

АДАПТИВНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ. СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА ЖИЗНЬ СЛОЖНЫХ СИСТЕМ.

**ЦИКЛ СЕМИНАРОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ МЫШЛЕНИЯ ВСЕХ,
КТО СВЯЗАН С ОРГАНИЗАЦИЯМИ.**

5 СЕМИНАРОВ, ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬЮ ПО 4 ДНЯ.

Темы семинаров

Семинары 1: «Органический взгляд на организацию. Процессы жизнедеятельности организации. Работа с целями организации и индивида».

Продолжение. Семинар 2: Работа с целями организации и индивида.

Целеполагание. Конфликт целей. Эрозия целей».

Семинар 3. «Корпоративный продукт организации. Как использовать внутренние и внешние ресурсы для создания конкурентоспособного продукта? Роли и ответственность людей по отношению к продукту».

Семинар 4. «Распределение власти в организации. Менеджмент и лидерство. Взаимодействие индивида и системы. Производительность и мотивация. Распределение ресурсов организации. Зарботная плата».

Семинар 5. «Поведение людей на работе. Групповые нормы поведения, ценности и смыслы. Вопросы идентификации человека с организацией».

А с программы от автора



Эта программа будет развиваться благодаря интерактивному взаимодействию сторон:

- **Изучаемые темы**
 - Автор программы
 - Участники программы
 - Организаторы обучения

- Автор программы
- Участники семинаров
- Организаторы обучения
- Изучаемые на семинарах темы

Зачем нужен такой процесс программы?

* Новые знания, как бы важны они не были – не меняют мышления так, как новый опыт!

Что будем делать?

Страница в **Фейсбуке** – это площадка нашего общения. Обучение начинается здесь, на **ФБ**.

Вы изучаете эту программу активно**, пишете свои **комментарии** и **вопросы**.

Все участники процесса смогут увидеть то, о чём вы говорите и могут общаться с вами напрямую.

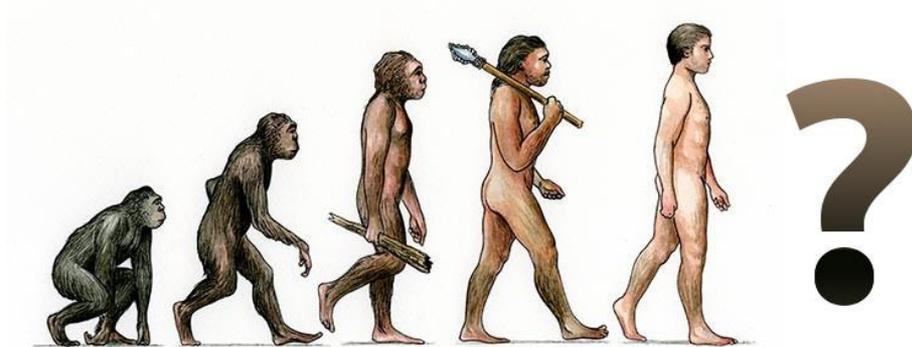
Вы **одновременно**:

1. изучаете содержание программы,
2. помогаете вникать в смысл **другим участникам**,
3. влияете на то, **что** и **как** мы будем изучать на семинарах.

** Выберите ту степень активности, которая вам удобна. Можете писать много комментариев, задавать вопросы или просто быть в курсе общего обсуждения. В любом случае, на семинар вы придёте уже вовлечённым в тему.

Цель программы

Эволюция вашего взгляда на организацию



Основная идея Цикла семинаров – «организация не механизм, а живая система»

Механизмами проще управлять, но у **организмов** больше возможностей, так как они могут самообучаться и адаптироваться к изменениям окружающего мира.

Живой организм **всегда выигрывает** у машины, какой бы совершенной она не казалась.

Но главное преимущество живых систем – они способны создавать более **качественный корпоративный продукт**, что очень важно в конкурентном мире.

Выгоднее развивать организацию как **живую систему**, чем строить отлаженный, как «швейцарские часы», механизм.

Тема 1. Механистическое и органическое мышление, применительно к организациям.

1.1. Механизм/организм – преимущества и недостатки.

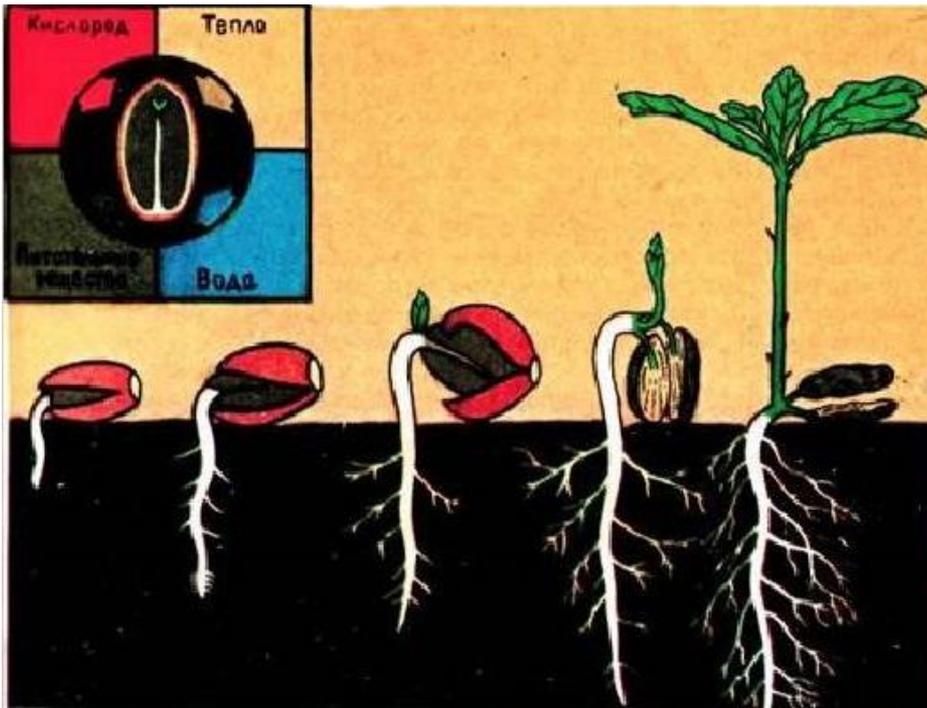
1.2. История возникновения иерархических отношений и управленческого механистического мышления. Как появился менеджмент иерархических систем? Какие выгоды принесло механистическое мышление? Почему появились «сбои» в «механистическом мире»?



1.3. Особенности **современного мира**, в котором существуют организации. **Закрытые и открытые системы. Адаптивность систем** – как необходимое условие для выживания и развития в современном мире. **Возможности адаптивных систем. «Плата» за эти возможности.**

Тема 2. Организация как живой организм.

2.1. Понятие **интерактивного** контакта.

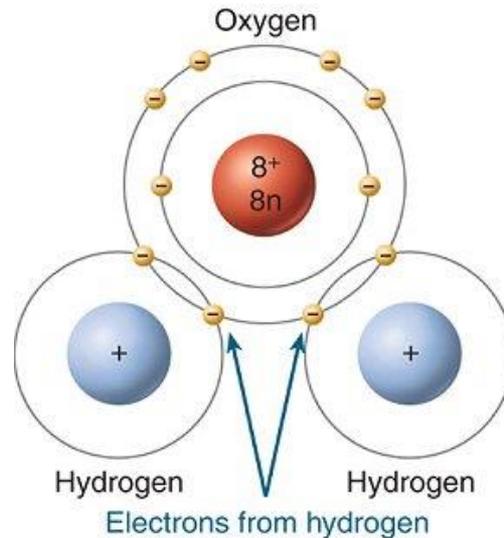


- Из **семечка** яблони вырастает именно яблоня, а не груша.
- **Образ яблони** заложен в каждом семечке.
- Как **целое** создаёт себя из частей?
- Как используются **внутренние ресурсы** семечка и **внешние ресурсы** окружающей среды (питательные вещества почвы, вода, тепло, кислород)?

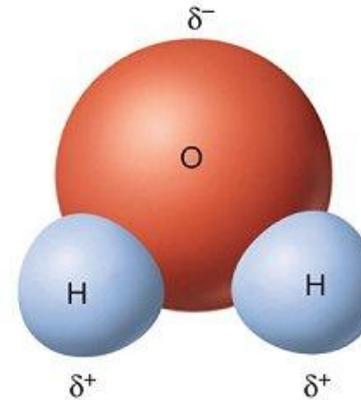
Важные выводы:

- Организмы создают себя сами, находясь в постоянном взаимодействии с окружающим миром.
- Механизмы создает кто-то, но не они сами.

2.2. Интерактивность и интеграция



(a) Electron shells in a water molecule



(b) Distribution of partial charges in a water molecule

Молекула воды как метафора интегративной системы. Как из отдельных частей появляется организм более высокого уровня развития чем уровень частей?

Жизнедеятельность организаций



2.3. **Процессы** жизнедеятельности организации. Внутренние и внешние **ресурсы** организации.

Организацию как механизм можно **построить**. Организмы **создают себя сами**.

Каковы **процессы** жизнедеятельности организации?

Чтобы **эффективно влиять** на процессы, нужно их знать.

Тема 3. Цели организации.

Как вообще появляется тема **целей организации**?

Цели необходимы. Но как появляется эта **необходимость**?

3.1. Органический взгляд на **цели**.

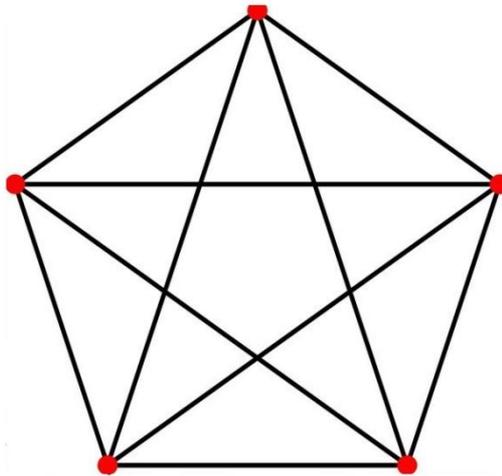


Живым организмам нужны живые цели

Образ цели должен **воодушевлять** людей, вовлекать их в процессы, связанные с **созданием** этого образа.

3.2. Пентаграмма целей организации.

как

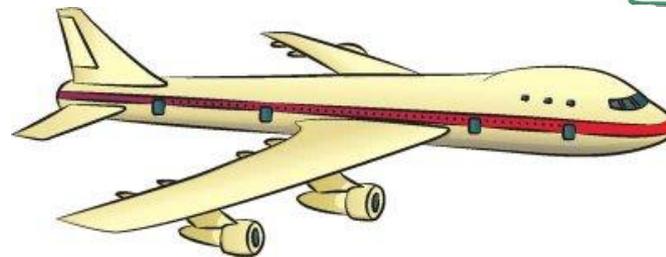


- Пентаграмма целей организации **образ** будущей организации.
- **Язык видения** как возможность описывать и представлять.

Люди в организации имеют ожидания

3.3. Виды целей в организации:

- Корпоративные
- Индивидуальные (должностные)
 - Личностные



Как разные цели могут **дополнять** друг друга и быть в **конфликте** друг с другом?

Как, используя разные цели, создавать цель организации?

3.4. Целеполагание.

3.4.1. **Творческий процесс** взаимодействия людей в организации.
Создание образа **общего** видения желаемого **будущего**.



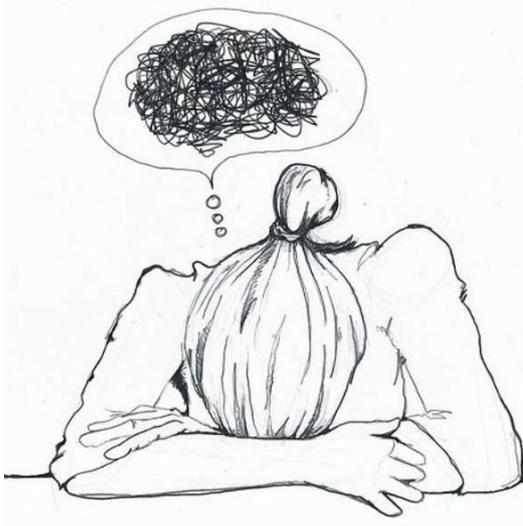
Несовпадение мечты с действительностью

Разрыв между реальностью и мечтой – это мощный источник **напряжения** в организации.

Тревога и напряжение – естественное **следствие** несовпадения желаемого и действительного.

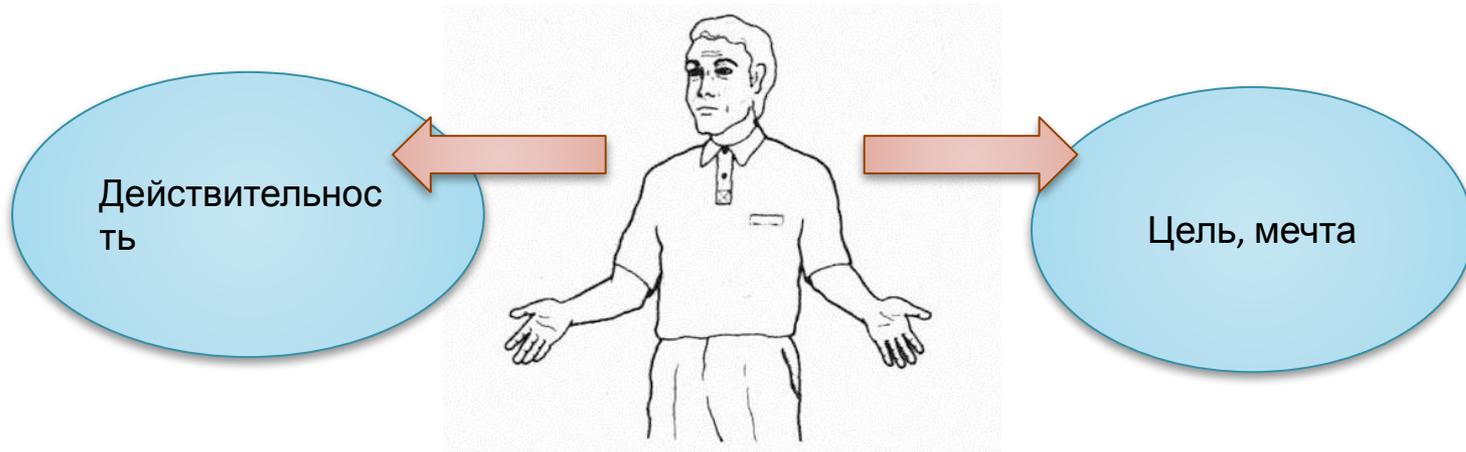
3.4.2. **Целеполагание.** Взаимодействие творческого и эмоционального напряжений.

Эмоциональное напряжение



Творческое напряжение

3.4.3. Эрозия целей. Динамика системного конфликта целей.



Будем изучать:

- Стратегии разрешения системного конфликта.
- Стратегия творческой адаптации в системном конфликте.

ТЕМА 4. КРИТЕРИИ УСПЕШНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: организации и индивида в организации

4.1. Бизнес или деятельность – чем занимается наша компания? В чём разница для людей?

4.2. Язык общения людей на работе – влияние на деятельность и продукт деятельности. Взаимовлияние мышления на язык, и языка на мышление.

4.3. Критерии оценки успешности работы в органических системах. Отличие от системы оценок иерархических систем.