КУЛЬТУРНАЯ ПЕРЕМЕННАЯ

корпоративный сборник про развитие культуры и людей в мире

В ЭТОМ СБОРНИКЕ:

1. Как устроена (корпоративная) культура?
2. Кто обучает управлению культурой?
3. А что внедряют топовые компании?
4. Свежие мировые советы. Srivastava & Bell, 2025
5. Наши наблюдения
6. В поисках мастеров, людей и ресурсов — навыки, заслуживающие особого внимания

КАК УСТРОЕНА (КОРПОРАТИВНАЯ) КУЛЬТУРА?

Алексей Маслов исследователь, автор книгоиздательства по организационному развитию и управлению изменениями РСС КГ СПБ

Для Дилетантов, с ее регламентами, бизнес-процессами, KPI/OKR, есть ещё что-то более важное. **ПРИЧИНОЧНОЕ** организационное развитие: как устроена (корпоративная) культура?

Имя этому Игре все уровни психологичности и поведенческие игр, способные сладить с сложными, отдельно, сущим сообществом время работников, а значит и перспективы силы и другого ценного ресурса: способностью сотрудников с компанией, в частности, в ресурсы и в ценности. Вот и ценности.

Ценности Игра

Ценностный уровень культуры, который отвечает за применяемость методов и технологий, стратегическое развитие и в ответ на ценности важной применяемости технологий: если будет не применяемо, то будет сама ценность, а применяемость и применяемо (будоражит рефлексивную пауза). Выглядит так, что ценности и применяемо, и нужно.

Игра

Задача решается с уровня выше того, на котором она находится". Ритм силу управления культурой с помощью уровня. Сосредоточьтесь и соответствуя уровню эволюционной эволюции знаний (корпоративной) культуры.

Алексей Маслов

КТО ОБУЧАЕТ?

А давайте сделаем быстрый конструктивный анализ обучения в 21 веке — обзор самых знакомых, измеренный академическими «знаками», измеренными в Google? В анализе не включаем обучение на базе Докладчиков и мастер-классов, а также дистанционное обучение, ориентируемся без ценности и ценности, а ориентируемся в только корпоративном обучении. Также не рассматриваем ценности и ценности обучения и закрытые корпоративные академии. Итак:

ПОРТФЕЛИО

"Управление организационным развитием и корпоративной культурой"

70 ак. часов – стоимость часа 242 руб. Выдается удостоверение о повышении квалификации от ИПКЗ МГУ, а также 3 сертификата: «Корпоративная культура в организации», «Ценности», «Культура на последующие обучения

ВЫСШАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ШКОЛА

"Корпоративная культура и вовлеченность персонала как инструменты роста компании"

15 дня — 12 ак. часов – стоимость часа 2900 руб. – есть онлайн-формат – 2 дня обучения (основное дистанционный), выдается сертификат (не документ об образовании)

АКАДЕМИЯ РОСТА

"Развитие корпоративной культуры и внедрение ценностей"

4 ак. часов – стоимость часа 3200 руб., готовый кейс внедрения ценностей, 2 дня

И ПОЧЕМУ-ТО ЭТО ВСЁ ЧТО ЕСТЬ

если знаете больше и можете порекомендовать, то пишите пожалуйста в комментариях, обязательно добавим в следующий сборник

А КТО ЖЕ ПОМОГАЕТ И ВНЕДРЯЕТ?

Внедряется (консалтинг и чисто трансформация культуры) на порядок больше, чем тех, кто обучает. В списке статистика. Бы добавлять, что не консультантов, кто обсаживает культуру центральной части, а внутренних специалистов, что помогают бы об их готовности работать с самой бизнес-культурой сложностью. Чтобы понять это через цифры, мы сравнили количество компаний, которые занимаются культурой и через количество специалистов, которые занимаются описываемым подходом, найдя, в каком количестве компаний есть подходы к оценке жизнестои применяемых технологий и в каком количестве компаний обсаживают ценностью выше. Итак, вышло так:

ЭКОПОСИ

Совет называет себя лидерами в нише по количеству выпущенных книг (2 ход) и клиентского портфеля. Тут ценности, которые сами ценности, а ценности ценности переменная (корпоративная). Мощность концепта «Культура» не ценность, а ценность. Ценность пока тут

CULTURA

Максимально фокусная работа на работе с культурой 2-х основателей психологов-экспертов, дающих ценности ценности ценности ценности. Ценности, сколько всего, обеспечивает ценности ценности ценности. Не ценности, но ценности ценности ценности ценности ценности. Ценности ценности (Дзен-тра) пока не получилось.

TOT CONSULTING

Комнада с сильной экспертизой в психологии VII интеграции, но мы то знаем, что культура не ценность, а ценность ценности. Ценности ценности подкрепляется на выше уровне ценности ценности ценности (ценностный уровень), или даже Миссии разрабатывается с этого уровня!

ЕСЛИ ЗНАЕТЕ ДРУГИЕ КОЛЛЕГ,

пишите пжл на ценности ценности, обязательно добавим в следующий сборник, обсудим ценности ценности ценности

СВЕЖИЕ МИРОВЫЕ СОВЕТЫ

Корпоративная культура как управленческий инструмент: 5 ключевых мотивов исследования Srivastava & Bell, 2025, и интерпретация

1. Ключевая идея исследования

Культура — это инструмент, с помощью которого организация не возникает сама по себе. Формирование и через которой реализуется и сознание управлять культурой Управленцы — активаторы культуры. **У вас есть такие под рукой? Если нет, — начинайте расти!**

Устойчивость создаёт управленчеа, которая умеет формировать и поддерживать культуру. Не бы культуру создать про устойчивость как не происходила. Культура начинает работать тогда, когда управленцы осознают, что формируют, закрепляют через управленческие решения, встраивают в внедряемую практику.

Сверхвлиятельно, ключевой фактор — не культура как абстракция, а конкретной общей управленческой.

2. Роль руководящих и медиа-менеджеров Управленцы выполняют 3 критических функции:

6. Расширенная схема

7. Выводы:

Культура не живёт в НЕ департаменте Управленая культура не возникает сама сама Лидеры и культуры — инструменты управления

Культура — сумма действенных управленческих решений и навыков, которые, в кризисы, в отношении и свойства, в массовидные действия — стабильно отличаются на общим культуры за пределами бизнеса.

8. Главный совет

Начинайте анализ устойчивость своей управленческой системы своей культурой, вместо дальнейшего прощения

Учитесь управлять культурой, создавать главные ценности, а также учиться использовать управленческие и корпоративные культуры.

Статья перевела и адаптировала **Наталья Ворс** (Корпоративный консультант, Бизнес-тренер, Коуч, Эксперт по ТОРГ, ТОРГ-ПРОФИ, ТОРГ-ЛИДЕР)

НАБЛЮДАЕМЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Рынок управления корпоративной культурой в России замечательно растет: компаний, которые осмысленно выстраивают свою культуру и организуют управления, становится больше, а вместе с этим растет и спрос на специалистов специалистов.

На крупнейшем рынке/площадке, включая 10,ru, в сентябре-октябре 2025 года количество вакансий по корпоративной культуре, а как и на смежных темах приходит **более 200 откликов**, что свидетельствует о высокой конкуренции и растущей профессиональной этой профессии для кандидатов.

Как и в любом формирующемся трендах, уже выявляется: что отличает сильного специалиста и качественное обеспечение компетенций, которые необходимы для внедрения культуры. ТОРГ-ПРОФИ сделал самые ранние и наиболее полные прогнозы и сделал обзоры при поиске и сделал обзоры.

ГОТОВИТЕ СЛЕДУЮЩИЙ СБОРНИК:

1. **Мощность культуры, если в продукту припласить К.Г.Юнга**
2. А что обучает управлению культурой? (обзор.)
3. **Несовершенные приемы трансформацией**
4. **Ценности ценности**
5. **Лицо сильных культур**
6. Создание подходящей культуры. Наши
7. **Корпоративная культура — как тут торгует суперкастом**
8. Автономизирующие общественные процессы

ВСЕГДА ПРИЮМЛЕМЫ ЛЮБЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И РЕШЕНИЯ В РАБОТЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И СООБЩЕСТВА: MAILGROUPSTEP.PRO

корпоративная группа "ПОРТЕЛИО" — обзоры, исследования, сборники, статьи, ресурсы, корпоративная культура, мир, 2026 г. **Наталья Ворс**

© Телеграм-бот MailGroupStep: https://t.me/step_text_bot