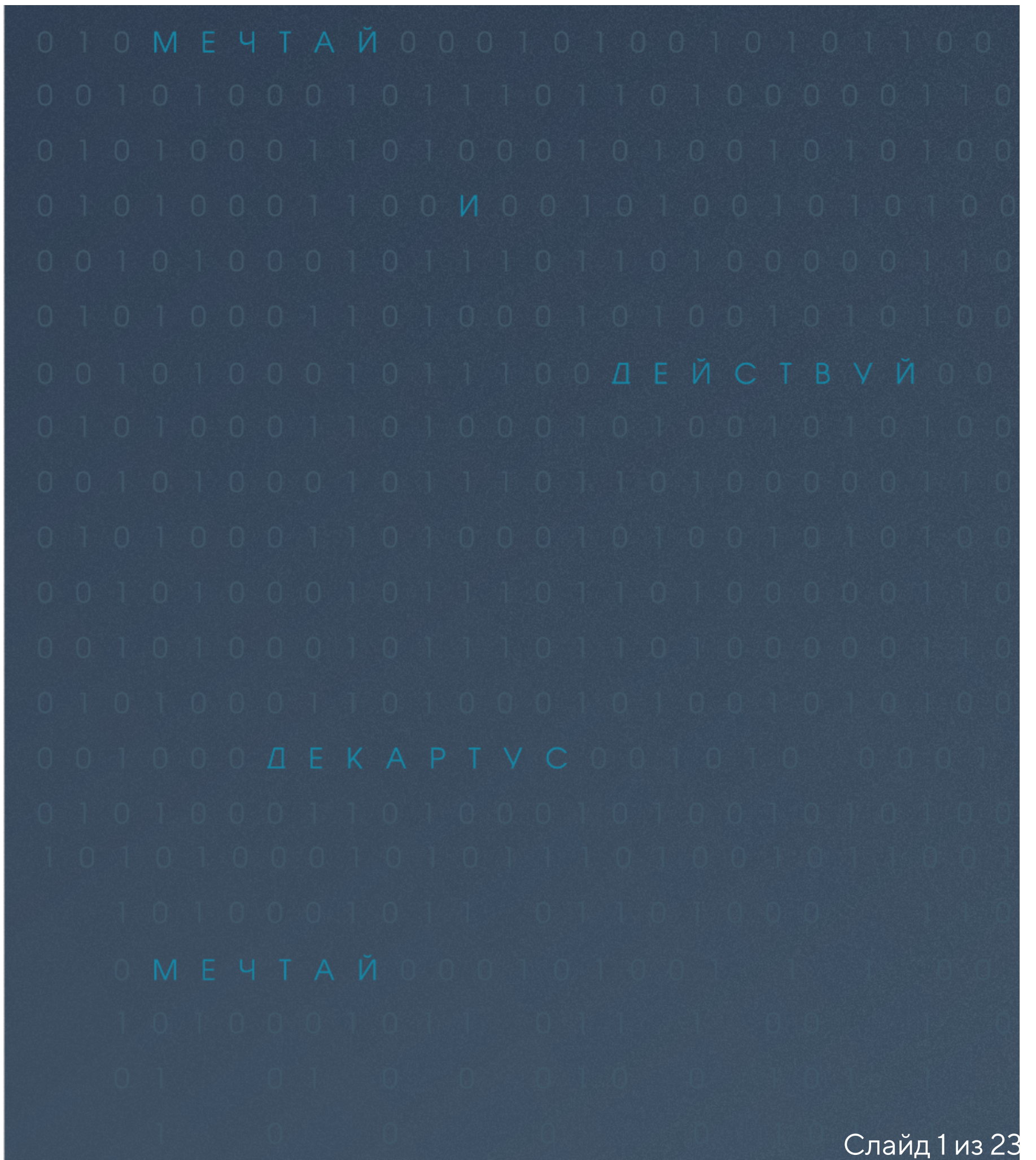



Декартус

**Трансформировать нельзя
уволить. Где поставить
запятую в современных
реалиях рынка?**





“...здесь нужно бежать со всех ног,
чтобы только оставаться на месте,
а чтобы куда-то попасть,
надо бежать как минимум вдвое быстрее!»



Люис Кэрролл

Слайд 2 из 23

Декартус – это группа компаний, расположенных в г. Севастополь.

Наши направления:

- мультисервисный оператор
- Интернет-магазин доставки продуктов
- Сеть проката самокатов
- Системы метеомониторинга для агрокомпаний
- и ряд стартапов

а также:


- более 500 сотрудников
- корпоративная академия
- команда интеллектуально разнообразных и вовлеченных учредителей и топ-менеджеров
- и многое другое



Как все начиналось?



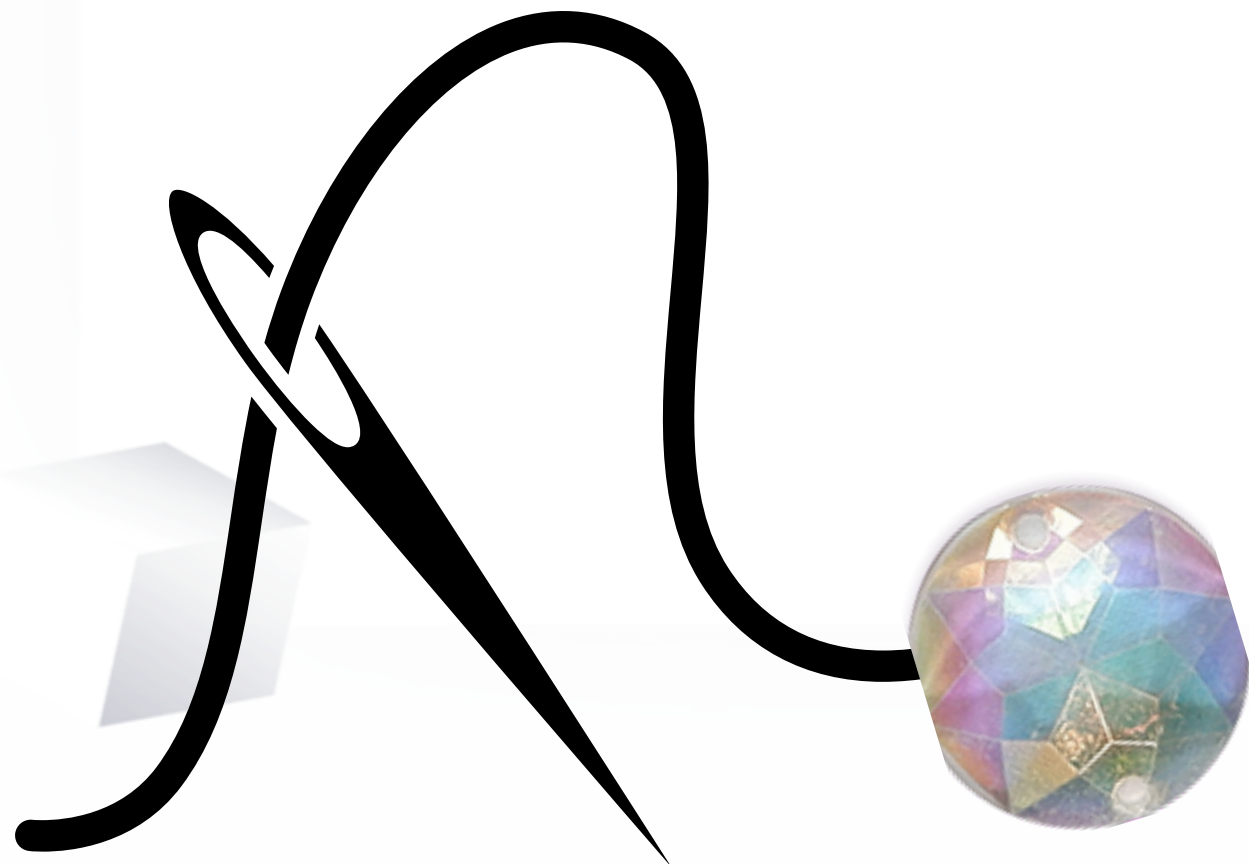




У него **прогрессирующая** болезнь - он очень **прогрессивный**
человек.

Шаг первый

Наши ценности и намерения



Что мы делаем и как мы работаем?

Среда возможностей и со-творчества, где каждый отвечает за целое. Мы слышим друг друга и находим общие смыслы. Мы не работаем, мы увлечены любимым делом (мы создаем условия острого переживания счастья для каждого).

Как мы возникли и что определяет нашу идентичность?

Группа единомышленников, новаторов, создающих общее интересное дело (стартап) для формирования мира, где каждый связан с каждым. Мы начали с любительских сетей, сама их природа - общение и творчество.

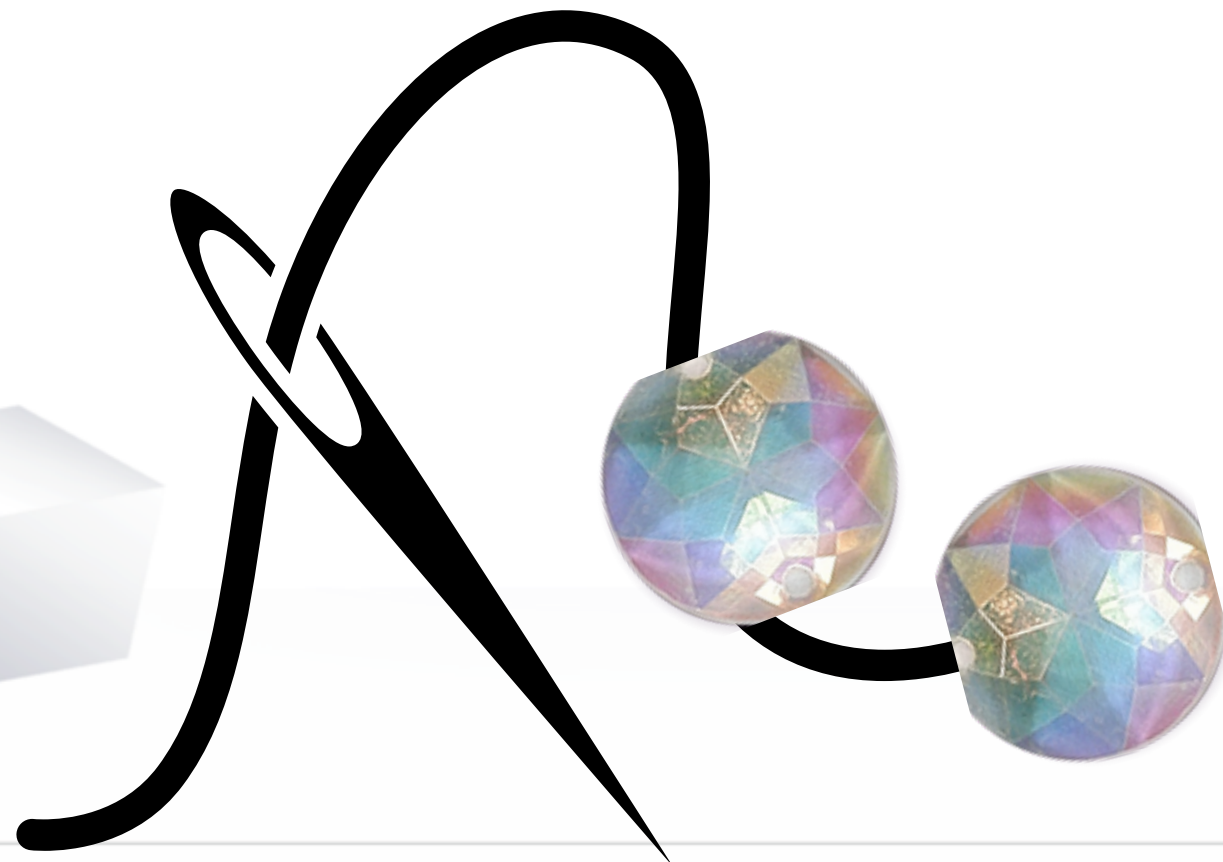
В чем наше предназначение?

Мы ищем возможности для реализации (раскрытия потенциала) каждого - сотрудника, клиента, партнера. Мы воодушевляем людей и создаем условия для самореализации, обретения смысла, со-трудничества, со-творчества, со-развития.



Шаг второй

Поиск субъекта и
формирование дорожной
карты





Шаг третий

Эффекты корпоративного обучения



Культура синтеза
У нас есть глобальная
миссия!

Культура успеха
Вперед к своей цели

Культура силы
Наш руководитель -
наш лидер

**Культура
возможностей**
В каждом спит творец

**Культура
правил**
А регламенты есть?

**Культура
принадлежности**
Мы одна семья



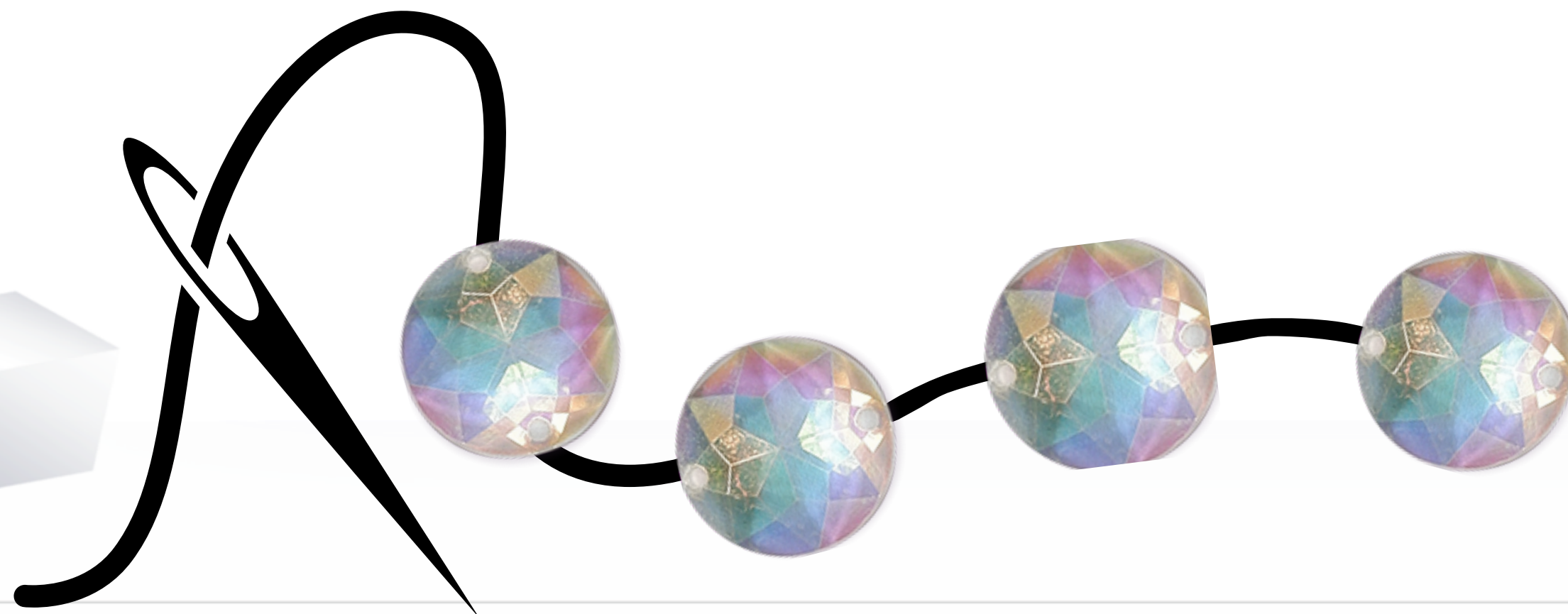


Краткие выводы:

- В большинстве случаев организация не принадлежит к одному конкретному уровню, ее принадлежность может растянуться не все или несколько.
- Принадлежность организации часто зависит от независящих от нее факторов (вид бизнеса, агрессивно меняющиеся условия на рынке, экономическая ситуация в стране и пр). Не все компании надо вести в бирюзу.
- Уровень отдела определяется уровнем ее руководителя.
- Невозможно перепрыгнуть через уровень или более

Шаг четвертый

Самообучающаяся организация





Шаг пятый

Самоопределение



Как мы видим себя и куда стремимся

Отделы		Текущий уровень	Желаемый уровень	Персоналии	Текущий уровень		Желаемый уровень
Технический департамент				Иванов Иван			
Проектный отдел				Петров Петр			
Коммерческий Департамент				Кравченко Евгения			
Отдел логистики				Сидоров Максим			
Отдел снабжения				Петренко Владимир			
Отдел IT				Сидоренко Вячеслав			
HR отдел				Коновалов Николай			
Бухгалтерия				Савченко Людмила			
Юридический отдел				Попов Иван			



Шаг шестой

Мультикультурность и балансировка





Как мы поняли, что уже готовы:

1. Компания уже имеет стабильную позицию на рынке и нет нужды вести агрессивную деятельность на завоевание рынка
2. Компания успешно преодолела несколько кризисов и реорганизаций
3. Разработана стратегия развития компании, основанная на диверсификации бизнеса и открытия новых стартапов.
4. Сформирован состав топ-менеджмента, которые готовы к сотрудничеству и сотворчеству.
5. Лидер компании уже “вырос” до зеленого уровня и готов вести за собой остальных.

Шаг седьмой

Трансформация HR
процессов



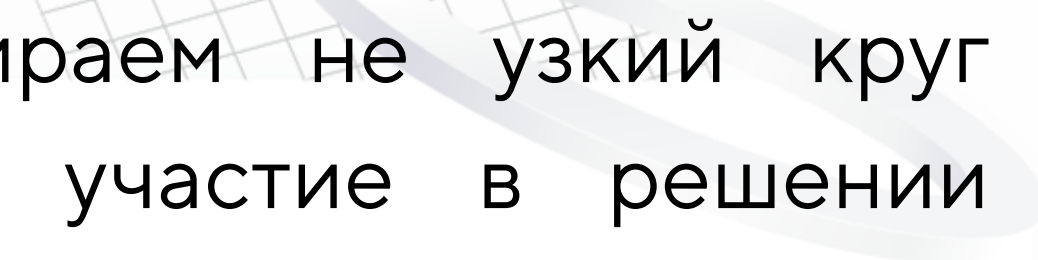


1. Линейные собеседования не работают
2. Харды не важны, важно совпадение по культуре
3. Нестандартные вопросы и кейсы
4. Дополнительный тест по спиральной динамике



А что в итоге?



- 
1. Когда мы решаем, куда двигаться, мы собираем не узкий круг руководителей, а всех, кто желает принять участие в решении глобальных вопросов.
 2. Мы ушли от системы постановки задач от руководителя, все наши решения принимаются в рамках совместных дискуссий или МШ
 3. Мы транслируем все изменения открыто и каждый может задать вопрос лично генеральному директору или учредителю.
 4. За последние несколько месяцев мы ни разу не пожалели о своем решении принять того или иного сотрудника и он не пожалел, что выбрал нас.
 5. Я вижу, как мышление людей трансформируется и они выходят за рамки своих шаблонов, меня все вокруг вслед за собой.

