

Круглый стол

«Проблемы и практика развития лидеров организаций и совершенствования корпоративной культуры»

18.02.11 ТПП РФ

"Руководитель: лидерство и стандарты профессии"

ЖИЛЬЦОВ ВЛАДИМИР АНАТОЛЬЕВИЧ

директор Национального центра сертификации управляющих

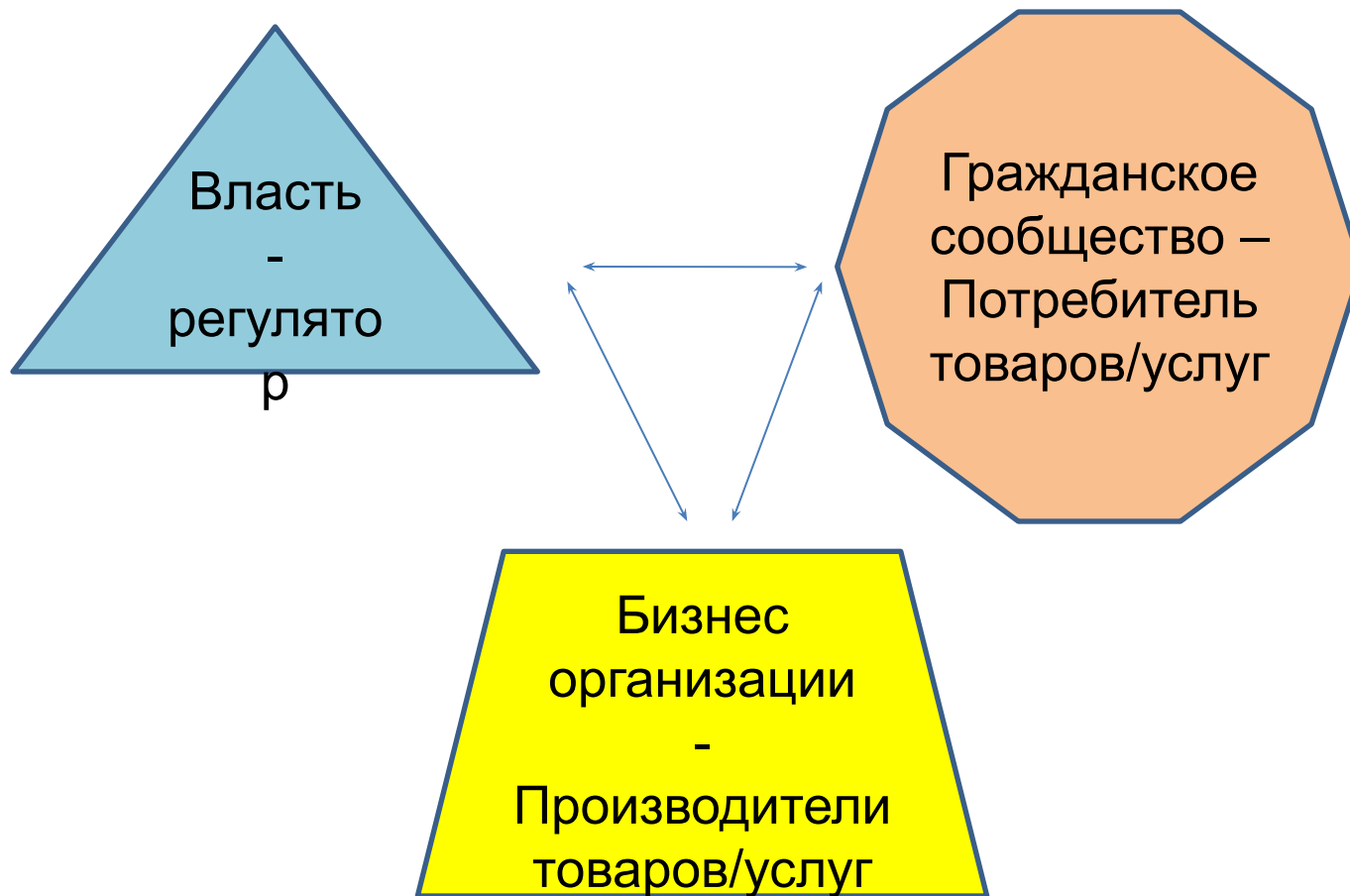
www.ncsu.ru

e-mail: info@ncsu.ru,

zhiltsov_va@mail.ru

т. 8-910-426-14-06

Власть, гражданское сообщество и бизнес - организации



Индивидуальная культура Лидера

Идея – как видение
результата своих усилий

Личностные качества - потенциал
лидера реализовать ценности

Ценности референтной группы
(профессиональной малой группы)

Установки воспитания – разделяемые ценности
окружения

Аттитюды — оценочные суждения родителей

Ценностные
ориентации
выступают
важнейшим
фактором,
регулирующим и
детерминирующим
поведение
человека

Лидер и профессиональное сообщество

Лидер
в профессиональном
сообществе
– это выразитель
ценностей данного
сообщества
профессионалов во
внешней среде.

- это носитель
стандартов
профессии.



Профессиональная культура

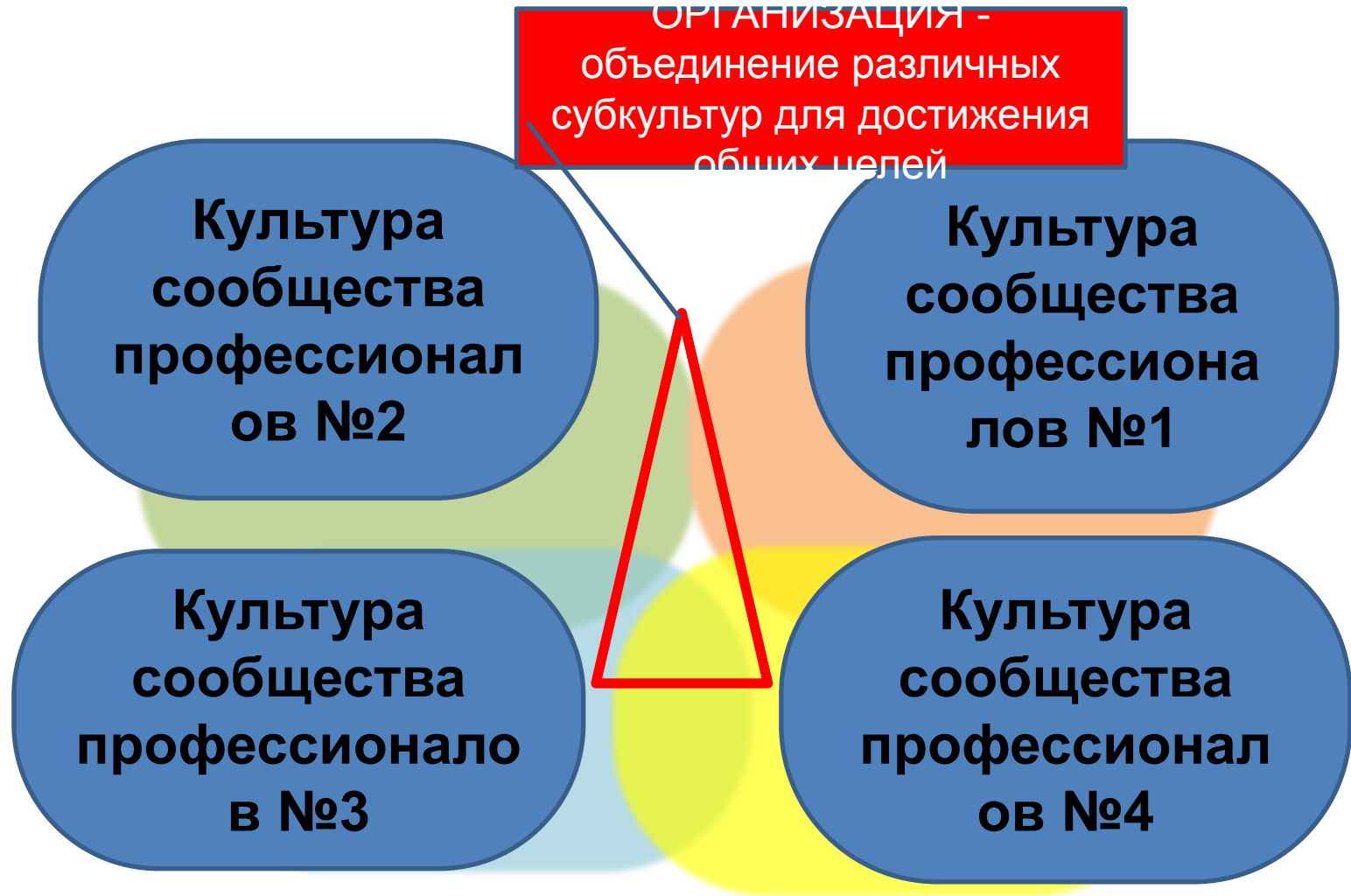
- субкультура лиц, работающих в одной профессии / отрасли и имеющие, как правило, неформальные отношения

Отражается в стандартах профессии (профессиональных, этических).

Формируется за счет единства:

- - истории возникновения
- - приобщения и развития в профессии (традиций)
- - целей труда
- - технологии работ
- - орудий труда

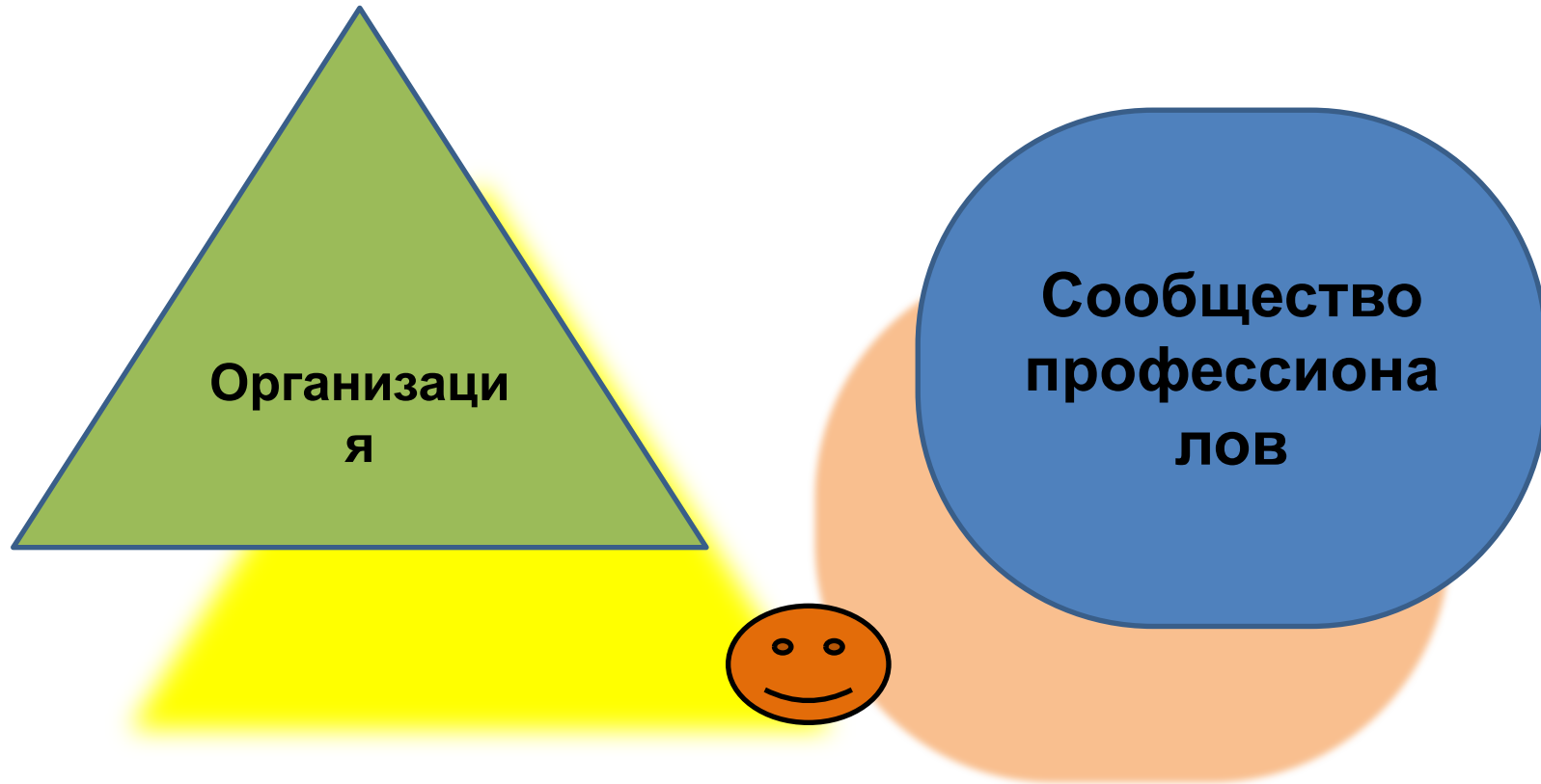
Культура организации



Лидер и корпоративная культура

- Культура организации позволяет лидеру в значительной мере сгладить проблему согласования индивидуальных целей с общей целью организации, формируя общее культурное пространство (ценности, нормы и поведенческие модели, разделяемые всеми работниками) в конкретной формальной структуре и на основе стандартов ключевых для организации профессий.

Механизм взаимопроникновения культур - это обмен ценностями и стандартами



ПЯТЬ субкультур управляющих

(на основе анализа профессионального стандарта управляющего)

- Корпоративных директоров
- Генеральных директоров
- Топ-менеджеров
- Функциональных менеджеров
- Базовых менеджеров

Прим: Управляющие – лица принимающие решения в организации

Основные ценности субкультур управляющих

(на основе анализа профессионального стандарта управляющего)

Корпоративные директора CD	Соблюсти интересы всех сторон (дипломаты, закрытая культура, преобладают общественные интересы)
Генеральные директора CEO	Добиться результатов (лидеры, открытая культура, преобладают общественные интересы)
Топ – менеджеры	Расширить сферы/зоны влияния (проект-менеджеры, закрытая культура, преобладают личные интересы)
Функциональные менеджеры	Расширить личное влияние на другие группы (эксперты, открытая культура, преобладают личные интересы)
Базовые менеджеры	Управлять малой группой (вожаки, закрытая культура, преобладают личные интересы)

Взаимодополнение этических и профессиональных стандартов

Этический стандарт

- Формирует принципы поведения
- Определяет суть взаимодействия
- Фиксирует механизмы входа/выхода

Профессиональный стандарт

- Конкретизирует цели деятельности
- Определяет функции при взаимодействии
- Фиксирует квалификационные уровни профессионализма (развития в профессии)

Механизмы сопряжения целей/ценностей лидера, организации и профессиональных сообществ

- 1. «В слепую» (авторитарно, манипулятивно)
- 2. Идеологическая «накачка»
- 3. Приобщение к кругу «избранных»
- 4. Демонстрация преимуществ и доступности сотрудничества
- 5. Включение в творческий процесс
- 6. Совместная генерация идей
- 7. Формирование зон и условий генерации идей

Где механизмы под №

1,2 – индивидуальные (лидерские);

3-4 – организационные (управленческие);

5-7 – ценностные (культурные)

Практические рекомендации

- 1. Если Вы лидер, оставляйте «след в истории» в виде документов. Пишите историю успеха.
- 2. Если Вы лидер, действуйте в обществе и в интересах общества.
- 3. Если Вы лидер, концентрируйте свои усилия на формирование «видения» будущего у большего количества людей.

Предложения к Резолюции круглого стола

- 1. Обратить внимание профессиональных сообществ на механизм формирования общих ценностей вокруг ценностей их лидеров. Предъявлять повышенные этические требования к лидерам, представляющих интересы их сообщества.
- 2. Содействовать формированию субкультур профессиональных сообществ на основе общих ценностей бизнес сообщества в форме этических стандартов.
- 3. Использовать потенциал субкультур профессиональных сообществ при формировании культуры конкретной организации в форме профессиональных стандартов.

Благодарю за внимание!

Желаю профессиональных успехов!

www.ncsu.ru

info@ncsu.ru

+7(910)426-14-06



- **Жильцов Владимир Анатольевич**

- Директор Национального центра сертификации управляющих,
- Секретарь Координационного совета Системы добровольной сертификации – «Стандарты Первых»
- Член Общественного совета НП «Внешторгклуб»
- Автор научных статей (более 50) , патентов (полезные модели, программы ЭВМ)
- Член- корреспондент международной академии психологических наук (МАПН)
- Член международной академии образования IVETA
- Канд.психол.наук, доцент
- Куратор программы ДВА в России Британской академии бизнеса (УК)
- Преподаватель авторских курсов в РАНХ и ГС, РЭА им Плеханова, РУДН и др.