



ЕЛЕНА ДУДЧЕНКО,

**консультант по саморазвитию человека, команды, организации, территории;
генеральный директор компании «ВД-консалтинг» (Москва).**

«ИННОВАЦИОННАЯ МЕТОДОЛОГИЯ ДУДЧЕНКО: методология саморазвития человека, команды, организации, территории»

«ИННОВАЦИОННАЯ» - способная к саморазвитию, т.е. живая, постоянно обновляющаяся, формирующаяся во времени и в соответствие с веяниями этого времени, развивающаяся людьми и командами, которые знакомятся с ней и делают своим практическим инструментарием для решения сложных, слабоструктурированных проблем и задач.

Отдельные идеи инновационной методологии развивались в отечественной социологии с середины 70-х годов XX века. В завершённой, целостной форме этот вид методологии вошел в практику с середины 80-х годов. Автор – Вячеслав Дудченко, несколько десятков лет назад поставивший задачу выработки такой методологии развития человека и социальных групп, которая бы объединяла в себе все передовые подходы к вопросам саморазвития и обеспечивала бы процессы обновления в развитии социальных систем всех видов, в частности человека, социальной группы и организации. Дудченко В.С. – доктор социологических наук, профессор, один из основателей отечественной школы организационного консалтинга, автор инновационной методологии и концепции Онтосинтеза (программирование себя определённым образом на способность разрабатывать и реализовывать любые проекты с желаемыми параметрами качества, динамики развития и масштаба). Более 40 лет посвятил изучению принципов саморазвития человека, команд, организаций и территорий и провел более 350 практических консалтинговых проектов, направленных на качественное изменение систем. В научной среде его называли «академик-хулиган», поскольку он везде и всегда прорывался сквозь стереотипы – собственные и окружающих его людей и команд. Автор более 140 научных публикаций и 8 книг, в т.ч. «Абсолютный консультант» и «Саморазвитие».

Ключевые идеи инновационной методологии строятся на глубинном философском базисе, который создавали веками ведущие умы человечества. Пытаясь забраться глубже в основания инновационных процессов и явлений, Вячеслав Дудченко открыл для себя мировоззренческую идею, которая наиболее ярко была обозначена Платоном, когда он пытался «схватить», что такое «идея» или «эйдос». Эта традиция проявлялась в разные времена в работах многих философов, которые пришли к выводу, что идея – есть форма, которая придает некоторому материалу очертания, «оплодотворяет» его и делает его вещью. В инновационной методологии это как раз и есть ключевой фокус внимания: отражение Мира в сознании человека. Допустим, у человека есть образец какой-то вещи и когда он видит в так называемом «материале Мира» некоторое соответствие этому образцу, он вновь проецирует на материал Мира этот образец и создает вещь, придающую форму этого образца. Это явление человеческого сознания легло в основу концепции Онтосинтеза и

соответственно в базис инновационной методологии Дудченко. Появилась глубина, позволяющая конструировать принципиально новые образцы организаций, жизни, реальности и реализовывать их на практике.

Помимо мощной идейной составляющей, на которой строится вся инновационная методология Дудченко, есть в ней и другие, важные для человека составляющие, определяющие результаты его действий и конструирования в своей жизни реальностей разной сложности – память тела, интуиция, сверхвозможности человека, сфера подсознательного и т.д. В.Дудченко в своих размышлениях пришел к выводу, что идеи, приобретающие форму в реальности, рождаются и реализуются не только с помощью мозга, интеллекта, рационального. Человек – это сложная система, до конца не изученная, состоящая из сложнейших внутренних процессов, которые в сочетании дают уникальность и единичность. Отсюда один из важных постулатов инновационной методологии – **КАЖДЫЙ** человек талантлив и уникален. Двигаясь дальше, в область социальных систем и организаций – каждая команда и организация уникальны.

Как это выглядит на практике. Одна из базовых форм освоения инновационной методологии Дудченко – стратегический инновационный семинар с управленческими командами. Проводятся такие семинары на выезде, для реализации принципа погружения и концентрации на актуальных для команды задач. Работа выстраивается по принципу живого самопрограммирования – в начале семинара первым лицом обозначается ключевая управленческая задача (разработка стратегии развития на 3-5-10 лет, подготовка прорыва команды в новые пространства и на новые уровни, перенастройка коллективного сознания под новые для бизнеса задачи и т.д.), далее происходит глубинное знакомство с каждым участником, где появляется **ЧЕЛОВЕК** (а не просто функция) и его задачи, амбиции, стремления по жизни, в пределе. На основе озвученных задач выстраивается логика работы на семинаре, чтобы каждый участник имел возможность представить свою картину Мира и чтобы в процессе работы произошла интеграция разных представлений о прошлом, настоящем и будущем компании, чтобы будущие события конструировались на прочном, глубинном основании, что приводило бы к определенности и пониманию, как строится компания, куда и как она пойдет дальше, какие правила игры, каково место и роль каждого в этом процессе. Это становится мощным мотиватором для каждого управленца – участника семинара.

Когда каждый участник события появляется в пространстве такой работы, далее, уже на новом для команды уровне проводится диагностика ситуации в компании и команде, определяются проблемные узлы и ресурсная база и затем командой строится видение желаемого состояния системы. Причем, эта работа параллельно ведется на трех уровнях – каждый человек в отдельности, команда и компания в целом. И, наконец, управленческая команда формулирует ключевые идеи для развития команды и компании. При этом обязательно рассматривается контекст, в котором находится команда и бизнес – тренды развития человечества и данной конкретной сферы, конкурентная среда, темпы развития идей, людей и компаний и т.д. Если коротко – на любом семинаре (будь он 3-дневный, однодневный или 3-часовой, допустим) команды отвечают на три вопроса:

- ✓ **КТО?** – кто мы как личности и профессионалы, кто мы как команда и как бизнес, устраивает ли нас то состояние, в котором мы сейчас находимся;
- ✓ **ЧТО?** – что мы хотим в пределе, наше видение состояния нашей системы в пределе (нас, как личностей, как команды и как бизнеса);
- ✓ **КАК?** – как мы этого достигнем (конкретные шаги с датами и ответственными).

В чем же смысл живого самопрограммирования? Логика работы на семинаре выстраивается нами как ведущими в зависимости от задач и акцентов самой команды. Т.е. каждый семинар получается уникальным, как Роллс-ройс ручной сборки. И результат такой

работы становится общей интеллектуальной собственностью команды и мощным мотиватором для дальнейшей реализации выработанных идей. А мы, как ведущие являемся своеобразным «ларцом с методами», которые мы предлагаем в зависимости от хода событий и от потребностей каждой конкретной команды. В идеале мы в процессе семинара работаем на то, чтобы каждая команда приобретала навыки генерации методов работы и чтобы каждая команда в итоге становилась инновационной – способной к постоянному саморазвитию.

Вся работа обязательно сопровождается практиками, связанными с развитием эмоционального интеллекта управленцев и с обращением к их... телесности. Поскольку самые сильные результаты получаются, когда изменения происходят, что называется, на клеточном уровне. Тогда мысли, эмоции и действия становятся единым процессом, не разорванным, как это часто бывает в жизни и в практике. Проще говоря, обучаемся думать, говорить и делать в едином ключе.

Обязательно ведется работа на приобретение навыка управлять самим собой, в первую очередь, – своей энергетикой, своим здоровьем, своим ресурсным состоянием, своей собственной жизнью. Ведь именно в этом случае возможно эффективное управление другими системами – командами, организациями, территориями.

Три ключевых слова семинара, на изучении которых мы в т.ч. выстраиваем работу, направленную на саморазвитие:

- ✓ **ОСОЗНАННОСТЬ.** «Он жил и умер, не приходя в сознание» - такая логика не для управленцев, за которыми стоят люди и системы. Задача – учиться приводить себя в осознанное состояние, чтобы понимать, кто я, куда, как и с кем иду, что мною движет, что меня устраивает и что нет и т.д.
- ✓ **СВОБОДА ВЫБОРА.** Каждый человек свободен делать выбор. Как только приходит это осознание, высвобождается колоссальное количество энергии, человек берет на себя ответственность за все, что происходит с ним в жизни. Поскольку понимает, что все вещи, явления, люди, которые есть в его жизни – это его собственный выбор.
- ✓ **ОТКРЫТОСТЬ.** Лучшее средство защиты – это... абсолютная открытость. Речь не о «вывернуть всю душу наружу», а об открытости своих намерений, своих представлений о самом себе и о Мире, о пути, который я выбираю. Закрытые, обращенные внутрь себя и ориентированные на потребление системы и люди, как правило, стремятся к деградации; судьба открытых систем, ориентированных на созидание, творчество, на «поделиться с другими» (результатами труда, мыслями, энергетикой) - развитие, процветание, уникальные возможности, которые постоянно приходят и появляются в зоне видимости.

Самый главный мотиватор, возникающий в вышеописанных и подобных им процессах и событиях – появление и проявление ЧЕЛОВЕКА. В первую очередь для него самого. Такое обучение основам и методам управления системами «с человеческим лицом» приводит к внушительным результатам. У людей загораются глаза, открывается второе дыхание и их уже не нужно искусственно мотивировать – у людей появляется СМЫСЛ, который дает энергию, желание развиваться, учиться и конструировать как можно больше ярких и успешных реальностей, что дает возможность за одну жизнь проживать несколько. Причем, такой подход доступен каждому руководителю – в принципе, усвоив базовые принципы, на которых строится мотивация людей к жизни и творчеству, любой руководитель может создавать для своей команды такое пространство. Было бы желание ☺.

06.04.2016

Информация об авторе статьи:

ДУДЧЕНКО ЕЛЕНА, ведущая стратегических и трансформационных семинаров с бизнес-командами. Заказчики - собственники, первые лица и ТОП-менеджеры, озадаченные вопросами развития (собственного, своей команды, своей компании, своей сферы, Мира).

Правопреемник автора методологии саморазвития и концепции Онтосинтеза профессора Вячеслава Дудченко. Центральная идея концепции - программирование ЧЕЛОВЕКОМ и командами себя таким образом, чтобы научиться разрабатывать и реализовывать сложные проекты с заданными параметрами качества, динамики развития и масштаба.

Автор и ведущая спецкурсов по освоению методологии создающей групповой динамики, принципов решения сложных слабоструктурированных задач и правилам проведения событий для изменений в человеке, команде, организации, территории (курсы идут в ВУЗах и в Школе Дудченко "Абсолютный консультант").