

Управление культурой

(Lead Culture)

Программа основана на методологии **Culture Partners** (ранее **Partners In Leadership**) и книге-бестселлере «**Меняя культуру, меняешь игру**» (**Change the Culture, Change the Game**). Она помогает связать культуру организации — то, как люди думают и действуют каждый день, — с ключевыми результатами бизнеса и превратить её в управляемый фактор реализации стратегии.



Что происходит на программе

Участники определяют Ключевые результаты организации, анализируют текущую культуру K₁ и выявляют убеждения и привычки, поддерживающие результаты P₁. Затем команда формирует целевую культуру K₂: определяет Культурные убеждения, необходимые для достижения P₂, и разрабатывает опыт, который поможет закрепить их в ежедневной работе сотрудников. Во второй части программы участники осваивают три инструмента управления культурой и создают дорожную карту изменений.



От стратегии — к культуре, которая приносит результат.

Стратегическая программа для собственников, руководителей и управленческих команд, которым важно не просто определить новое направление развития, а сформировать культуру, способную обеспечить его реализацию.

Главная модель программы — «**Пирамида результатов**»®



Когда программа особенно нужна

- Стратегия определена, но необходимые изменения происходят слишком медленно.
- Важные инициативы запускаются, но «вязнут» в привычных способах мышления и работы.
- В управленческой команде нет общего понимания ключевых результатов и необходимых культурных изменений.
- В организации сформулированы ценности, но они не помогают сотрудникам принимать решения в ежедневной работе.
- Сотрудники понимают, что нужно действовать иначе, но не верят, что новые подходы действительно поддерживаются руководством.
- Попытки изменить результаты сводятся к новым инструкциям, процессам и усилению контроля.
- Компания меняет стратегию, масштаб деятельности, бизнес-модель или систему управления, а культура продолжает воспроизводить прежние результаты.

Пирамида результатов®



1. Опыт

Всё, что люди видят и слышат в организации: решения руководителей, рабочие процессы, коммуникация, обратная связь и поведение коллег. Опыт подсказывает сотрудникам, что в организации действительно важно и какое поведение здесь поддерживается.



2. Убеждения

На основе получаемого опыта люди формируют представления о том, как в организации принято работать, принимать решения и достигать результатов. Именно убеждения определяют, какие действия сотрудники считают правильными, безопасными и целесообразными.



3. Действия

Убеждения проявляются в ежедневном поведении: в решениях, приоритетах, взаимодействии, отношении к клиентам и готовности брать на себя ответственность. Устойчивое изменение действий требует работы не только с инструкциями, но и с опытом и убеждениями людей.



4. Результаты

Действия сотрудников формируют результаты организации. Поэтому культура не существует отдельно от бизнеса — она либо способствует реализации стратегии, либо препятствует ей.

Свяжитесь с нами!

+7 495 924 91 91
info@cxrussia.ru

© 2026 ООО «Си Экс Рус». Все права защищены.
CX Russia — эксклюзивный партнёр Culture Partners (ранее Partners In Leadership), DOOR International и OCX Cognition в России и Казахстане. Мы объединяем ведущие международные методологии и российскую бизнес-практику, помогая организациям развивать культуру ответственности и вовлечённости, совершенствовать клиентский опыт и достигать устойчивых бизнес-результатов.

www.cxrussia.ru

Практика, инструменты и результат для бизнеса



Цели программы

В ходе программы участники:

- Анализируют связь между текущей культурой K_1 и существующими результатами P_1 ;
- Определяют, какие убеждения и действия препятствуют реализации стратегии;
- Формулируют целевую культуру K_2 и культурные убеждения, необходимые для достижения новых результатов P_2 ;
- Выявляют опыт, который будет укреплять новые убеждения;
- Осваивают инструменты управления культурой;
- Разрабатывают дорожную карту внедрения и распространения изменений по организации.



Как строится работа

Программа построена как практикум стратегического уровня. Управленческая команда работает с реальными ключевыми результатами, стратегическими приоритетами и культурой своей организации. Участники выявляют разрыв между текущей и целевой культурой, формулируют культурные убеждения и определяют конкретные действия по их внедрению. Работе команды могут предшествовать оценка организационной культуры и интервью с ключевыми руководителями. Результаты диагностики используются для адаптации программы и подготовки стратегической сессии.



В программе используются:

- Модель «Пирамида результатов».
- Концепция текущей культуры K_1 и целевой культуры K_2 .
- Анализ текущих результатов P_1 и определение новых результатов P_2 .
- Культурные убеждения.
- Фокусированный рассказ.
- Фокусированная обратная связь.
- Фокусированное признание.
- Оценка организационной культуры и интервью с руководителями.



Что получает организация

Согласованность топ-команды

Руководители приходят к общему пониманию ключевых результатов, целевой культуры и собственной роли в изменениях.

Ясную модель трансформации

«Пирамида результатов» создаёт общий язык для управления изменениями: от текущей культуры K_1 и результатов P_1 — к целевой культуре K_2 и новым результатам P_2 .

Культурные убеждения, поддерживающие стратегию

Команда формулирует не набор абстрактных ценностей, а конкретные убеждения, которые помогают сотрудникам принимать решения и действовать в соответствии со стратегическими приоритетами.

Инструменты ежедневного управления культурой

Участники получают три инструмента, позволяющих укреплять новую культуру через истории, обратную связь, признание и личный пример.



Для кого

- Собственники и члены советов директоров;
- Генеральные директора и непосредственно подчинённые им руководители;
- Топ-команды и управленческие комитеты;
- Руководители крупных функций и направлений;
- HR-директора и руководители по организационному развитию;
- Организации, которым необходимо превратить стратегические намерения в устойчивые изменения культуры, поведения и результатов.



Формат

- Рекомендуемый размер группы: 8–20 участников.
- Продолжительность: 2 дня по 8 часов или два отдельных однодневных модуля.
- Рекомендуемый формат: очно — для глубокой стратегической работы и согласования решений.
- Возможны предварительная оценка культуры, интервью с лидерами и дальнейшее сопровождение внедрения.

Пирамида результатов®

Главная модель программы связывает культуру с результатами бизнеса: опыт сотрудников формирует убеждения, убеждения влияют на действия, а действия приводят к результатам. Управляя повседневным опытом людей через решения, коммуникацию и личный пример, руководители укрепляют культуру, необходимую для реализации стратегии. Ключевой принцип программы: «Чтобы получить новые результаты, создавайте опыт, который формирует новые убеждения и побуждает действовать иначе».

Свяжитесь с нами!

+7 495 924 91 91
info@cxrussia.ru

© © 2026 ООО «Сп Экс Рус» и ООО «ДОР ТРЕЙНИНГ И КОНСАЛТИНГ РУ». Все права защищены.
CX Russia — эксклюзивный партнёр Culture Partners (ранее Partners In Leadership), DOOR International и OX Cognition в России и Казахстане. Мы объединяем ведущие международные методологии и российскую бизнес-практику, помогая организациям развивать культуру ответственности и вовлечённости, совершенствовать клиентский опыт и достигать устойчивых бизнес-результатов.
Любое использование материалов без разрешения правообладателей запрещено и преследуется в соответствии с законодательством.

www.cxrussia.ru