СОВРЕМЕННАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

СОЗДАНИЕ СРЕДЫ ДЛЯ РАСКРЫТИЯ ПОТЕНЦИАЛА

Лейсан Гарифуллина

Ольга Вечтомова

Ирина Жильцова

ВЕБИНАР

14 октября 2026 Г.

АКАДЕМИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Эксперты вебинара

Ольга Вечтомова

Эксперт в области управления персоналом. Член высшего экспертного совета кафедры "Корпоративная культура и антропология" Академии социальных технологий

Лейсан Гарифуллина

Фасилитатор. Консультант по управлению. Бизнес-тренер, игропрактик, сертифицированный практик пересборки Chief Reinvention Officer. Член Российской Ассоциации Фасилитаторов. Член Global Alliance of Reinvention Professionals (Евразия). Эксперт кафедр "Фасилитация и модерация" и "Корпоративная культура и антропология" Академии социальных технологий. Член Национальной Гильдии Профессиональных Консультантов (НГПК). Член Национального Института Сертифицированных Консультантов по

Ирина Жильцова

Работаю в направлении HR более 25 лет, прошла путь от психолога в кризисном центре до Директора по персоналу крупной компании. Сертифицированный эксперт в оценке и развитии компетенций. Командный коуч ICF. Бизнес-тренер и корпоративный антрополог.

Про что сегодня вебинар?

- УРОВНИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
- ОТ ИДЕЙ И КОНЦЕПТОВ К РЕАЛЬНЫМ КЕЙСАМ
- 3 КЛЮЧА: ЛИДЕР – ДИАЛОГ - ПРАКТИКА
- ИЗМЕНЕНИЯ В КУЛЬТУРЕ: ПРОЦЕССЫ И СИСТЕМЫ
- ТОЧКИ НАПРЯЖЕНИЯ
- СЧАСТЬЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- ЦЕННОСТИ, РИТУАЛЫ, ОТНОШЕНИЯ
- ПРАКТИКИ, КЕЙСЫ, РЕЗУЛЬТАТЫ

Ольга Вечтомова

Образование	Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, экономический факультет.
Опыт работы	Руководящие HR-позиции в компаниях: «Альфа-банк», «Металлоинвест», структуры компании «Базовый элемент», «Содексо ЕвроАзия», управляющая компания активов Н.А. Цветкова «Эволюция УИК», АО «Русатом Оверсиз», АО «ГТЛК».
Дополнительная информация	Независимый член советов директоров частных компаний, Доцент кафедры труда и социальной политики Факультета государственного управления экономикой ИГСУ РАНХиГС, Член высшего экспертного совета кафедры «Корпоративная культура и антропология» Академии социальных технологий, Сертифицированный независимый директор АНД

ТРИ УРОВНЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

ТРИ КЛЮЧА, ОТКРЫВАЮЩИЕ РАБОТУ С КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ

Лидер

Диалог

Практика

КУЛЬТУРУ МЕНЯЮТ НОВЫЕ ПРОЦЕССЫ

СЛОГАНЫ И ПОСТЕРЫ НЕ МЕНЯЮТ КУЛЬТУРУ КОМПАНИИ – ЕЁ МЕНЯЮТ НОВЫЕ ПРОЦЕССЫ И СИСТЕМЫ

Исследование с участием 164 топ-лидеров из разных стран показало: 72% компаний, запустивших трансформацию корпоративной культуры в 2022 году, не добились улучшения таких метрик как доверие, вовлеченность или удержание сотрудников.

Компании, где руководители изменили рабочие процессы (проведение встреч, как дается обратная связь, принимаются и транслируются решения) показали рост доверия на 26%.

*Исследовательский центр TSQ Consulting

ЧТО МОГУТ СДЕЛАТЬ HR-РУКОВОДИТЕЛИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ

- Быть примером, ролевой моделью новой культуры;
- Провести диагностику текущей культуры и выявить точки опоры и зоны развития;
- Внедрять ценности во все HR-процессы;
- Обучать руководителей лидерству на основе ценностей;
- Создавать среду для раскрытия потенциала людей

HR как лидер человечной культуры

- Управляющий средой, вовлечённостью, коммуникациями
- Выявляющий культурные барьеры
- Создающий процессы, которые поддерживают рост и изменения
- Формирующий Ценностное предложение работодателя (EVP)

HR как лидер человечной культуры

Профессиональные инструменты	Взаимодействие с людьми	Личные характеристики
1. Диагностика культуры нормы, барьеры и реальные практики	1. Создание доверия открытость и психологическая безопасность	1. Аутентичность соответствие слов, решений и ценностей
2. EVP и employee experience ценностное предложение и опыт	2. Сторителлинг перевод ценностей в живые истории	2. Эмоциональная осознанность понимать влияние своего состояния
3. Системы обратной связи вовлеченность и регулярное слушание	3. Сложные разговоры ясность без потери уважения	3. Смелость называть проблемы не нормализовать токсичные практики
4. Change-коммуникации смыслы, каналы и план изменений	4. Медиация конфликтов возвращение к общим целям	4. Личный пример жить по тем правилам, которые продвигаешь

Ирина Жильцова

СЕРТИФИЦИРОВАННЫЙ СНО
директор по счастью

БИЗНЕС-ТРЕНЕР
с 2000 года

СЕРТИФИЦИРОВАННЫЙ ЭКСПЕРТ
в оценке и развитии компетенций

Сертифицированный
КОМАНДНЫЙ КОУЧ ICF

Вошла в международный рейтинг
ТОП -50 лучших HR-2024

Присвоено звание
ЛУЧШИЙ ДИРЕКТОР ПО ПЕРСОНАЛУ 2024

КУЛЬТУРА – ЭТО ОГОНЬ

Мы не в силах прикоснуться к пламени или заставить его гореть.
Но если мы нарубим дров, построим навес и дадим огню воздух,
мы сможем долго греться у костра

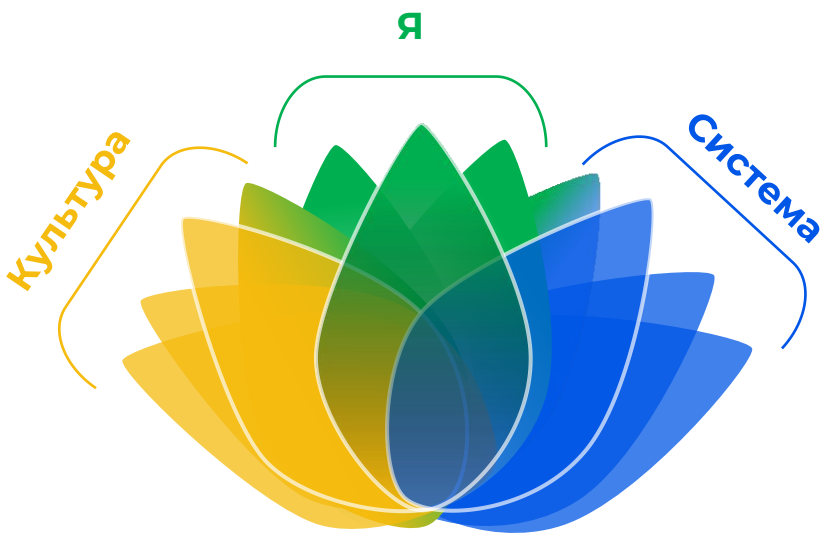
ТОЧКИ НАПРЯЖЕНИЯ В РАБОТЕ

Сложности, проблемы и трудности на рабочем месте для результативной работы. Данные на основе генеративных интервью и пульс-опросов

- **Отсутствие обратной связи от руководителей**
- **Отсутствие информации о стратегии компании**
- **Неготовность к изменениям**
- **Конфликты**
- **Отстутствие веры в победу**
- **Нет желания менять что-либо в деятельности**
- **Выгорание**
- **Аврал в работе**
- **Невовлеченность некоторых руководителей**
- **Бюрократия**

СЧАСТЬЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

Все факторы разделены на три системных рычага влияния:



Человек

я, личность

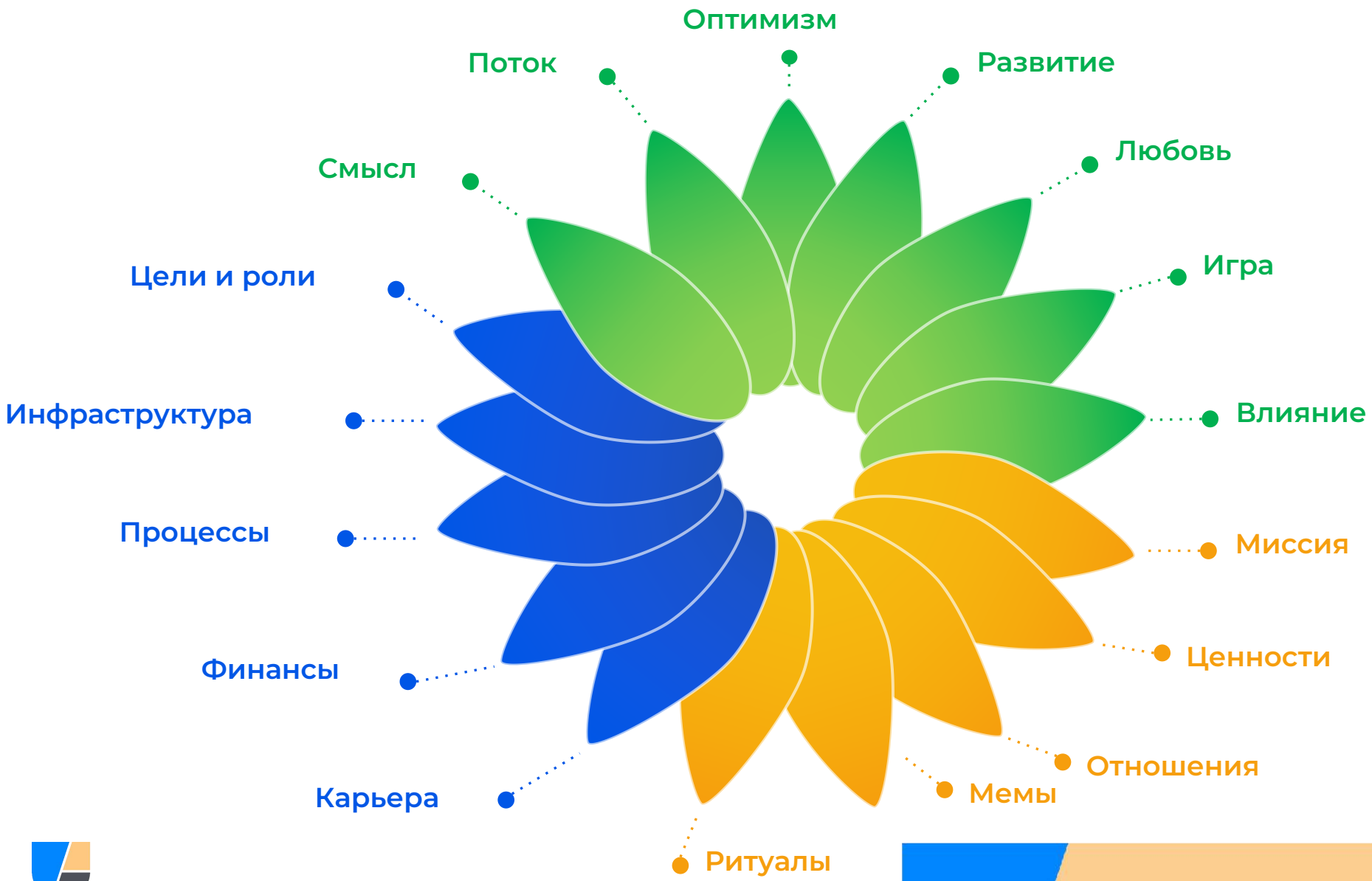
Культура

мы, отношения и взаимодействия в командах

Система

дело, регламенты и процессы в компании

17 ФАКТОРОВ СЧАСТЬЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Человек

Ответ на вопросы «Зачем?», «Ради чего?», «Во имя чего?» вы делаете то, что делаете

Практика: вопросы про смыслы

Интервью по компетенциям

КНИГА ЦЕННОСТЕЙ

МАРАФОН ЦЕННОСТЕЙ

ЦЕННОСТИ

КНИГА ЦЕННОСТЕЙ

Сотрудники компании могут излагать своё видение корпоративной культуры, рассказывать о своей жизни и делиться своими историями

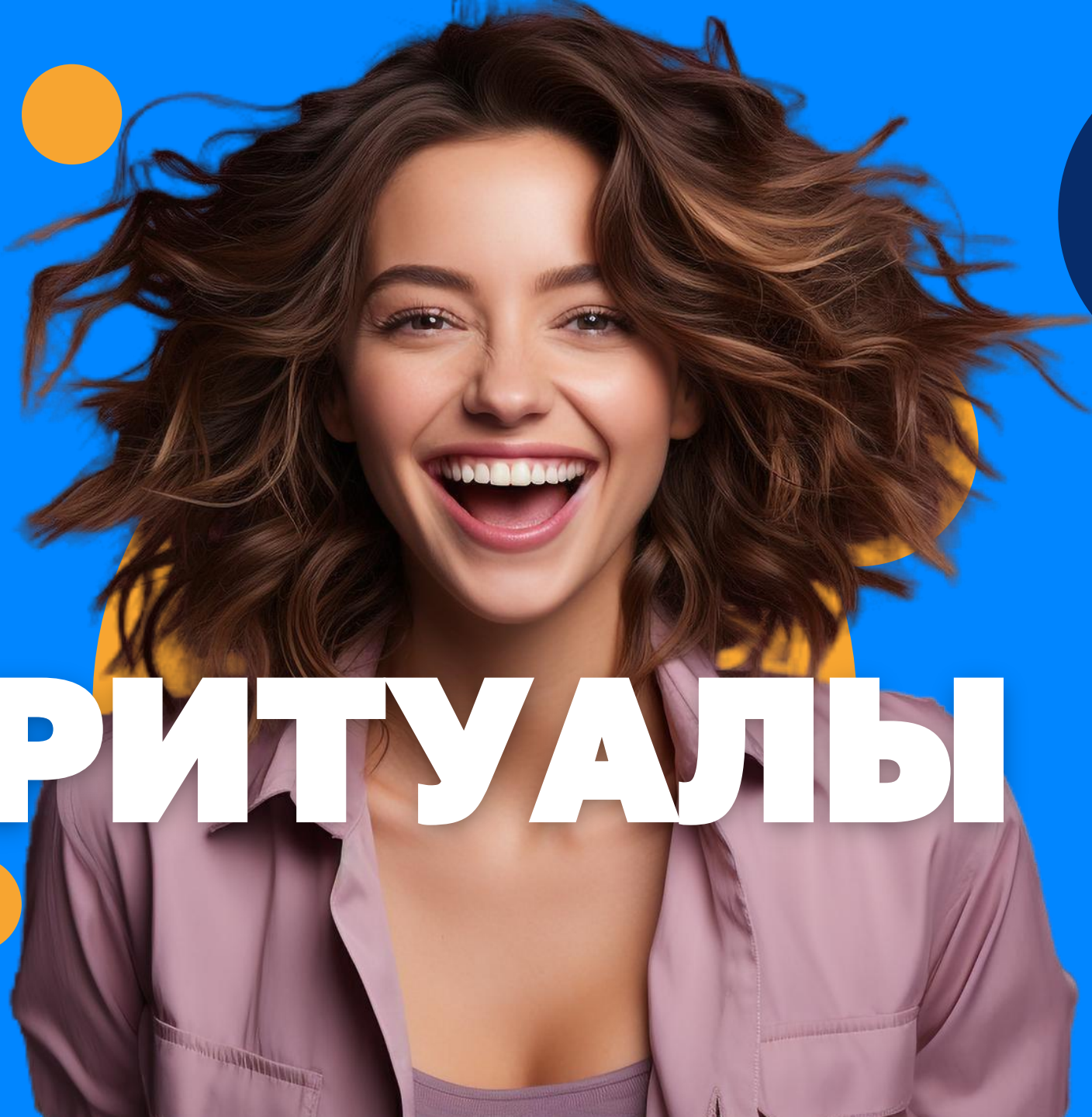
Все рассказы попадают в специальную книгу «Ценности, которые мы выбираем». Книга отражает истинные чувства, мысли и мнения сотрудников

МАРАФОН ЦЕННОСТЕЙ

1. Определение ценностей
2. Какие смыслы заложены в каждой ценности
3. Как можно визуализировать каждую ценность
4. Как внедрять ценности
5. Как определить, все ли сотрудники являются сторонниками ценностей
6. День Ценностей
7. Поддержка ценностей (неделя ценностей)

ЛИДЕРСКИЕ ВСТРЕЧИ

КАЛЕНДАРЬ КУЛЬТУРЫ



РИТУАЛЫ

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ X-Y-Z

ОТНОШЕНИЯ

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ X-Y-Z

Много отношений и команд страдают от того, что неприятная информация либо не доставляется вообще, либо сообщается так, что это разрушает отношения

Важно помнить, что обратная связь — это не требование измениться и не объективная реальность. Это просто данные. Донесите до человека эту информацию, помогите ему увидеть ту часть реальности, которую он просто не видит. И доверьте ему самому принять значимые решения в отношении этой ситуации

Когда ты сделал/сказал [X] на меня/ситуацию это повлияло [Y], и я бы предпочел [Z] ...

КАЛЕНДАРЬ КУЛЬТУРЫ

МЕРОПРИЯТИЯ СО СМЫСЛОМ

Команда культуры раз в год выгружает все возможные события в предстоящем году, через которые можно транслировать ценности и эволюционную цель компании

Далее при разработке сценария каждого события командой культуры придумываются практики, идеи, фишки, как можно через это событие транслировать ценности компании

Создается помесячный визуальный календарь событий года (праздники, обучения, совещания, корпоративные события и др.), в котором удерживается сквозной линией задача по развитию культуры в организации

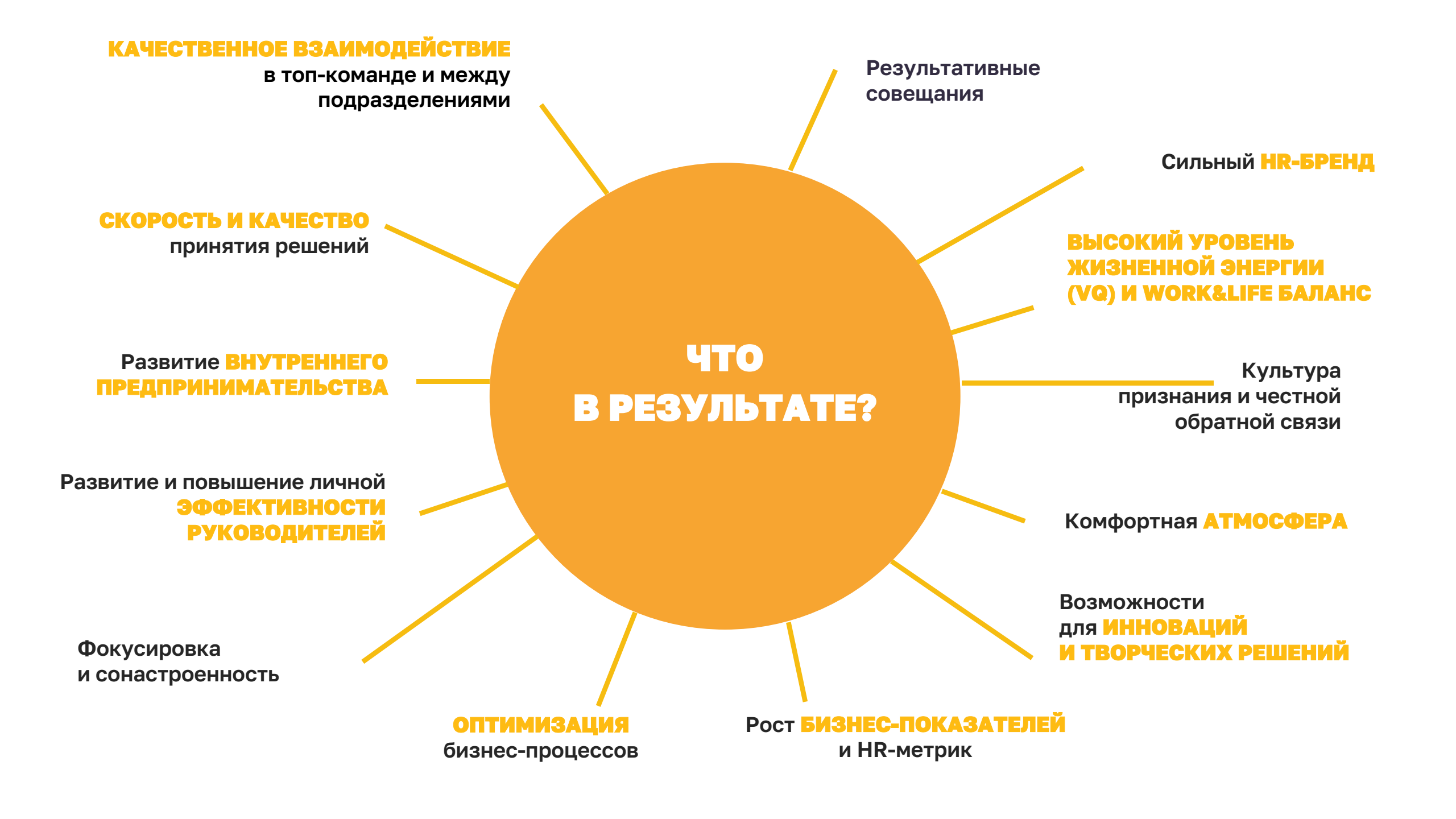
Из опыта, вместо традиционной корпоративной вечеринки команда едет на природу и сажает деревья. А другая команда меняет ивент-партнера, создавая в итоге корпоратив со смыслом

1 Обучение на рабочем месте

2 Подготовка преемников и резервистов

3 Лидер учит лидеров

СОЗДАЕМ САМООБУЧАЮЩУЮСЯ ОРГАНИЗАЦИЮ


КАЧЕСТВЕННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
в топ-команде и между подразделениями
Результативные совещания
Сильный HR-БРЕНД
СКОРОСТЬ И КАЧЕСТВО
принятия решений
ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ЖИЗНЕННОЙ ЭНЕРГИИ (VQ) И WORK&LIFE БАЛАНС
ЧТО В РЕЗУЛЬТАТЕ?
Развитие ВНУТРЕННЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
Культура признания и честной обратной связи
Развитие и повышение личной ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
Комфортная АТМОСФЕРА
Возможности для ИННОВАЦИЙ И ТВОРЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ
Фокусировка и сонастроенность
ОПТИМИЗАЦИЯ
бизнес-процессов
Рост БИЗНЕС-ПОКАЗАТЕЛЕЙ
и HR-метрик

РЕЗУЛЬТАТЫ

Удалось вовлечь сотрудников в активную счастливую жизнь компании

98%
укомплектованность штата

1,8%
текучка

8,9%
eNPS

94%
рекомендуют как лучшего работодателя

14%
общая

7,3%
вовлеченность

83%
слаженность команды

В ЭТОМ И ЕСТЬ МИССИЯ HR В КОМПАНИИ: МЕНЯТЬ КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ, ДЕЛАТЬ СОТРУДНИКОВ СЧАСТЛИВЕЕ, ПОМОГАЯ ЗА СЧЁТ ЭТОГО ДОСТИГАТЬ ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ НА УРОВНЕ ВСЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

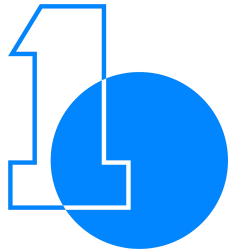
Запускаем курс на кафедре «Корпоративная культура и антропология» АСТ

Повышение квалификации (36 ч)

Корпоративная культура как стратегический актив и невидимый капитал бизнеса

Онлайн

Курс «Современная корпоративная культура»



КУЛЬТУРА – ИДЕНТИЧНОСТЬ, СИЛА И ВОЗМОЖНОСТИ

КУЛЬТУРА – ЖИВАЯ СИСТЕМА РАЗНООБРАЗНЫХ МЕНЯЮЩИХСЯ ПРАКТИК

КУЛЬТУРА ГЛУБОКО ПОГРУЖЕНА ВО ВНЕШНИЙ КОНТЕКСТ: ОТРАСЛЕВЫХ, ПОКОЛЕНЧЕСКИХ, РЕГИОНАЛЬНЫХ, МЕДИА и БОЛЬШОЙ КУЛЬТУРЫ - ИСКУССТВА

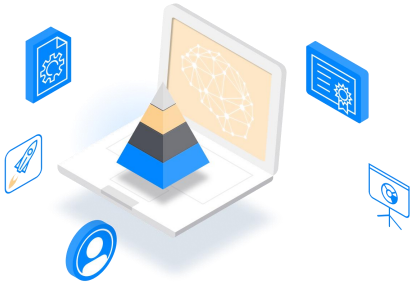
КУЛЬТУРА – НАЛИЧИЕ РАЗНООБРАЗНЫХ СУБКУЛЬТУР ВНУТРИ

Эксперты курса

Марк Кукушкин

Лейсан Гарифуллина

Владимир Данкин



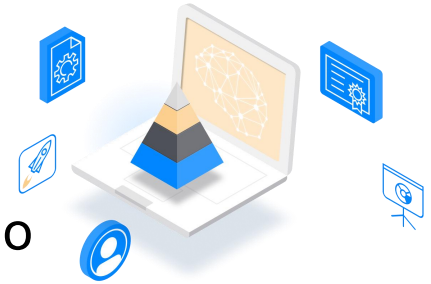
Павел Филиппов

Ольга Вечтомова

Ирина Жильцова

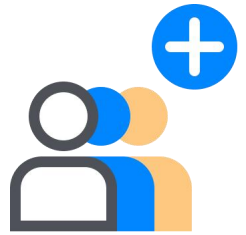
Анатолий Баляев

Цели курса



- Продиагностировать текущее состояние корпоративной культуры
- Получить подходы, методологии, инструменты, базовые знания и навыки по работе с корпоративной культурой
- Сформировать свой «чемоданчик» инструментов для управления изменениями в корпоративной культуре
- Осознать уникальность и идентичность каждой культуры, кто «свои и чужие» для нас в вашей компании
- Познакомиться с другими/лучшими практиками и кейсами корпоративной культуры в разных отраслях
- Сформировать собственную дорожную карту изменений корпоративной культуры

Курс подходит



- HRD и руководители HR подразделений
- Директора по развитию, исполнительные директора
- Руководители отделов/подразделений среднего и высшего звена
- Руководители проектных офисов, проектных групп
- Руководители отделов обучения и развития

Модули курса

Название и содержание модуля	Дата	Время, мск	Эксперты модуля
Модуль 1. Корпоративная культура и стратегия: модели, подходы, практика	24.10.2026	10:00-15:00	Данкин Владимир, Лейсан Гарифуллина
Межмодуль 1. Широкий диапазон современных инструментов исследования корпоративной культуры	27.10.2026	18:00 - 19:30	Практикум. Эксперты кафедры
Модуль 2. Корпоративная культура, бренд работодателя и человекоцентричность: инструменты, подходы, практика	07.11.2026	10:00-15:00	Ольга Вечтомова, Ирина Жильцова
Межмодуль 2. Корпоративный кейс работы с корпоративной культурой компании	10.11.2026	18:00 - 19:30	Кейс федеральной компании. Анна Гусейнова
Модуль 3. Современное лидерство и управленческие практики: от стратегии к практикам регулярного менеджмента	21.11.2026	10:00-15:00	Марк Кукушкин, Павнл Филиппов
Межмодуль 3. Технологии и инструменты управления корпоративной культурой как стратегическим активом	24.11.2026	18:00 - 19:30	Практикум. Эксперты кафедры
Модуль 4. Управления изменениями в корпоративной культуре как живой системой компании	05.12.2026	10:00-15:00	Лейсан Гарифуллина, Анатолий Баляев
Итоговая встреча: разбор проектов участников и выпускной курса	10.12.2026	18:00 - 20:30	Участники курса. Эксперты кафедры

Практические кейсы курса

- **Связь культуры и стратегии** в современной глобальной ИТ-компании
- **Пересборка HR-бренда** по итогам исследований московской хайтек компании
- **Анализ и трансформация системы нематериальной мотивации** как управленческой практики в госкомпании
- **Развитие социальных проектов** как драйвер корпоративной культуры в федеральной розничной сети
- **Переосмысление деятельности ТОП-команды и кросс-функционального взаимодействия** в компании-девелопере российского мегаполиса
- **Обновление кадрового потенциала** на основе учета культур разных поколений в госструктуре
- **Обретение идентичности управленческой команды** в премиальной инжиниринговой структуре

Результаты курса

- **Экспресс-отчет диагностики** текущего состояния корпоративной культуры
- **Подходы, методологии, знания и навыки** по работе с корпоративной культурой
- **«Чемоданчик» современных инструментов**, лидерских и управленческих практик повседневности
- **Лучшие практики и кейсы** по корпоративной культуре - расширение видения и границ мышления
- **Понимание идентичности компании**, уникальности ее культуры и культурного кода
- **Осознание собственных смыслов для управления изменениями** в корпоративной культуре
- **Дорожная карта** по изменениям корпоративной культуры, индивидуальный план трансформаций

Благодарим за внимание!
Ждем вас на курсе!

Всем участникам вебинара скидка 5000 руб. с промокодом T9R3A до 21.10.2026

QR од на курс

dpo@ast-academy.ru

+7 989 840 99 00