



Мастерская  
КОНЦЕПТУАЛЬНОГО МЫШЛЕНИЯ

Мастерская

# Управление

развитием и  
организационными  
изменениями

Андрей Георгиевич  
ТЕСЛИНОВ  
Профессор, Д.т.н

Профессиональное овладение переменами

## Назначение

Мастерская предназначена для руководителей, погруженных в проблемы понимания развивающихся изменений в социальных целостностях и управления ими

Вскрывается концептуальное поле проблем успешных развивающихся изменений, формируются знания и навык выбора «правильных» технологий управления изменениями, развиваются способности различения ситуаций, влияющих на управленческие подходы к изменениям, открываются возможности использования законов и успешного опыта решения проблем развития

Назначение

## Цели

- Отличить развитие от других изменений
- Понять родовую проблему успеха развивающихся изменений в социуме
- Увидеть разнообразие возможных технологий и техник управления изменениями
- Осознать значение контекста, влияющего на выбор технологий управления изменениями
- Испытать и принять логику осуществления изменений
- Освоить подходы к выбору стратегий осуществления изменений и сами стратегии
- Научиться использовать конфликт изменений как ресурс развития

## Формат

Мастерская построена в виде коротких рассказов, дискуссий, деловых игр, рефлексивных упражнений, групповой работы над специальными практическими заданиями и над собственной практикой управления изменениями

Продолжительность – 1 день

## Ведущий

### **ТЕСЛИНОВ Андрей Георгиевич**

Профессор, доктор технических наук. Специалист в области управления изменениями, концептуального проектирования сложных решений. Генеральный директор НКГ «DBA-concept» ([www.DBaconcept.ru](http://www.DBaconcept.ru)), научный консультант МИМ ЛИНК, профессор РАНХ иГС при Президенте РФ, международный эксперт по развитию образования, руководитель исследовательских экспедиций менеджеров «ЖИВАЯ ПАРАЛЛЕЛЬ» по многим странам мира. Автор 15 книг и около 200 научных работ.



## Сценарий мастерской

### 1. ФИЛОСОФИЯ РАЗВИВАЮЩИХ ПЕРЕМЕН

#### 1. Понятие о развитии

- Уроки явлений развития
- Свойства развития

#### 2. Управление развитием это...

- Закономерности развития организаций
- Правила управления развитием

#### Ожидаемые приращения

- В различении развития и изменений
- В понимании закономерностей развития организаций
- В понимании подходов к управлению развитием как целым

### 2. ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ

#### 1. Выбор технологии управления изменениями

- Генеральная логика управления переменами
- Выбор технологии управления переменами

#### 2. Технологии «жестких» изменений

- Системная технология управления изменениями
- Стратегии внедрения перемен

#### 3. Технологии организационного развития компании

- Управление сложными изменениями
- Шаги организационного развития как «мягкой» технологии

#### Ожидаемые приращения

- В понимании логики «жесткого» управления изменениями в организациях и других социальных целостностях
- В понимании существа анализа проблемных ситуаций с помощью системного инструментария

#### Ожидаемые приращения

- В понимании логики развивающих изменений на основе мобилизации социального ресурса
- В навыках проектирования организационных изменений через трансформацию организационной культуры

### 3. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОСТРАНСТВА ИЗМЕНЕНИЙ

#### 1. Тактическое пространство управления изменениями

- Общие тактические приемы
- Конструктивные приемы тактической работы

#### 2. Принципы конструктивного поведения во время организационных изменений

- Конфликт как ресурс управления
- Подходы к обучению

#### Ожидаемые приращения

- В понимании значения и возможностей, исходящих от тактической поддержки перемен и конструктивной логики поведения руководителей
- В представлениях о разнообразии форм и способов поддержки стратегий управления изменениями

Принцип Мастерской - КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ ЯСНОСТЬ!

## Особенности мастер-класса

### Это сделано

- Из исследований объективных законов развития организаций
- Из практики наблюдения за развитием компаний и их частных свойств
- Из практики управления изменениями в разных компаниях и культурных контекстах

### Это не является

- Пересказом чужого успешного опыта, который нельзя повторить
- Натаскиванием на частные «приемчики» как бесполезным мероприятием при осмыслении и постижении сложных явлений бизнеса

### Это испытано

- В реальном опыте управления изменениями в ряде организаций
- На экспериментальных площадках со слушателями Executive MBA в АНХ (ИБДА)

### От этого можно позитивно ожидать

- Появления ответов на вопросы об уместности техник и технологий управления переменами из ряда техник, предлагаемых современным менеджментом
- Возбуждение интереса к «тонким» вопросам конкретного бизнеса
- Появление вопросов относительно практического воплощения идей о развитии в стратегической деятельности компании
- Появление ряда конструктивных идей относительно разрешения «залежалых» проблем деятельности
- Появление решений по созревшим проблемам организации