменениях



Руководит всем портфелем проектов

Понимает, разделяет и доносит цели трансформации и компании

Выступает как архитектор бизнес-системы

Сам генерирует идеи

Горит идеей проекта

Не игнорирует встречи с командами проектов

Принимает решения о необходимых изменениях

Мотивирует команду

Задает вопросы, интересуется проектами

Снабжает команду ресурсами

Обеспечивает поддержку при возникновении проблем

Использует конечный результат

Поощряет различные точки зрения

Оперативно принимает решения

Принимает риски

Формирует требования к архитектуре

Всегда находится в курсе проектов

Горит идеей проекта

Конструктивно согласовывает и отказывает

Взаимодействует с другими владельцами БП

Не занимается микро-менеджментом

В курсе дел on-line

Несет ответственность за результаты трансформации

Вдохновляет, поддерживает команду

Конструктивно согласовывает и отказывает

Принимает решения о необходимых изменениях

Оперативно принимает решения

Снабжает команду ресурсами

В курсе дел on-line

Всегда находится в курсе проектов

Задает вопросы, интересуется проектами

Не игнорирует встречи с командами проектов

Руководит всем портфелем проектов

Понимает, разделяет и доносит цели трансформации и компании

Формирует требования к архитектуре

Использует конечный результат

Взаимодействует с другими владельцами БП

Выступает как архитектор бизнес-системы

Вдохновляет, поддерживает команду

Горит идеей проекта

Сам генерирует идеи

Мотивирует команду

Горит идеей проекта

Поощряет различные точки зрения

Принимает риски

Несет ответственность за результаты трансформации

Обеспечивает поддержку при возникновении проблем

Не занимается микро-менеджментом

Обеспечивает команду ресурсами

Конструктивно согласовывает и отказывает

Принимает решения о необходимых изменениях

Оперативно принимает решения

Снабжает команду ресурсами

Контролирует и поддерживает ход проектов

В курсе дел on-line

Всегда находится в курсе проектов

Задает вопросы, интересуется проектами

Не игнорирует встречи с командами проектов

Руководит всем портфелем проектов

Ведет за собой

Понимает, разделяет и доносит цели трансформации и компании

Формирует требования к архитектуре

Использует конечный результат

Взаимодействует с другими владельцами БП

Выступает как архитектор бизнес-системы

Мотивирует команду

Вдохновляет, поддерживает команду

Горит идеей проекта

Сам генерирует идеи

Мотивирует команды

Поощряет различные точки зрения

Управляет рисками

Принимает риски

Несет ответственность за результаты трансформации

Обеспечивает поддержку при возникновении проблем

Не занимается микро-менеджментом



1. Обеспечивает команду ресурсами
2. Контролирует и поддерживает ход проектов
3. Ведет за собой
4. Мотивирует команду
5. Управляет рисками

Целевая модель лидерства

### Управляет рисками

Провести  
сессию  
"Risk assessment"

Разработка  
мероприятий  
по митигации  
рисков

Отсутствие  
связанности  
в команде

Не уверен в  
результате  
(его достижение)

Боишься  
ответственности

Не умеет  
управлять рисками

принимает  
риски

несет ответ-  
ственности за  
результат  
проекта

Беспечивает  
помощь, при нали-  
чии проблем

делает приоритет  
операционной  
активности и -  
тушение пожаров  
(←) !!

повышение  
компетенции в  
области управления  
людьми

повышение  
компетенции в  
области мотивации  
и работы с коман-  
дой

выстроен.  
система  
мотиваци-  
на пред, принята  
за проект

ИМЕТЬ  
КАНАЛЫ  
МАССОВОЙ  
ИНФОРМАЦИИ

САМ  
демотивирует

Не верит  
в результат,  
в команду

Не знает  
как

Не умеет

Отсутствие  
эмоционального  
интеллекта

Отсутствие  
мотивации

Нечем  
мотивировать

поддерживает  
и стимулирует  
мотивацию  
команды

вдохновляет,  
и стимулирует  
мотивацию  
команды

САМ ГЕНЕРИТ  
ИДЕИ ДОСТИЖЕНИЯ  
ЦЕЛЕЙ  
НА РАВНОУХ

Мотивирует  
команду

регулярная массовая  
поддержка

предупреждает  
мотиваторы и  
проводит неформ.  
встречи

Горит идеей  
проекта

происходит сближение  
и различные точки  
зрения

ПРЕСЕКАЕТ  
инициативу

НАКАЗЫВАЕТ  
НЕВИНОВНЫХ  
И НАТРАЖДАЕТ  
НЕУЧАСТВОВАВШИХ

Занимается  
"лицеприятностями"  
(←)

ПОМЕНЯТЬ  
лидера  
(от формального к  
реальному)

изменить/вести  
систему мотивации  
ориентированную  
на развитие

НАЙТИ  
консультанта  
(третейский судья/  
психолог)

Пройти курсы/тренин-  
ги по личностному  
росту и  
проф. области

Провести сессию  
по рефлексии  
(лидер + команда)  
и разработке плана  
команды

НЕ ХВАТАЕТ  
ПРОФЕССИОНАЛЬ-  
НЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

НЕ ЗАИНТЕРЕСОВА-  
Н В РЕЗУЛЬТАТЕ.  
НАВЯЗАННАЯ ЦЕЛЬ

НЕТ  
АВТОРИТЕТА  
у  
РУКОВОДИТЕЛЯ

НЕТ ЛИЧНЫХ  
КАЧЕСТВ ЛИДЕРА

ГЕНДЕРНЫЕ И  
ВОЗРАСТНЫЕ  
РАЗЛИЧИЯ

ВЕДЕТ  
ЗА СОБОЙ  
(лидирует)

Понимает и  
доносит цель  
трансформации,  
сам ее разделяет

Практизует  
технологии  
(бизнес-процессы)  
КАК ГЛАВ. АРХИТЕКТОР

ИСПОЛЬЗУЕТ  
конечный  
результат

Формирует  
требования  
к архитектуре  
(продукту)

Участствует в тестиро-  
вании продукта,  
в т.ч. технологии

атакуются/обучают с  
разными плавательными  
бл по изменению в  
БП

Часто меняет  
требования к  
процессу/продукту  
(←)

Что нужно  
чтобы  
ДЕЛАЛ?

Включить  
в КРП  
(замотивировать)  
ДАТЬ НОРКОВИТЬ

Предоставлять  
данные в  
понятном виде

ДАТЬ инструмен-  
ты контроля и  
анализа

не пользуется  
достоверными  
данными

переложить  
ответственность

нет времени  
(тушит пожары)  
занят текущей  
реальностью

отсутствие  
компетенций

нет системы  
для контроля

КОНТРОЛИРУЕТ  
ход  
проекта

ВСЕГДА  
находитесь  
в курсе проект

ОН В КУРСЕ  
А ЕЛ. on line

ЗАДАЕТ  
вопросы

игнорирует  
встречи  
(←)

УСТРАНЯЕТСЯ  
НЕ ОТ РУКОВОДСТВА  
(общего)  
ПРОЕКТА.

мотивация на  
достижение резуль-  
тата

современные  
методы  
управления измене-  
ниями

постоянное  
повышение  
профес.  
компет.

сформировать  
план проекта  
(подробный: метод,  
сроки, ресурсы, риски)

страх  
ответственности

Отсутствие  
ресурсов

Плохое  
планирование  
(недостаток  
ресурсов)

Недостаток  
компетенций  
и/или полномочий

Не считает  
целесообразным

Не понимает  
экономический  
эффект

Обеспечивает  
команду  
ресурсами

принимает  
решения об  
изменениях,  
выделяет  
необходимые  
ресурсы

слабый  
команду  
ресурсы

оперативно  
принимает  
решения

конструктивно  
согласовывает и  
отказывает

влияет  
в  
целях

ДЕЛАЛ !

КОНТРОЛИРУЕТ  
ХОД  
ПРОЕКТА

ВСЕГДА  
НАХОДИТСЯ  
в курсе проекта

не получает  
достоверных  
данных

ОН В КУРСЕ  
ДЕЛ. сп.иде

ПЕРЕЛОЖИТЬ  
ответственность

ЗАДАЕТ  
ВОПРОСЫ

нет времени  
(тушит пожары)  
занимает текущей  
работой

ИГНОРИРУЕТ  
встречи  
(-)

отсутствие  
компетентности

УСТРАНЯТЬСЯ НЕ  
от руководства  
(общего)  
проекта.

нет системы  
для контроля

КОНТРОЛИРУЕТ  
ХОД  
ПРОЕКТА

ДЕЛАЛ!

ВСЕГДА  
НАХОДИТСЯ  
в курсе проект

не получает  
достоверных  
данных

Включить  
в КРІ  
(замотивировать)  
ДАТЬ МОРКОВЬ

ОН В КУРСЕ  
ДЕЛ сн. line

ПЕРЕЛОЖИТЬ  
ответственность

Предоставлять  
данные в  
понятном виде

ЗАДАЕТ  
вопросы

нет времени  
(тушит пожары)  
занимает текущей  
рабочестью

ДАТЬ инструмент  
контроля и  
анализа

Игнорирует  
встречи  
(-)

отсутствие  
компетенций

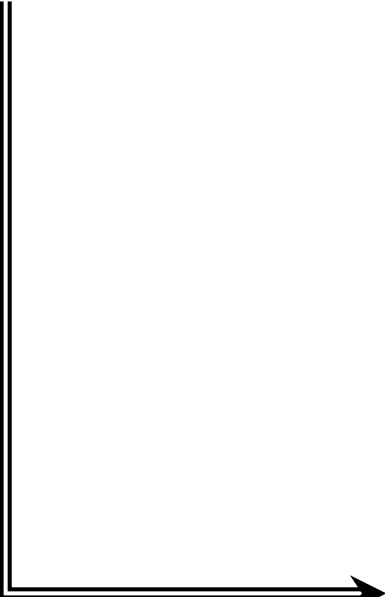
УСТРАНЯТЬСЯ НЕ  
от руководства  
(общего)  
проекта.

нет системы  
для контроля

взаим  
время  
бп

Част

# Целевая модель лидерства



Метрики

Оценка

Обучение

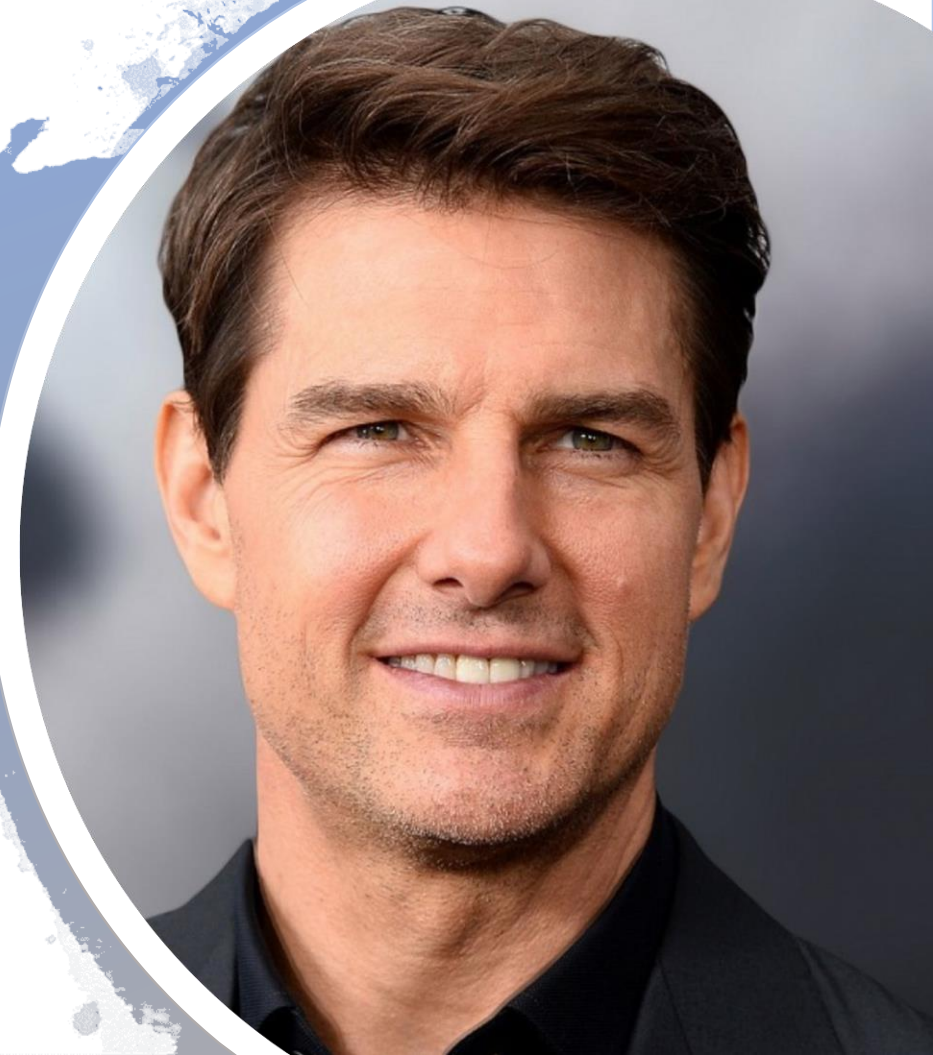
Продвижение

Найм



*MISSION: ~~IM~~POSSIBLE*

Твое лицо, когда что-то понял про  
корпоративную культуру.





**СЕРГЕЙ ЛИТТИ**  
Doctor of Business Administration

АВТОРСКИЙ  
КАНАЛ

- # Бережливое производство
- # Управление изменениями
- # Проектный менеджмент

**НОВОЕ ВИДЕО**  
каждую неделю

ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА КАНАЛ

 Telegram



# YouTube канал **LittiPro**

Задайте вопрос, и я отвечу.

# Litti-School.Ru



YouTube  
Telegram  
Instagram  
Facebook

**LittiPro**