

# ДА ПРЕВЪРНЕМ ПРОТИВОРЕЧИЯТА МЕЖДУ ОТДЕЛИТЕ В ОРГАНИЗАЦИОНЕН КАПИТАЛ



**НАТАЛИЯ БЛАГОЕВА**  
[www.NataliaBlagoeva.com](http://www.NataliaBlagoeva.com)

**КОНФЕРЕНЦИЯ НА БАУХ**  
Боровец, 18.05.2018



**1** Усецаме напреженията от промените в работната среда най-болезнено в пропукванията между различните части на една система - екипите.

**Този проблем възможност за какво е?**

# ЗАЩО ТРЯБВА ДА ОБЪРНЕМ ВНИМАНИЕ НА ПРОТИВОРЕЧИЯТА МЕЖДУ ОТДЕЛИТЕ?

Има повтарящи се напрежения в организациите.

Едно от най-значимите и пренебрегвани проявления са противоречията между отделите.



Те влияят значително върху крайния резултат.

Устойчивият просперитет зависи от взаимодействието между екипите  
много повече отколкото от отделните хора.



Тези противоречия са симптоми за по-големи проблеми.

Примери са липсата на зрялост, неоптимизирани процеси, неотразяване на  
променящата се среда и променящите се нужди на организациите и хората.



Гледането на тях като обичайно зло засилва неефективността и обратното.

Целенасочената работа с тях може да катализира устойчив просперитет.

# 5 ПОДХОДА, КОИТО ЩЕ ИЗПОЛЗВАМЕ



1. Насочваме внимание към това, което искаме да случим

3. Дилеми и хипотези, а не проблеми и решения



2. Добри въпроси и бавни отговори



4. Проби и грешки



5. Интуиция и вдъхновение



# КАК ДА ПРЕВЪРНЕМ ПРОТИВОРЕЧИЯТА МЕЖДУ ОТДЕЛИТЕ В ОРГАНИЗАЦИОНЕН КАПИТАЛ?

---

## 1. ИСТОРИИ И ДАННИ ОТ ОПИТА НИ



Кога в досегашния ни опит сме преживяли случаи на противоречия между отдели, които са ни помогнали и кога са ни попречили?



# КАК ДА ПРЕВЪРНЕМ ПРОТИВОРЕЧИЯТА МЕЖДУ ОТДЕЛИТЕ В ОРГАНИЗАЦИОНЕН КАПИТАЛ?

---

## 2. КАКВО ВИЖДАМЕ В ДОСЕГАШНИЯ НИ ОПИТ?



- Какво причинява противоречията?
- Какво очевидно се повтаря?
- Какво бихме направили различно?



## 3. КАК ДА СМЕ ПО-УСПЕШНИ СЛЕДВАЩИЯ ПЪТ?



- Хипотези: „Ако....., тогава ....."
- Какво да очакваме и как да се подготвим?
- Кои от тези хипотези да тестваме?



## 4. КОЯ ХИПОТЕЗА ЩЕ ТЕСТВАМ И КОГА?



- Какви възможности имаме да тестваме тези хипотези?
  - Събитие... Хипотеза... Действие*
  - Събитие... Хипотеза... Действие*
  - Събитие... Хипотеза... Действие*
- Кога ще го направим?





# КАК ДА ПРЕВЪРНЕМ ПРОТИВОРЕЧИЯТА МЕЖДУ ОТДЕЛИТЕ В ОРГАНИЗАЦИОНЕН КАПИТАЛ?

2. КАКВО ВИЖДАМЕ В ДОСЕГАШНИЯ НИ ОПИТ?



3. КАК ДА СМЕ ПО-УСПЕШНИ СЛЕДВАЩИЯ ПЪТ?



1. ИСТОРИИ И ДАННИ ОТ ОПИТА НИ



4. КОЯ ХИПОТЕЗА ЩЕ ТЕСТВАМ И КОГА?



# КАК ДА ПРЕВЪРНЕМ ПРОТИВОРЕЧИЯТА МЕЖДУ ОТДЕЛИТЕ В ОРГАНИЗАЦИОНЕН КАПИТАЛ?

---

3 НАЙ-ВАЖНИ ИЗВОДИ, С КОИТО АЗ ЩЕ СИ ТРЪГНА



# ОТ МОЯ ОПИТ

1. Безрезервна вяра в собствената правда и пренебрегването на противоположната позиция спира развитието за всеки човек.

Пренебрегването на противоречията е деструктивно за всяка организация.

2. Противоречията показват точки на небалансираност, които са симптоми за:

- липса на зрялост
- неоптимизирани процеси
- променящата се среда
- или променящи се нужди на организацията и хората.

Противоположностите могат да бъдат източник на развитие и мъдрост.

3. При противоречие и небалансираност не търсим виновен, а се питаме: „Този проблем решение за какво е?“

Не търсим правилното решение на проблем, а развиваме хипотези, на база на които правим своя избор.

Правим избор, като си даваме сметка какъв е залога и какви ценности стоят зад всеки избор, какво интуитивно ни се струва най-правилно и какво ни вдъхновява да продължим.

“Ако останем с напрежението на противоположностите достатъчно дълго, ако го поддържаме, ако сме му верни - понякога създаваме пространство, в което противоположностите се съюзават и раждат една напълно нова реалност.” - Мари-Луиз Фон Франц



**Благодаря Ви!**