



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

27-28 мая 2026 г.
онлайн

КОД ЧЕЛОВЕКА

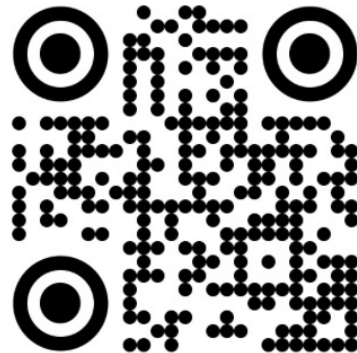
Культурные коды
эффективного бизнеса

Игорь Ниесов



Игорь Ниесов

Заведующий кафедрой "Цифровой профайлинг", член ВЭС кафедры "Корпоративная культура и антропология", член Ученого совета Академии социальных технологий. Кандидат психологических наук, доктор философии (PhD), автор учебных программ НИУ ВШЭ, Бизнес-школы РСПП, РАНХиГС. Основатель проектов Psycho, KeyHabits, Neuro-semantic, КРМИ.



keyhabits.pro



kpmi.ru



[канал KeyHabits](#)

boss@psycho.ru

Культура как дизайн

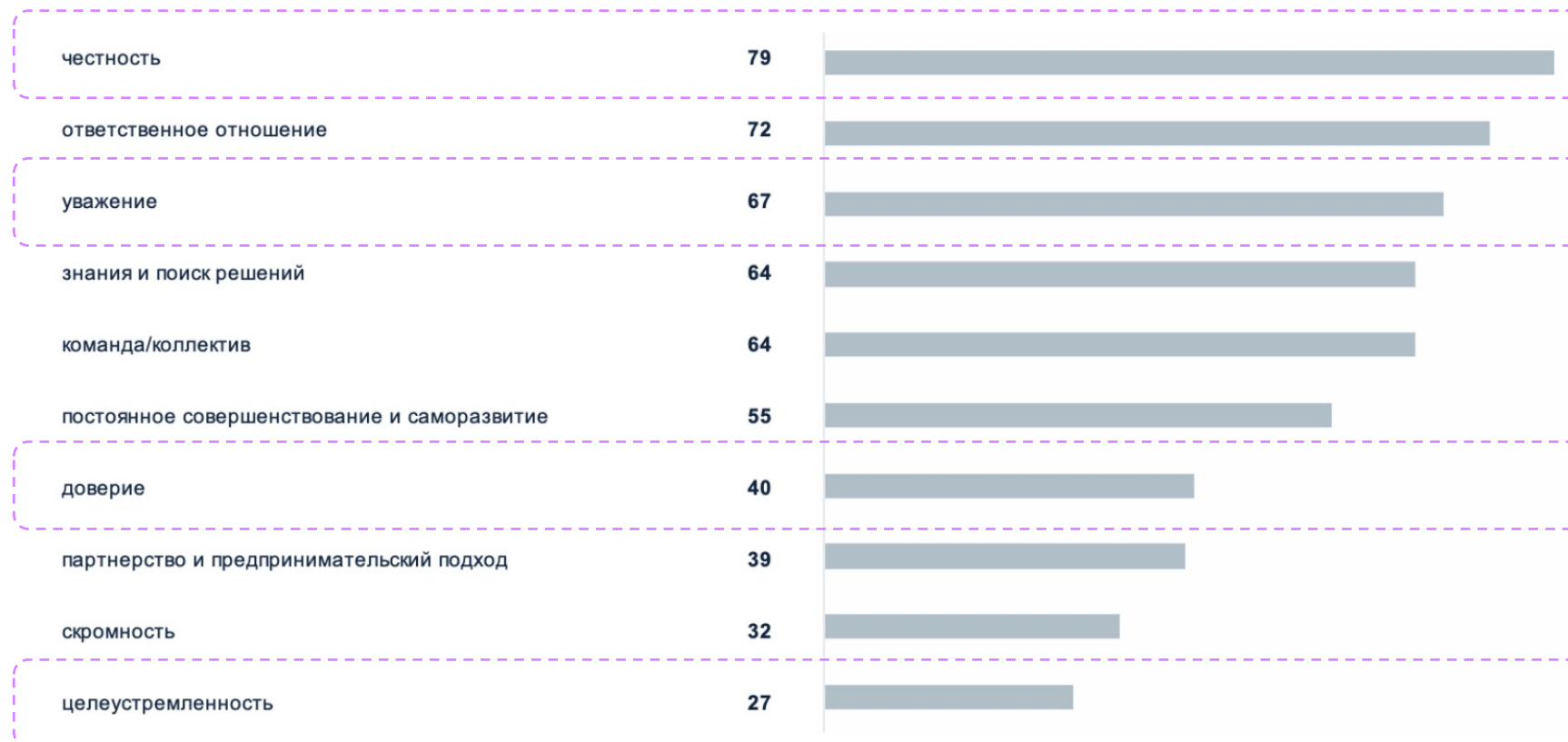
Как сделать, чтобы ценности не становились лишь элементом офисного дизайна, несколько не связанным с тем, что происходит в офисе.



Ценности как идея



Насколько
действительно важно
то, что мы предлагаем



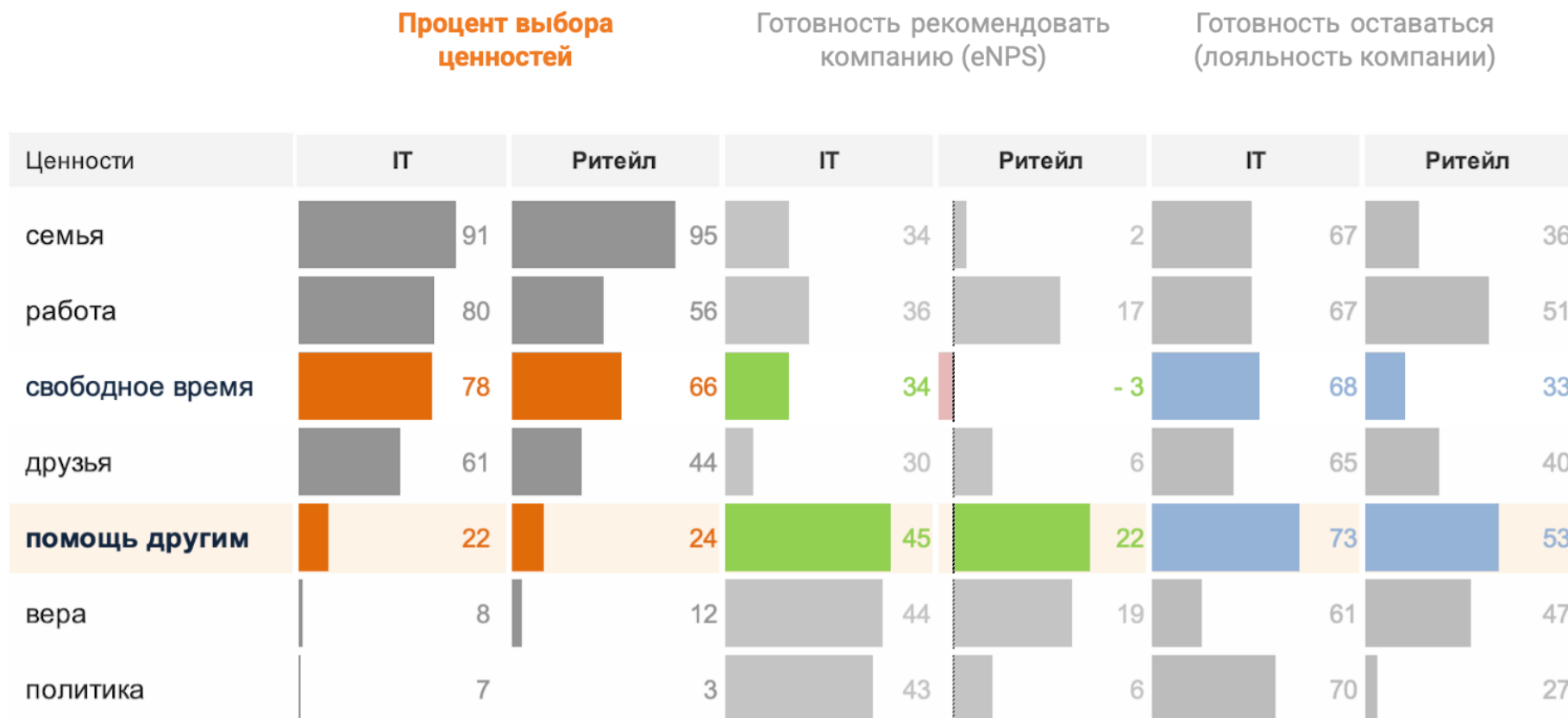
Ценности как драйвер бизнеса



АКАДЕМИЯ
СОЦИАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ

КОД ЧЕЛОВЕКА

Как ценности связаны с показателями эффективности бизнеса



Результаты исследования Культурные коды 2024-2025.

Проект «Культурные люди»

Формирование команды с синхронизированными ценностями, отвечающими интересам бизнеса и людей

1

Целевая культура

Откуда взять ценности и убедиться, что они правильные.

2

Трансформация культуры и процессов

Как организовать проникновение культуры во всю гуманитарную составляющую бизнеса.

3

Обратная связь

Как отследить состояние ценностей и текущего опыта сотрудника



Идеология проекта

Принцип комплементарности

Принцип позитивного намерения

Принцип развития на основе сильных сторон



1

Целевая культура

Моделирование мастерства

позволяет обнаружить значимые для бизнеса ценности

Проверка на валидность

позволяет понять, как ценности влияют на показатели бизнеса

Верификация с командой

позволяет выработать единое командное видение

Модель мастерства – это система мотиваторов, установок и взаимодополняющих качеств, позволяющих человеку быть мастером в своем деле.

УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ

ВИЗИОНЕР – ШЕРИФ

Я – шериф на территории, ответственный за всё. Все должно функционировать. Я отвечаю за порядок на территории, работаю с отклонениями от порядка. Я – визионер, люблю вперед проглядывать. Могу увидеть будущее, к чему работа приведёт, как хорошо будет жить людям, как поменяется центр города

ЭСТЕТИЧНОСТЬ – ПРАГМАТИЧНОСТЬ

Важно делать и создавать такой продукт, в котором будет и эстетика, и рентабельность. Важна педантичность в эстетике и результате, уметь четко разбираться в расчётах. Стремление к прекрасному резонирует со мной. Красота во всём даже в таблицах.

БЫТЬ ВЕРНЫМ СЕБЕ – СЛЕДОВАТЬ ТРЕБОВАНИЯМ СРЕДЫ

Важно быть верным себе и не вредить базовым принципам. Несём в общество пользу, решаем социальные вопросы, постоянное развитие в нашей требовательной среде. Важно находить решения с учетом тех противоречий, которые есть, не нарушая наших принципов и регламентов.

Интегральный индикатор компетенции - успешное сочетание комплементарных ролей.

БЕЗОПАСНОСТЬ – САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ

Работаю с ключевыми руководителями. Через личное общение развиваю в них самостоятельность, спрашиваю почему ты так думаешь, твоё мнение какое, если чуть отличается от моего и он ничего критичного не несёт, то я всегда соглашаюсь. Ребята понимают - со мной ощущение безопасности.

АМБИЦИОЗНОСТЬ – КОМАНДНОСТЬ

Я сам изменить мир не могу, только с командой. Мы вместе. Каждый из нас понимает, чтобы достичь цели, нужна команда. Важно собрать эффективных и грамотных людей - профессионалов, чтобы они самостоятельно работали. Мне нравится, что есть команда и задачи решаются огромным количеством людей мы справляемся и получаем результат.

СМОТРЕТЬ НА ДЕТАЛИ – СМОТРЕТЬ ШИРОКО

Важно смотреть на любые задачи достаточно широко, прошу, чтобы смотрели гораздо шире, больше и глубже на решение больших вопросов, старались исключить риски. Важны детали и культура строительства, начиная с ограждения, это видят наши люди, это работает на самомотивацию. Например, я увидел за границей, что стоит лавочка, мне захотелось чтоб она была у нас, и город от этого станет лучше.

Проверка на валидность



Исследование для выявления важности и проявленности элементов культуры компании, а также их связь с показателями эффективности.

| Какие важные для Вас характеристики должны быть у Компании, в которой вы хотели бы работать (максимум 4 пункта): | IT 2025 | Я бы рекомендовал компанию как хорошее место работы | Если мне предложат работу ..., я останусь в компании | Я мотивирован делать больше чем описано в должностных обязанностях | Я бы рекомендовал продукты и услуги компании друзьям и знакомым | Я бы посоветовал своим коллегам работу с моим руководителем | Среднее по IT |
|--|---------------------------|--|--|--|---|---|---------------|
| | средний % выбора ценности | значения индексов вовлеченности (NPS) для выбравших ценность | | | | | |
| честность и соблюдение договоренностей | 79 | 32 | 68 | 11 | 48 | 51 | 42 |
| компания развивается и растет | 77 | 37 | 70 | 15 | 52 | 53 | 45 |
| интересная сфера деятельности | 64 | 29 | 65 | 8 | 42 | 51 | 39 |
| создание нужных людям IT продуктов | 50 | 35 | 66 | 15 | 51 | 52 | 44 |
| масштаб и амбициозность проектов | 49 | 35 | 66 | 22 | 52 | 52 | 45 |
| эффективное вдохновляющее руководство | 43 | 36 | 67 | 15 | 49 | 49 | 43 |
| известное имя и авторитет на рынке | 23 | 37 | 67 | 26 | 51 | 57 | 48 |



2

Трансформация

Развитие лидерства руководителей

через развитие личного мастерства на основе ценностей

Передача технологии развития

обучение развитию лидерства

Развитие команд

развитие личного мастерства в командах

Командный тренинг, цель которого – помочь каждому стать мастером на основе своей уникальности.

Лидерство в каждом уникально и основывается на индивидуальных особенностях человека, его сильных сторонах. Наша задача – помочь найти эти сильные стороны и на основе командных ценностей развить персональное мастерство.

Три кита лидерства

1. Психология

Мы гораздо менее рациональные, чем нам кажется

2. Культура

Культура съедает стратегию на завтрак

3. Системный подход

Системное мышление - наше всё

Передача технологии



Передача технологии по развитию личного мастерства руководителям для самостоятельной работы с командой



Работа руководителей
со своими командами в роли
ментора / трекера / коуча / тренера





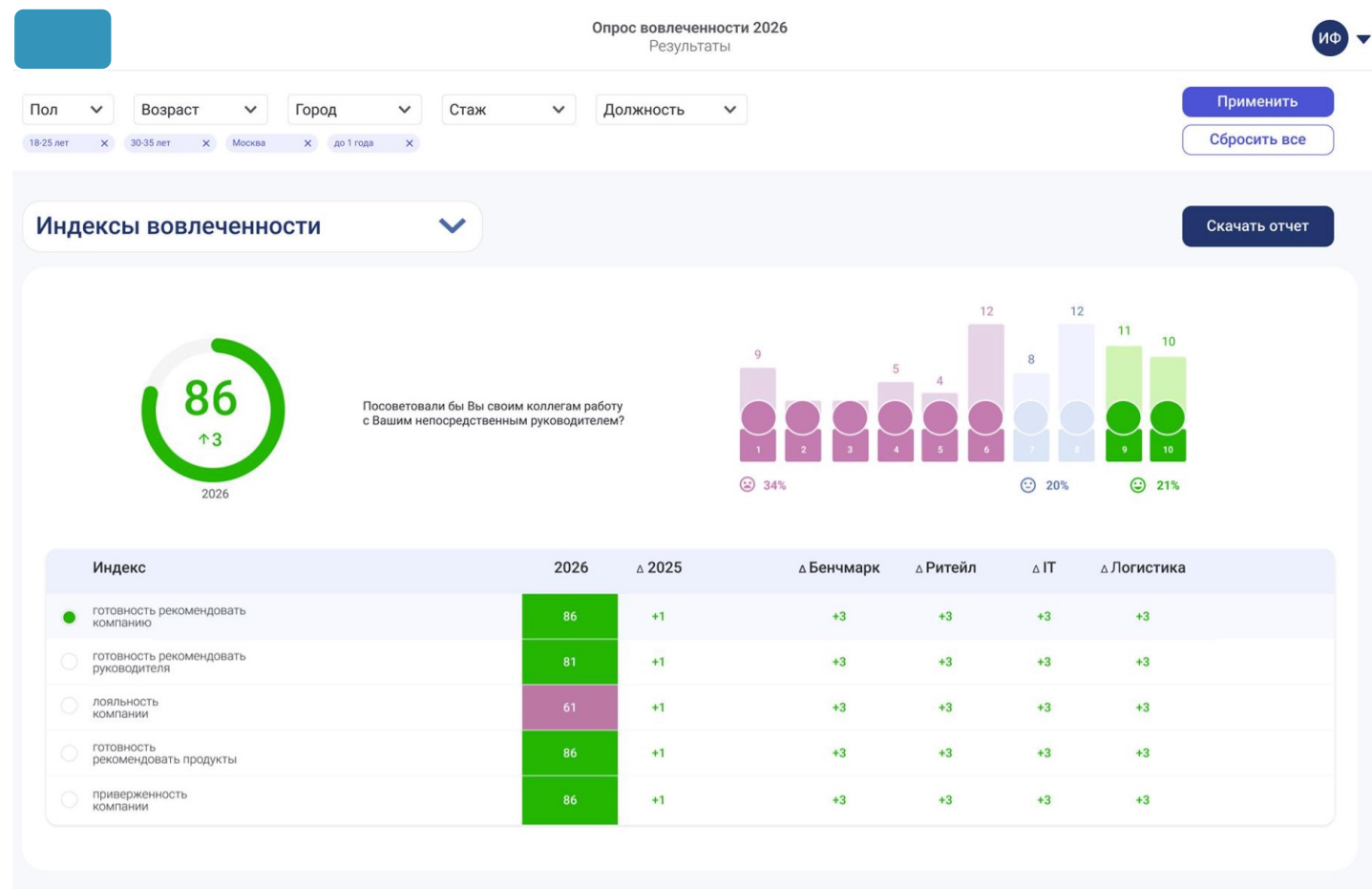
3

Обратная связь

Исследование вовлеченности

позволяет отслеживать динамику изменений и корректировать

Комплексная обратная связь - скрининг текущего состояния опыта сотрудников, динамика культурных кодов, аналитика для корректировки изменений и определения плана действий.



Культурные коды эффективности

Превратите корпоративную культуру в мощный инструмент развития бизнеса

- свяжите ценности с KPI
- узнайте, что влияет на инициативу
- найдите скрытые мотиваторы сотрудников

Культура – это такая нематериальная вещь, которая может похоронить самую блестящую стратегию, но может и собрать людей в кулак, чтобы вытащить компанию из пропасти.

Примите участие в исследовании - сделайте культуру своим конкурентным преимуществом

