1. Миссия и девиз организации.

Миссия: «Наука Т» стремиться быть лидерами в изобретении, развитии и производстве наиболее передовых в индустрии производства строительных материалов. Компания превращает эти технологии в ценность для клиентов с помощью профессиональных решений, сервиса и консалтинговых услуг по всему миру.

Девиз: Доносить вдохновение и инновации до каждого человека для ремонта и обустройства своего дома.

1. Конкретные цели, отражающие миссию во взаимодействии с другими организациями.

* Стать предпочтительным местом для совершения покупок для ремонта и обустройства дома благодаря инновационным решениям, исключительным предложениям, превосходя все ожидания покупателя.
* Быть лучшими на мировом рынке производства строительных материалов, соответствовать высоким мировым стандартам во взаимоотношениях с деловыми партнерами, инвесторами, сотрудниками, обществом, окружающей средой.
* Объединять и реализовать возможности высоких технологий, научных разработок и профессиональных специалистов, создавая новые и совершенствуя уже проверенные решения, развивая инженерно-техническую и проектную культуру.
* Создавать благоприятный организационную культуру, где работники являются главной ценностью компании, используя тесную увязку инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами.

1. Возможные партнеры организации.

* Организации, предоставляющие услуги по выполнению научно-исследовательских работ . Они могли бы проводить исследовательские работы для создания новых изделии, тестировать новые разработки, предоставлять свои лаборатории, аппараты, научных специалистов для «Наука Т».
* рекрутинговых компаний, которые помогут «Наука Т» находить и нанимать сотрудников, навыки и взгляды которых соответствуют политике и стратегии компании.
* логистической компании, которые могут сокращать издержки «Наука Т» по доставке продукции для потребителей, по доставке сырья для их заводов, по доставке готовых продуктов до магазинов и т.п.
* организации, которые производят или добывают сырье (металл, пластик, горные породы), которое необходимо для создания строительных материалов. «Наука Т» могла бы создавать совместные предприятия с такими компаниями, уменьшив риски поставок сырья и уменьшив расходы на покупку сырья.

1. **Желаемый сотрудник для «Наука Т» -** это инициативный и креативный работник, который не боится проявлять любознательность и применять творческий подход к делу. Он имеет более высокие квалификация, то есть обладает знаниями и навыками для создания новых продуктов, и понимания новых технологии и патентов. Он верит, что является значимой частью в структуре организации «Наука Т» и имеет влияние на развитие компании.

**Желаемый руководитель** для этой организации имеет стиль лидерства, который основан на мотивации и расширении возможностей сотрудников для проведения изменений во всей организации. Создание сильной корпоративной культуры и уверенность в том, что сотрудники проявляют инициативу, используя свой опыт и творческий подход, являются важными чертами такова руководства. Он инновационный и харизматичный. У него есть четкий набор этики, ценностей и основных целей для общего блага компании. Он с энтузиазмом подаёт пример, способствуя открытому общению и возможностям наставничества. Он поощряет команды исследовать новые идеи посредством совместного обучения.  Более того, желаемый руководитель для «Наука Т» должен сочетает в себе гибкость, стойкость, масштабное мышление и способность видеть мелкие детали, то есть иметь любознательный аналитический подход. Благодаря этому, он держит руку на пульсе рынка и может заметить признаки перемен до того, как они произойдут. Видя возможности, которые другие могут упустить, он спокойно бросает вызов традиционным методам и отстаивают свои убеждения, несмотря на сопротивление.

1. **Требования к системе управления:**

* Высшее руководство должна полностью доверять своим подчиненным и активно работать с ними в рамках процесса принятия решений.
* Уровень коммуникации должен быть высокий , как по горизонтали, так и по вертикали, регулярная командная работа.
* Работники получают право самостоятельно принимать решения по поводу планирования своей трудовой деятельности, ритму работы, технологии решения задач и т.д.
* Руководство привлекает работников к подготовке и принятию решений по использованию ресурсов, форме оплаты труда, графику работы и тому подобного;
* Работникам предоставляется право контроля качества продукции и установления ответственности за конечный результат; работники принимают участие в инновационной, предпринимательской деятельности с различными формами вознаграждения.
* Управление посредством мотивации, где происходит интеграция мотивации сотрудников с производственными требованиями и целями предприятия

**Требования к системе управления:**

* Структурировать организацию так, чтобы объединять сотрудников вокруг общего продукта, проекта, рынка сбыта в виде подразделении, команд или дочерних компании
* Создавать новые подразделения, ориентированных на перспективную продукцию или рынок сбыта
* В зависимости от успеха новшества менять статус соответствующих подразделении, его непосредственного руководителя и его подчиненных.
* Члены команды несут ответственность за управление своей рабочей нагрузкой и имеют полный контроль над проектом.
* организационной структуры должна быть основанно на уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду.