

# Организационное проектирование – управление изменениями

## НОВЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ КОНСАЛТИНГУ –

совместный поиск решений насущных проблем бизнеса  
силами нашей команды и ключевых сотрудников  
компании

- ***Как найти оптимальный путь выхода из кризиса?  
Как сократить издержки?  
Как добиться реализации планов?***
- ***Как обеспечить прибыльность компании на многие годы?***

# Аналитико- инновационные сессии

*ЭКСКЛЮЗИВНЫЙ КОНСАЛТИНГОВЫЙ ИНСТРУМЕНТ –  
УНИКАЛЬНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО  
МЫШЛЕНИЯ (АВТОР ЦЛАФ В.М.)*

**Продолжительность проведения программы:**

Активная часть программы - от 1 до 4-х дней, 8-12 часов  
в день

Обработка и анализ результатов, проектирование  
нововведений, сопровождение в процессе изменений

## **Поиск нестандартных управленческих решений:**

- **в сложных и запутанных ситуациях,**
- **путей выхода из кризиса,**
- **при разработке стратегий, проектов,**
- **изменение организационной культуры компании,**
- **формирование лояльности работников,**
- **повышение исполнительской дисциплины**
- **снижение трансакционных издержек (издержек взаимодействия) – «бича XXI века»**

**Цель**

Сборная команда одной компании:

- руководители,
- специалисты разных профилей, состав которых обеспечивает представительство разных точек зрения, разных позиций
- в целом – всесторонний охват разных аспектов деятельности организации.
- Число участников – от 20 до 50 человек.
- Сессию проводит группа методологов численностью от 4 до 12 чел.

**Целевая аудитория**

- **Метод помогает найти эксклюзивное решение именно для Вашей компании, мы не предлагаем готовых решений, мы помогаем найти их вместе с Вами.**
- **Метод применим для всех стадий развития компаний – от молодых, растущих компаний до стабильных, известных брендов или компаний в состоянии реструктуризации.**
- **Метод работает для всего цикла реализации проекта – от постановки целей до получения результата заказчиком.**

**Программа консалтинга**

- В отличие от других форм коллективной работы: «круглых столов», «мозговых штурмов», «стратегических сессий» – результаты аналитико-инновационных сессий достигаются применением **специальных методов организации коллективной интеллектуальной работы**, когда интеллектуальные возможности участников синтезируются, обеспечивая синергический эффект.

**Практическое использование теорий консалтинга**

- Аналитико-инновационные сессии, как форма организации коллективной интеллектуальной работы, разработана Самарской школой бизнеса в 1992 году.
- Проведены десятки сессий с работниками промышленности, энергетики, транспорта, здравоохранения, образования, службы занятости населения, органов государственного и муниципального управления.

## **Современные методы формирования оргкультуры**



- В динамичное время ничто не остается неизменным. И периодически нам нужно проверять себя: актуальны ли наши стереотипы? соответствуют ли они изменяющимся условиям нашей деятельности? все ли мы делаем для движения к нашим целям, все ли возможности используем, все ли изменения внешней среды учитываем?
- Это особенно необходимо в критических, кризисных ситуациях, когда принимаются жизненно важные решения.
- Только таким путем мы можем открыть для себя новые пути развития нашей организации, нашей страны, региона, нашего бизнеса.
- **Именно это: выработка нового видения, нового понимания и на этой основе – новых решений – и составляет основу аналитико-инновационной сессии.**

## Зачем это нужно?

- Применяемые нами методы логической организации мышления и коммуникации участников и их коллективной деятельности обеспечивают получение нужных результатов.
- На аналитико-инновационных сессиях не учат, как надо поступать в тех или иных ситуациях, а непосредственно находят нужные решения, и при этом формируют умение самостоятельно строить методы разрешения нестандартных ситуаций.
- Помимо деловых результатов, аналитико-инновационные сессии обычно приносят участникам важные личностные результаты и способствуют командообразованию.

**Зачем это нужно?**

Сессия состоит из нескольких этапов:

- «распредмечивание» – вывод участников из круга привычных представлений, стереотипов, осознание участниками сессии собственных ценностей, переосмысливание и всесторонний охват мышлением различных аспектов деятельности участников: экономического, социального, социокультурного, правового (институционального), идеологического, технологического, экологического и др.; на этой основе построение нового комплексного понимания своей деятельности, ревизия целей;
- проблематизация – осознание тех противоречий (проблем), которые мешают или могут в будущем помешать достижению целей, восприятие этих «объективных» проблем как личных проблем участников;
- проектирование нового желаемого и достижимого будущего объекта (компании, бизнеса, территории), в котором не будет выявленных проблем, и выбор важнейших решений, определяющих движение к этому будущему.

## Организация аналитико-инновационной сессии

## **Снижение затрат, обеспечивающее выживаемость компании в условиях кризиса за счет:**

- пересмотра маркетинговой стратегии, в том числе, исходя не из абсолютной величины прогнозируемого объема спроса на разных сегментах рынка, а из его динамики в период кризиса;
- реорганизации каналов и методов получения управленческой информации, повышением ее полноты, достоверности и оперативности, минимизацией погрешностей измерений, изменением методов обработки информации и принятия управленческих решений;
- реорганизации всей договорной практики;
- внедрение принципов «бережливого производства», минимизирующих внутрифирменные потери;
- оптимизации всей системы локальных нормативных актов компании, в том числе, регламентов всех основных бизнес-процессов;
- Совершенствование системы стимулирования персонала от топ-менеджмента до рядовых работников;
- совершенствование организационной культуры компании — изменением стереотипов деятельности персонала, формированием его приверженности интересам компании;
- повышение квалификации персонала (от топ-менеджмента до рядовых работников), прежде всего, в выполнении жизненно важных функций.

# Результат