

# Корпоративная культура



## **Максим Долгов**

Основатель Школы Командного лидерства Максима Долгова, старший преподаватель Факультета Оценки и Развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС, автор книги «Модель 5F – геометрия команды, создающая энергию»

# Зачем компании корпоративная культура

## Понятие корпоративной культуры

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.

Компонентами корпоративной культуры являются:

- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- особенности гендерных и межнациональных взаимоотношений;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

## Зачем компании корпоративная культура



## **Основные элементы корпоративной культуры**

- Миссия
- Традиции
- Цель компании
- Базовые ценности
- История компании
- Стил ь общения
- Модель поведения
- Корпоративная пресса
- Рекламный слоган или девиз компании

**ФИНАНСОВЫЙ  
ДИРЕКТОР**

**Высшая школа**  
Финансовое образование онлайн

## Кто внедряет корпоративную культуру



**ФИНАНСОВЫЙ  
ДИРЕКТОР**

**Высшая школа**  
Финансовое образование онлайн

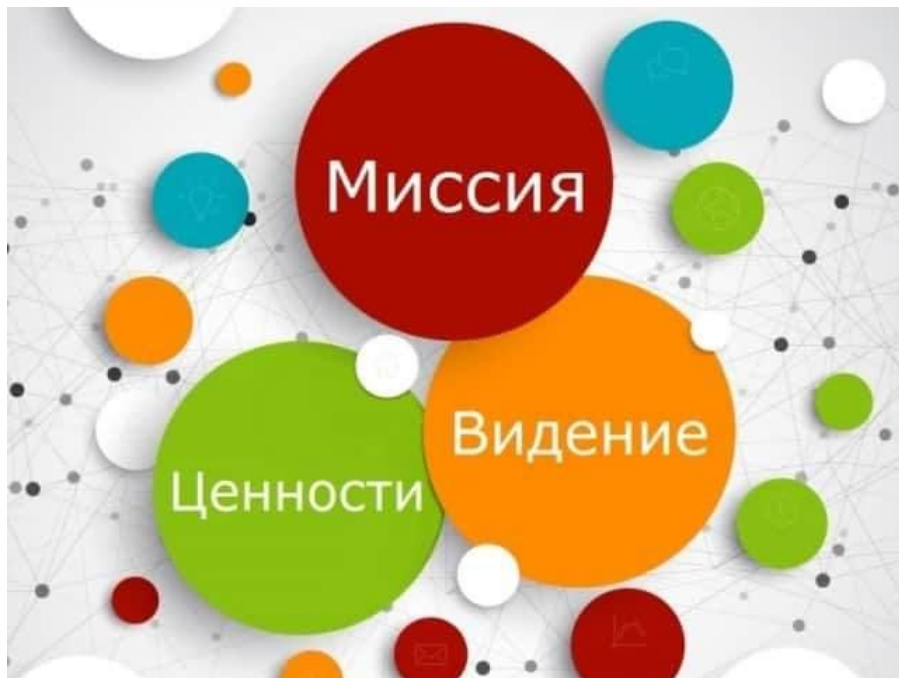
# Основы корпоративной культуры

Корпоративная культура

[school.fd.ru](http://school.fd.ru)

**ФИНАНСОВЫЙ  
ДИРЕКТОР**

**Высшая школа**  
Финансовое образование онлайн





## **Миссия**

Мы – **Промышленное сердце Чехии!**

Мы строим будущее на традициях и опираясь на людей.

Совместно мы создаем ценности, надежность, возможности, рост и спокойствие в семье.

*\*пример миссии компании ZDAS*

## Видение

Мы хотим быть:

- **партнером с первого выбора**  
для комплексного решения заказов
- **носители традиции машиностроения**  
новых трендов и инноваций
- **всесторонне ответственной компанией**  
с бережливым отношением к окружающей среде
- **компанией людей, преданных своему заводу**

*\*пример видения компании ZDAS*

## Ценности

- Взаимоуважение и поддержка
- Ответственность
- Совместная работа
- Доверие
- Откровенность
- Личное развитие
- Личный пример

*\*пример ценностей компании ZDAS*

## Миссия

**Содействие созданию современного,  
пациент-ориентированного, этического фармацевтического  
рынка в Республике Казахстан**

## Видение

**Стать равным партнером Государственных и общественных  
институтов, для защиты интересов членов Ассоциации и  
улучшения жизней пациентов**

## Ценности

### Этичное ведение бизнеса

- Максимальные усилия для предотвращения коррупции в Индустрии;
- Соблюдение Кодекса АМПФ;
- Соблюдение правил взаимодействия с третьими лицами

### Честная конкуренция

- Соблюдение антимонопольного законодательства;
- Использование только рыночных механизмов для конкурентной борьбы

### Единство членов Ассоциации

- Максимальное участие в деятельности АМПФ;
- Превалирование интересов Индустрии

### Социальная ответственность

- Социально ответственное ценообразование;
- Честность и открытость в отношении информирования о побочных действиях;
- Благотворительная деятельность

# Как выделить миссию и ценности компании и довести их до сотрудников

## Миссия

Миссия организации – это сформулированная письменно фраза, **отражающая предназначение бизнеса на рынке**. Это ее смысл «жизни» и существования.



## Видение

**Видение** – это описание идеального состояния компании в будущем, ориентир движения компании.

Видение способствует мотивации во всей организации, поэтому его формула должна вдохновлять каждого.

Видение компании – больше, чем цели компании или его руководства (заработать столько и столько) и ее миссии. Хотя последнюю часто описывают в похожих терминах, что и видение.

Стратегическое бизнес-планирование начинается именно с формулировки видения. Видение обеспечивает компании руководством к действию.

Термин на английском языке: **vision statements**.

## Ценности

**Корпоративные ценности** (организационные ценности) – это основа корпоративной культуры организации: значимые, общепринятые и разделяемые сотрудниками убеждения и принципы, закрепленные в стандартах и правилах поведения.

По словам А.П. Сорокина **«Именно ценность служит основой и фундаментом культуры»**.

Подобно тому как личные ценности формируют культуру личности, корпоративные ценности формируют культуру организации.



**ФИНАНСОВЫЙ  
ДИРЕКТОР**

**Высшая школа**

Финансовое образование онлайн

**МЫ РАЗВИВАЕМСЯ  
И ГОТОВЫ  
К ИЗМЕНЕНИЯМ**



**МЫ ОТКРЫТЫ  
И ПОРЯДОЧНЫ**



**МЫ ОТВЕЧАЕМ  
ЗА БУДУЩЕ  
КОМПАНИИ**



**МЫ В ПАРТНЕРСТВЕ  
С КЛИЕНТАМИ**



**П**

Партнерство — это ПРОСТО,  
если умеешь работать в команде

**Р**

Результативность — это ПРОСТО,  
если достигаешь поставленных целей

**О**

Ответственность — это ПРОСТО,  
если отвечаешь за результат своих действий

**С**

Смелость — это ПРОСТО,  
если первым делаешь шаг вперед

**Т**

Творчество — это ПРОСТО,  
если мыслишь за рамками привычного

**О**

Открытость — это ПРОСТО,  
если умеешь слушать и слышать





**ЗАБОТИМСЯ О  
ЗАКАЗЧИКАХ.**

- Завоевываем доверие
- Предвосхищаем потребности заказчиков
- Ведём диалог
- Оперативно реагируем

**БЕРЁМ НА СЕБЯ  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.**

- Отвечаем за наши действия
- Принимаем решения
- Добиваемся результатов
- Преодолеваем трудности

**СОДЕЙСТВУЕМ  
ОБНОВЛЕНИЮ И  
РАЗВИТИЮ.**

- Внедряем инновации
- Постоянно учимся
- Думаем и действуем на опережение
- Делаем сложное простым и понятным

**РАБОТАЕМ ВМЕСТЕ.**

- Уважаем коллег
- Поддерживаем друг друга
- Сотрудничаем с коллегами по всему миру
- Отмечаем наши достижения вместе



# Как выделить ценности компании и внедрить новую культуру

## Описание ценностей

Ценность – ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ и  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

### Кредо:

Достижение цели в поставленные сроки с высоким качеством, с минимальными затратами. Результат НЕ врет! Результат – это наше ВСЕ! Мы все знаем разницу между «делать» и «сделать». Для нас нет проблем, а есть задачи. Развивая свой профессионализм, мы повышаем нашу результативность непрерывно каждый день.

Мы превосходим ожидания наших клиентов и партнеров. Для конкурентов и партнеров – Мы яркий пример эффективности, мы создаем профессиональные стандарты в отрасли и побуждаем наш рынок к развитию. ГИПЕРАВТО – отраслевой флагман профессионального результата в РОССИИ.

## Описание ценностей

Сотрудник, разделяющий эту ценность:

1. Выполняет взятые обязательства «точно» и «в срок»
2. Ставит амбициозные цели, превосходя ожидания
3. Встречая трудности, находит способы решения
4. Анализирует результаты своей деятельности и повышает свою эффективность
5. Планирует деятельность, учитывая риски (предварительно рискам ставит точки контроля)
6. Исключает перекладывание ответственности на внешние обстоятельства



## Описание ценностей

Сотрудник, не разделяющий эту ценность  
(кандидат на увольнение):

1. Винит обстоятельства и других людей в своих ошибках и промахах
2. Повторяет свои ошибки, тиражирует неудачи
3. Решает только поставленные руководством задачи, не ставит амбициозных целей
4. Исключает многозадачность, максимально сужает круг своей ответственности
5. Нарушает договоренности, срывает сроки
6. В трудностях видит проблемы, не позволяющие достигнуть результата.

**Результат не врет!**

## Описание ценностей «от рынка»

ЦЕННОСТИ — ЭТО ОСНОВА РАЗВИТИЯ  
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

**ВЗАИМОУВАЖЕНИЕ  
И ДОВЕРИЕ**

Мы доверяем  
профессионализму,  
уважаем мнение коллег

**ЧЕСТНОСТЬ**

Мы держим свое слово



**ЛИДЕРСТВО**

Мы стремимся  
быть лучшими

**МЕНТАЛИТЕТ  
ПОБЕДИТЕЛЯ**

Для нас главное —  
саморазвитие, победа  
над собой

**МЕНТАЛИТЕТ  
ОТВЕТСТВЕННОГО  
СОБСТВЕННИКА**

Мы бережем ресурсы  
нашей компании,  
страны и планеты

## Описание ценностей «от команды»

### 3 критерия ценности:

1. Ценно то, от чего мне хорошо
2. Ценно то, без чего мне плохо
3. Ценность недостижим



## Порядок внедрения

1. Формулирование Миссии, Видения и Ценностей
2. Информирование персонала
3. Проведение оценки персонала, начиная с управленческой команды
4. Формирование и реализация плана развития персонала и бизнес процессов
5. Коррекция всех политик персонала: найм, адаптация, мотивация, карьерное развитие, увольнение
6. Визуальное оформление основных элементов корпоративной культуры, начиная с ценностей
7. Реализация внешнего коммуникационного плана для формирования бренда на рынке труда с заданными ценностными характеристиками

**ФИНАНСОВЫЙ  
ДИРЕКТОР**

**Высшая школа**

Финансовое образование онлайн

Опыт работы более 25 лет (с сентября 1993 года),  
Сертифицированный тренер Российской Ассоциации Бизнес  
Образования (РАБО), 2006 год. Финалист конкурса Тренер ГОДА  
2020 (второе место).

Основатель Школы Командного лидерства Максима Долгова.

Старший преподаватель Факультета Оценки и Развития  
управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС.

Автор книги «Модель 5F – геометрия команды, создающая  
Звезды»

Тел/WhatsApp: +7 999 211 98 23

Тел/WhatsApp: +7 999 211 98 23

[mdolgov.official@gmail.com](mailto:mdolgov.official@gmail.com)

[team5f.ru](http://team5f.ru)

