



**САВКИН**

Константин Сергеевич

консультации | конфиденциально и эффективно  
практикую с 2009 года

# УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ И ТРАНСФОРМАЦИЯ БИЗНЕСА В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

---

учитывая влияние искусственного интеллекта, конфликта поколений  
и высокой степени неопределённости

**[www.SavkinKS.ru](http://www.SavkinKS.ru)**

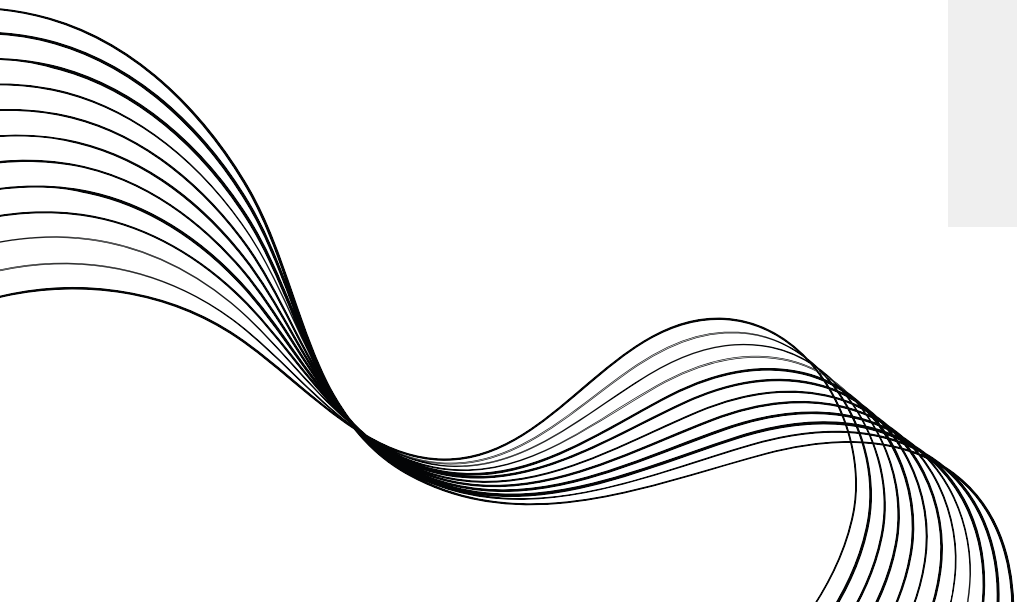
**WhatsApp +79166009529**

**Telegram @gKreece**

# ОЦЕНКА СТРАТЕГИЧЕСКИХ ГИПОТЕЗ



- **Стратегия:** бизнес или жизнь.
- **Альтернативы:** разработка сценариев и проведение сценарно-факторного анализа.
- **Кросс-культура:** влияние понимания менталитета на прибыль и убытки бизнеса: Китай, Северная и Южная Корея, Вьетнам, Индия, страны средней Азии и Глобального Юга.
- **AGI:** влияние цифровизации и искусственного интеллекта на развитие бизнеса в ближайшее время (угрозы и возможности).



# КОНСАЛТИНГ КОМПАНИЙ



- **Консалтинг по созданию и развитию команд изменений enterprise transition teams в компании.**
- **Консалтинг по повышению стоимости компании, через оценку нематериальных активов и косвенных факторов с целью обеспечения устойчивого развития на основе ESG-практик.**
- **Применение ТОС (теории ограничения) в производственном и логистическом менеджменте.**
- **Создание антикоррупционного, внешнеэкономического и других видов комплаенса.**

# КОНСАЛТИНГ КОМАНД ИЗМЕНЕНИЯ



- Тематические исследования: оценка сценариев, проверка гипотез и разработка альтернатив - для целевой аудитории.
- Оценка текущего состояния переговорного процесса и деловой переписки, используя многопроекционные инструменты ИИ.
- Профайлинг ТОП-менеджмента и ключевых сотрудников компаний.
- Постоянное сопровождение деятельности команды изменений.

# ПРИМЕР ПРОГРАММЫ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ ИЗМЕНЕНИЙ И ОПЕРАЦИЙ

- Согласование Устава проекта внедрения системы Strategy and Operations. Обсуждение с руководством компании и утверждение.
- Формирование команды изменений (Enterprise Transition Team) из 3-4 человек по кросс-функциональному принципу.
- Создание модели AS-IS (Как есть) на основе аудита бизнес-процессов и системы корпоративных регламентов.
- Аудит существующей системы календарного планирования.
- Анкетирование и интервьюирование сотрудников компании, составление общего списка НЖЯ (НеЖелательные Явления).
- Составление Дерева текущей реальности ( Current Reality Tree).
- Определение коренных причин НЖЯ.
- Создание Дерева будущей реальности и Дерева перехода.
- Создание модели TO-BE и составление блок-схем будущих бизнес-процессов.
- Проверка осуществимости и эффективности предлагаемых изменений на основе симулятора MICSS (Management of Interactive Case Study Simulator).

## СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНЫХ РЕГЛАМЕНТОВ:

- Структура объемного и номенклатурного планирования продаж и операций;
- Список задач, решаемых при внедрении Strategy and Operations.;
- Определение исходных данных для планирования продаж и операций;
- Утверждение ежемесячного процесса Strategy and Operations.;
- Распределение ответственности;
- Разработка календарного плана;
- Группы и подгруппы продуктов и ресурсов;
- Требования к данным, источники и форматы предоставления данных;
- Процесс планирования спроса;
- Процесс планирования поставок и др.

- 
- Брифинг для руководства и принятие решения о запуске проекта.
  - Разъяснение для каждого функционального подразделения методологии изменений и зон ответственности. Стартовое обучение.

# ПРИМЕР ПЛАНА ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНДЫ ИЗМЕНЕНИЯ

- Детализация тактических и стратегических целей.
- Построение карты компетенций по каждому сотруднику: сильные/слабые стороны, на основании сканирования по методу 360 градусов и построения индивидуальных социограмм.
- Подготовка коммуникационной карты взаимодействия в компании/отделе, создание и оценка мотивационного портфеля.
- У руководителей есть чёткое понимание, что команда изменения подготавливается индивидуально и эксклюзивно для решения их задач.
- Руководители вовлечены в разработку, являясь генераторами идей и подходов; корректируя сценарии и поведенческие шаблоны.
- Интеграция процесса работы с изменениями в текущую работу.

- Общение с руководителями и сотрудниками в целях проведения входного аудита компетенций.
- Определение и аудит ключевых точек внутренних и внешних коммуникаций, выявление проблемных зон и скрытых лидеров.
- Создание развернутой матрицы взаимозависимости.
- Формируются рабочие созвездия по психотипам участников.
- Оптимальная группа 5-10 сотрудников и руководителей.
- Исходящий аудит компетенций.
- Обратная связь по развитию компетенций.
- Рекомендации по дальнейшим шагам.
- Минимальный отрыв от текущей деятельности и максимальный практический результат.

---

## НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ

- Управленческие навыки руководителя.
- Управление в кризис, антикризисное управление.
- Креативный бизнес: инструменты и технологии.
- Управление изменениями в компании.
- Гибкое управление Agile: практика внедрения в управлении и продажах.
- Управление талантами и инновациями: корпоративное обучение.

# СТОИМОСТЬ УСЛУГ



Расчет стоимости консультационных работ исходит из примерно прогнозируемых трудозатрат команды консультантов; количества часов на проработку информации, количества часов на реализацию проекта.

Точные цифры зависят от формата взаимодействия, степени готовности регламентов бизнес-процессов, их количества и многих других факторов.

Ориентировочная продолжительность проекта 150-200 часов, срок реализации проекта в течении 2-3 месяцев.

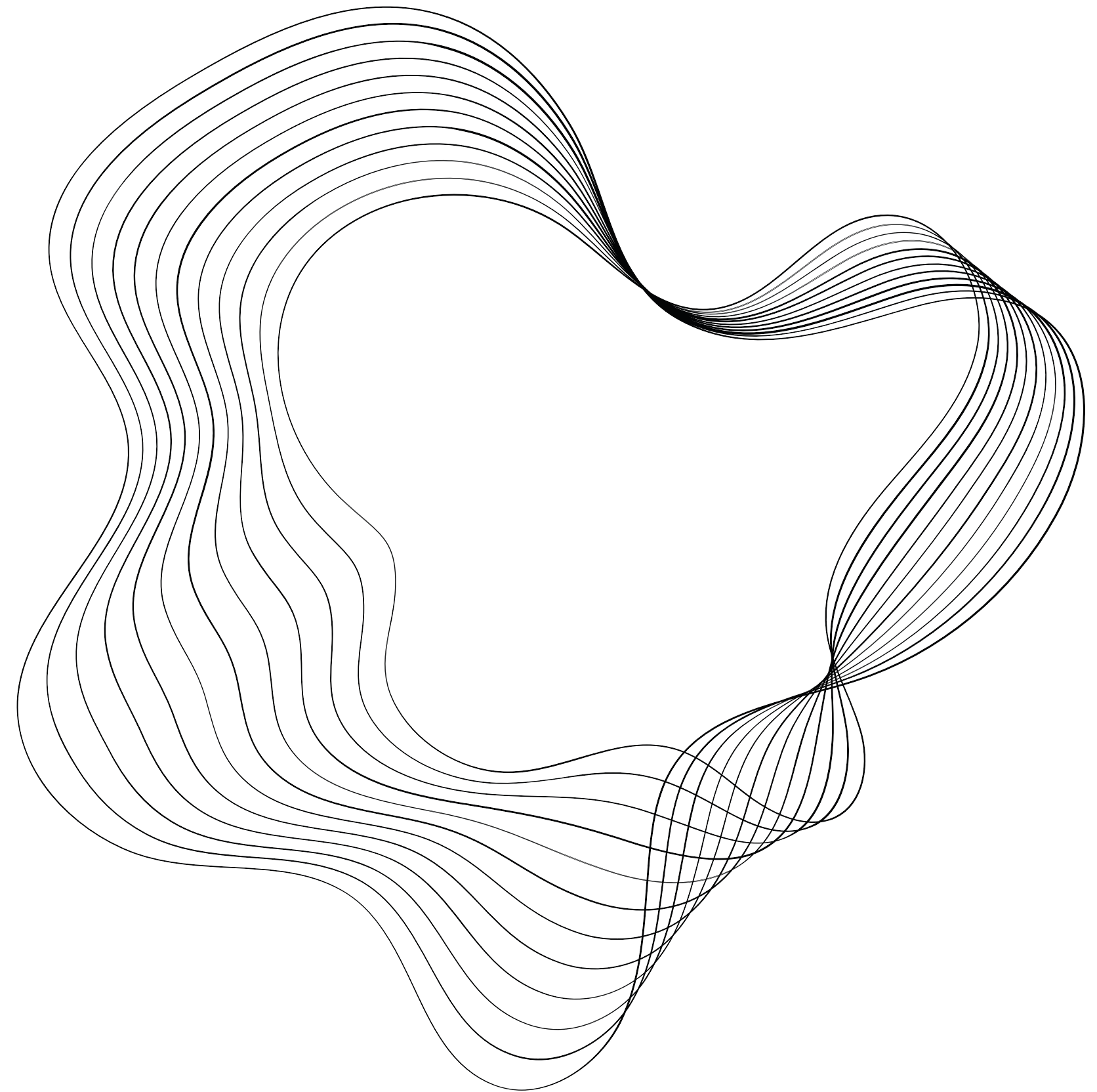
**УБЕДИТЕЛЬНО ПРОСИМ РАССМАТРИВАТЬ  
ДАННОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЛИШЬ КАК ПЕРВУЮ  
ИТЕРАЦИОННУЮ СТУПЕНЬ НАШЕГО  
ВОЗМОЖНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА.**

**МЫ ГОТОВЫ ОТВЕТИТЬ НА ВАШИ ВОПРОСЫ,  
РАССМОТРЕТЬ КОММЕНТАРИИ И УТОЧНЕНИЯ,  
ПО ТЕКУЩИМ ЗАДАЧАМ ВАШЕЙ КОМПАНИИ.**

**WhatsApp +79166009529**

**Telegram @gKreece**

**[www.SavkinKS.ru](http://www.SavkinKS.ru)**



**САВКИН**

**Константин Сергеевич**

консультации | конфиденциально и эффективно  
практикую с 2009 года