

АРХИТЕКТУРА ДИАЛОГА зачем?

МЕЧТА.... Это так приятно помечтать,
позаниматься проектированием. Нырнуть в
«**МОЗГОВОЙ ШТУРМ**»....

Удобно!

Это сладкое слово
«**ТЕХНОЛОГИЯ**»!

**Модно! Хочется
ОБНОВИТЬ!**

**ВИЗУАЛЬНО
и КРАСИВО!**
Человечки,
квадратики...

Быстро!



Творение – это разделение

«Разделяй и
властвуй!»

- Создатель и его Детище – они связаны навсегда **отношением**
- А Детище? Разделение как выделения Себя из окружающего МИРА
- Разделение Живого и Неживого – Детища и всего остального (интенциональность, внимание, ценность) ЧТО мы **ВИДИМ**?
- Детище как мое зеркало. Возможность обмена ролями. Возможность сказать «Я принял Решение» («Решение» – что это?)
- **Разделение труда**..«Каин и Авель»....Деление процесса, конвейер
- НОВОЕ И СТАРОЕ, инноваторы и ретрограды, как возникает «организационное сопротивление»?
- **Создатель** хочет что-то менять. Кто формулирует? Кто пользуется? Кто принимает работу? Кто платит? Эти роли могут противоречить друг другу

Процессы – квантификаторы МЫШЛЕНИЯ



Конвейер

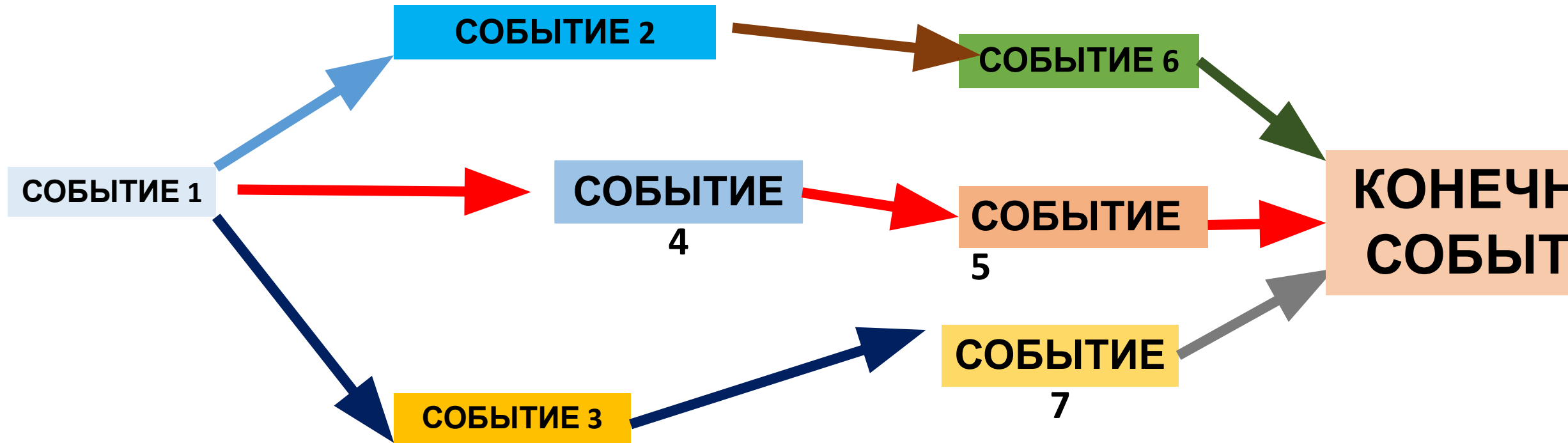
3 обязательных
структуры:

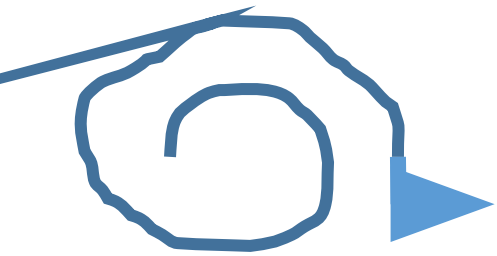
1. «Техническая»
2. Экономическая
3. Административная

Кто делает?
Кто платит?
Кто
отвечает?

**«Владелец
процесса»**

СЕТЕВОЙ ГРАФИК ПРОЦЕССА





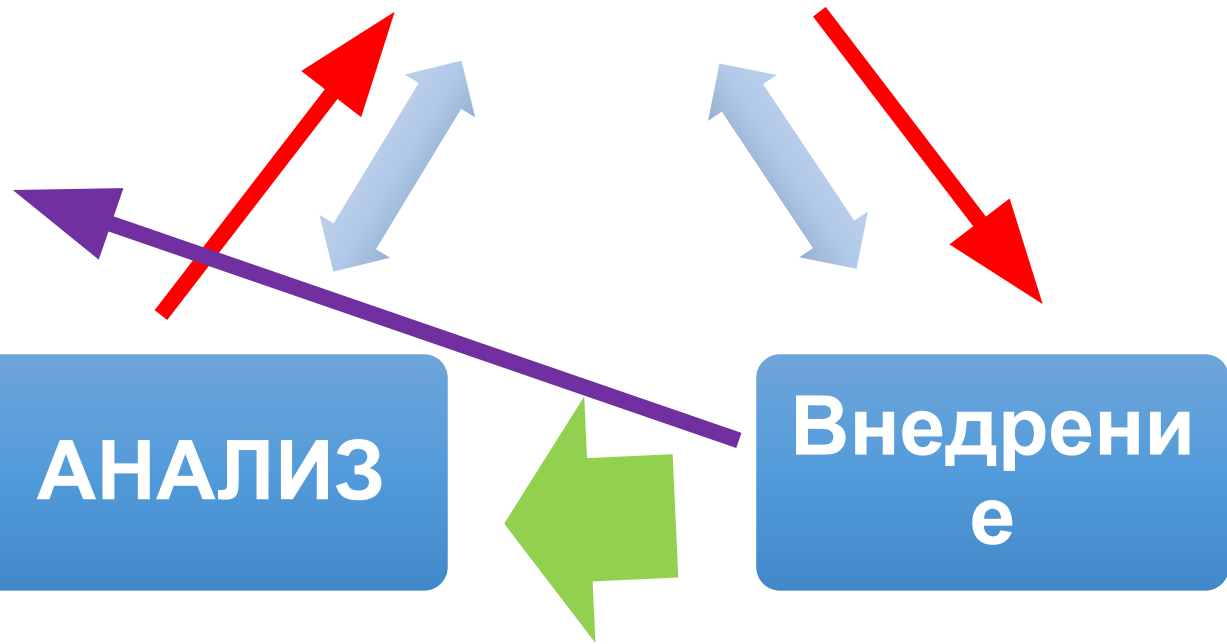
Действие

Рациональный
цикл

Планирование
Проектирование

Драматический цикл
СОБЫТИЯ

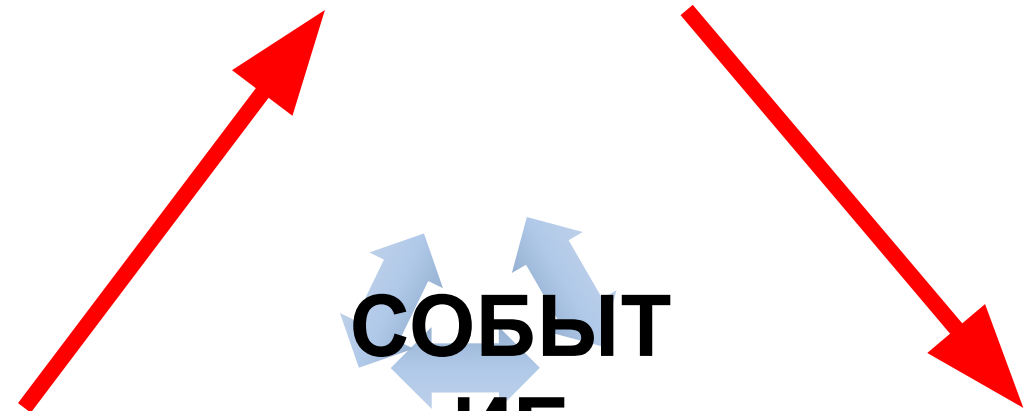
Действие



Разогрев

СОБЫТИЕ

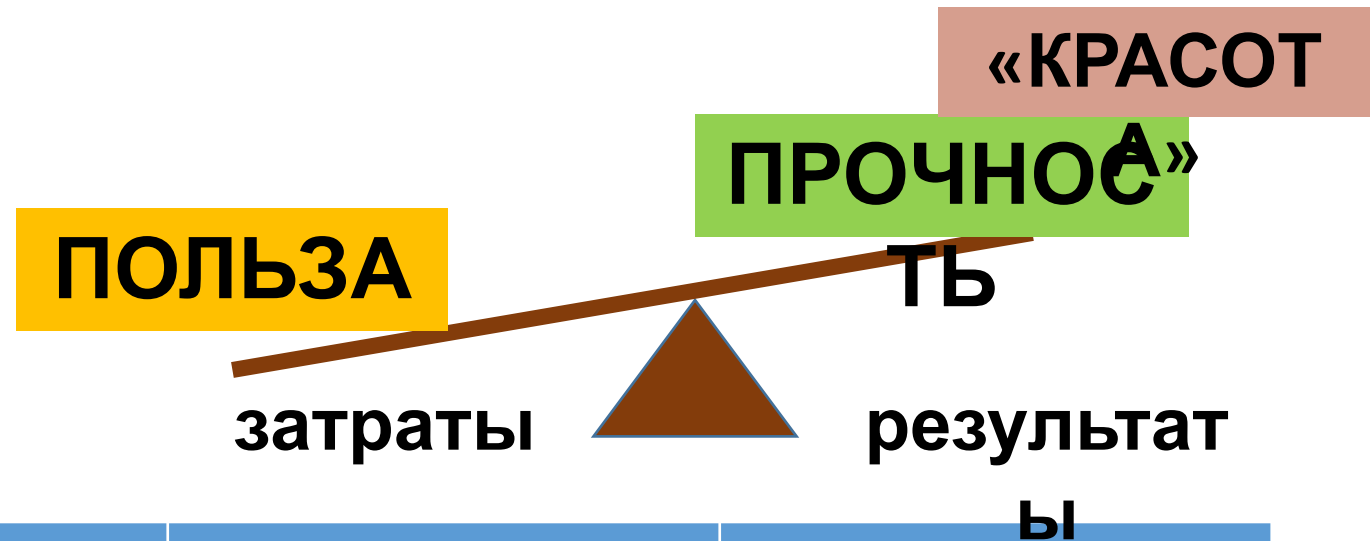
Сохранение



3 измерения социальной Организации

Организация как	Разогрев	Действие	Сохранение
Субъект и объект			
Процесс			
Результат организования			

Структуры и процессы



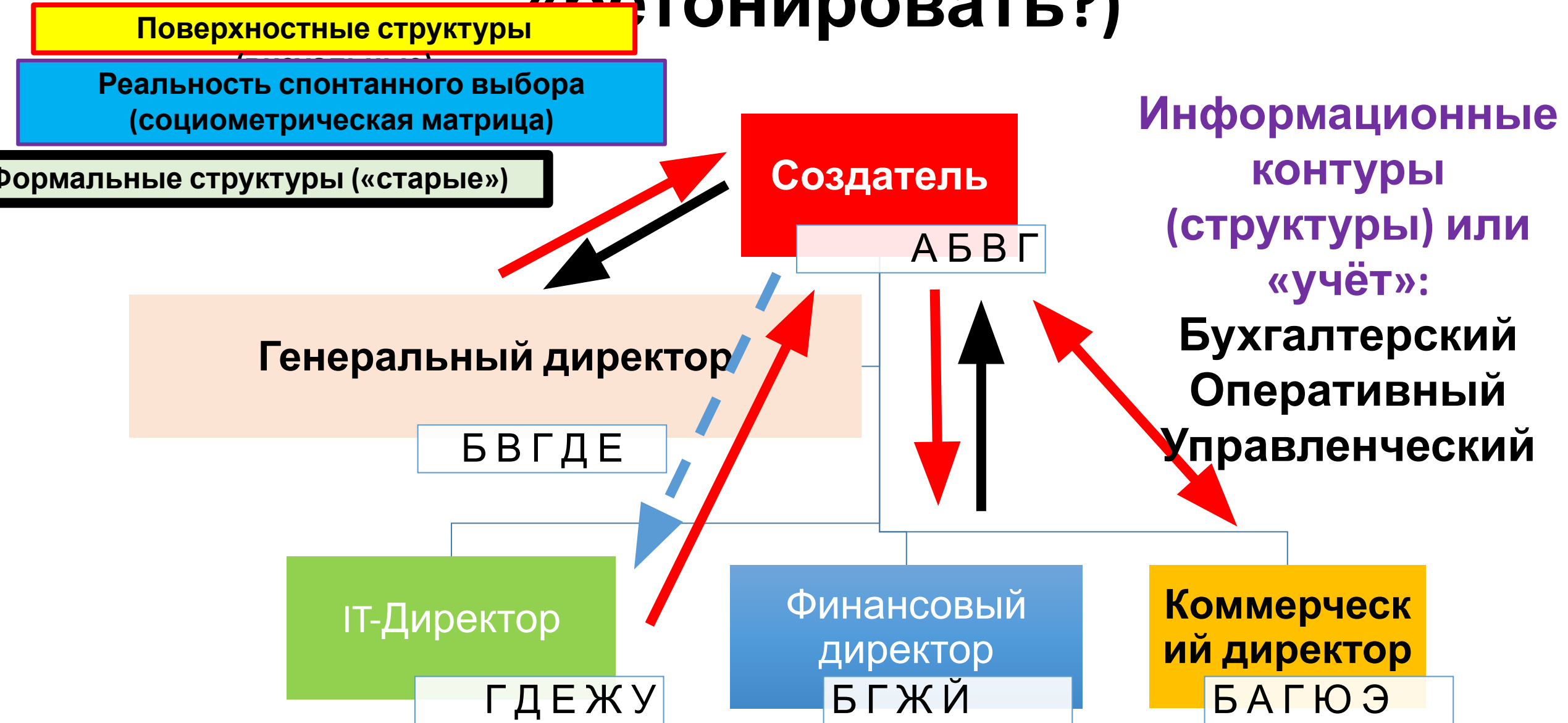
	Польза и ее структуры	Прочность и ее структуры	«Красота» и ее структуры
РАЗОГРЕВ			
ДЕЙСТВИЕ			
СОХРАНЕНИЕ		ДОЛГАЯ ЖИЗНЬ	

Акценты эффективности на 3-х измерениях

или что нам дает Детище

Для Создателя	Польза	Прочность	«Красота»
СУБЪЕКТ И ОБЪЕКТ	Присвоение результатов КТО участник события?	Снижение текучести, Лояльность	Ответственность
Организация как ПРОЦЕСС	Минимизация потерь Всё, ЧТО происходит	Стыковки, координация, ПРОВОДИМОСТЬ (информационная и эмоциональная)	Компетентность Ь
ОРГАНИЗОВАНИЕ как РЕЗУЛЬТАТ	Продуктивность		Внешность события и компании
Результат СОБЫТИЯ, результат работы. комплексная		Оправдано ли такое долгое существование организации?	Обратная связь: СЛЫШЫМ

Социометрическая матрица (где «бетонировать»?)



Принципы социодраматического подхода

1. Нетождественности описания и события или слова и дела, или инструкции и действия. Мы привыкли принимать описание за событие
2. **Недетерминированности мира**
3. **Неполноты знания и информации.** «VUKA» «Мыслить важнее!»,
но мало уметь мыслить, надо действовать, причем в координации!
 1. **Экономии мышления (Оккам) – полноты игры, события**
 2. **Языка действия (координации слова и дела)**
 3. **Самостоятельности и доверия (не религиозный)**
 4. **Ответственность за понимание в отношениях лежит на обеих сторонах**
 5. **Развития ролей в динамике**
 6. **Априорности события** (оно уже происходит)
 7. **Целостности изменений** Реальные изменения всегда комплексны



«ЛИДЕР»