

# КУЛЬТУРА

*как ресурс*

*управления  
и развития*

*К тонким граням управления организациями*

# КОД

# КУЛЬТУРА КАК РЕСУРС УПРАВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

## 1. Назначение

Мастерская назначается руководителям предприятий, занятым вопросами развития сотрудников, персонала, человеческого ресурса предприятия и осознающим ценность «тонких» инструментов управления с долгосрочным эффектом

## 2. Цели

- Понять закономерности развития деятельности и возможности их использования при управлении развитием организаций
- Освоить конструктивные взгляды на организационную культуру компании
- Разработать поле решений относительно практики управления развитием организации и ее деятельности на основе инструментов работы с культурой

## 3. Содержание

- Что такое развитие и чем оно отличается от роста, функционирования и других процессов?
- Каковы закономерности развития и возможности по управлению развитием?
- Каковы фундаментальные основания культуры, организационной культуры?
- Как становится и как развивается организационная культура?
- Каковы признаки культур с высоким потенциалом живучести организации?
- Как управлять развитием организаций с помощью инструментов культуры?

## 4. Ведущий

ТЕСЛИНОВ Андрей Георгиевич

Профессор, д.т.н [www.teslinov.ru](http://www.teslinov.ru)

Генеральный директор НКГ «DBA-concept»

[www.DBAconcept.ru](http://www.DBAconcept.ru)

Управляющий партнер Научно-производственного объединения «КОНЦЕПТ»

[www.npoconcept.ru](http://www.npoconcept.ru)

г. Москва; +7 (916) 951 22 47

[ananda@teslinov.ru](mailto:ananda@teslinov.ru)



## 5. Сценарий

### 1. Развитие как способ повышения живучести организации

Свойства развивающих перемен в компании

Конструктивные концепции развития

Первые (основные) утверждения о развитии

Технологии управления развитием... это как?

### 2. Развитие деятельности как объект управления

Расширенное понятие деятельности

Закономерности развития деятельности

Правила развивающего управления деятельностью и организацией

### 3. Культура как ресурс управления

Объективные корни культуры

Концепты и модели культуры

Культурный код организации

### 4. Развитие организационной культуры

Закономерности развития культур

Основные “рычаги” изменения организационной культуры

Подходы и инструменты управления организационной культурой

## 6. Формат

Курс построен в виде коротких рассказов, дискуссий и демонстраций закономерностей развития, освоенных в опыте, в исследованиях, в практике развивающих организационных изменений.

Продолжительность – 2 дня

## 7. Особенности курса

Это выращено

- Из практики управления изменениями компаний и поддержки процессов в условиях перемен на основе возможностей организационной культуры (проекты НКГ «DBA-concept» [www.DBAconcept.ru](http://www.DBAconcept.ru) )
- Из тщательного анализа и концептуальной расчистки существующей риторики относительно сохранения свойств компании средствами культуры в изменяющихся условиях деятельности
- Из исследовательских экспедиций автора в проектах [«Живая параллель»](#)
- Из анализа трудностей менеджеров в освоении «тонких» инструментов сохранения мощности «маховика» бизнеса

Это не является...

...сборником известных моделей и концепций или пересказом известных примеров успешного бизнеса. Это авторская позиция в отношении к возможностям культуры как мощного ресурса управленцев

Особенности ведения курса

Ради освоения сложного предмета рецепты управления развитием на основе культуры выводятся участниками мастерской самостоятельно (при поддержке ведущего), а не передаются им в готовом виде

Аргументация поддерживается многими примерами проявления закономерностей развития культуры, обнаруженными в ходе исследовательских и образовательных экспедиций менеджеров «ЖИВАЯ ПАРАЛЛЕЛЬ» ([www.живая-параллель.рф](http://www.живая-параллель.рф))

О жанре курса

Это жанр прагматичной философии, совершаемой публично и вместе с участниками  
Стоит приготовиться к размышлению, а не к «получению информации»

*Принцип Мастерской – концептуальная ясность!*