



Change management в управлении бизнес-архитектурой

Спикер:

Михаил Ермолаев

**Управляющий партнер Компании GAB,
Генеральный дистрибьютор Business Studio
в Казахстане и Узбекистане**

Корпоративная культура

Интегральная команда

Управление изменениями



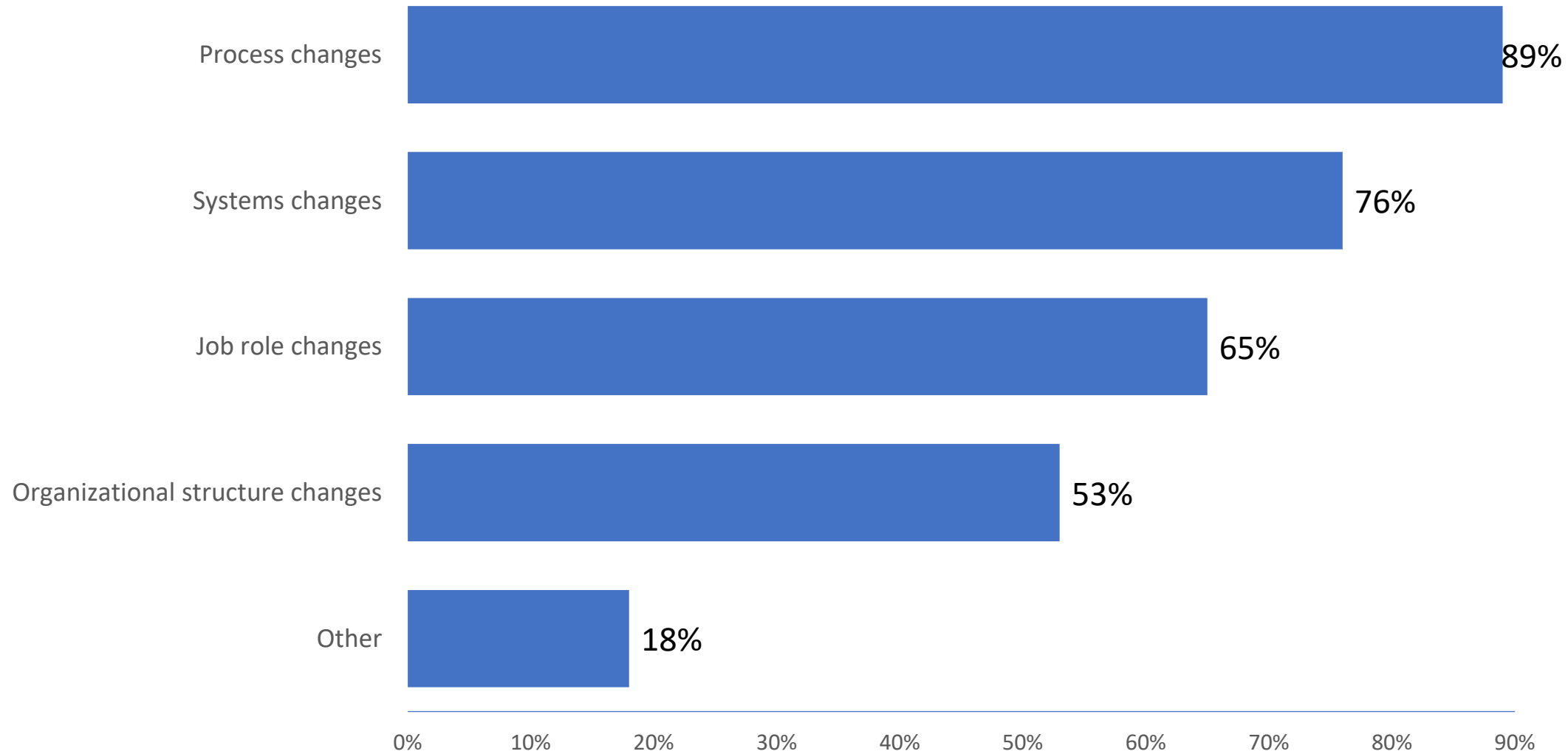
По материалам СТУ Софт

Бизнес-архитектура – это модель (структура) организации, содержащая следующие элементы и их связи:

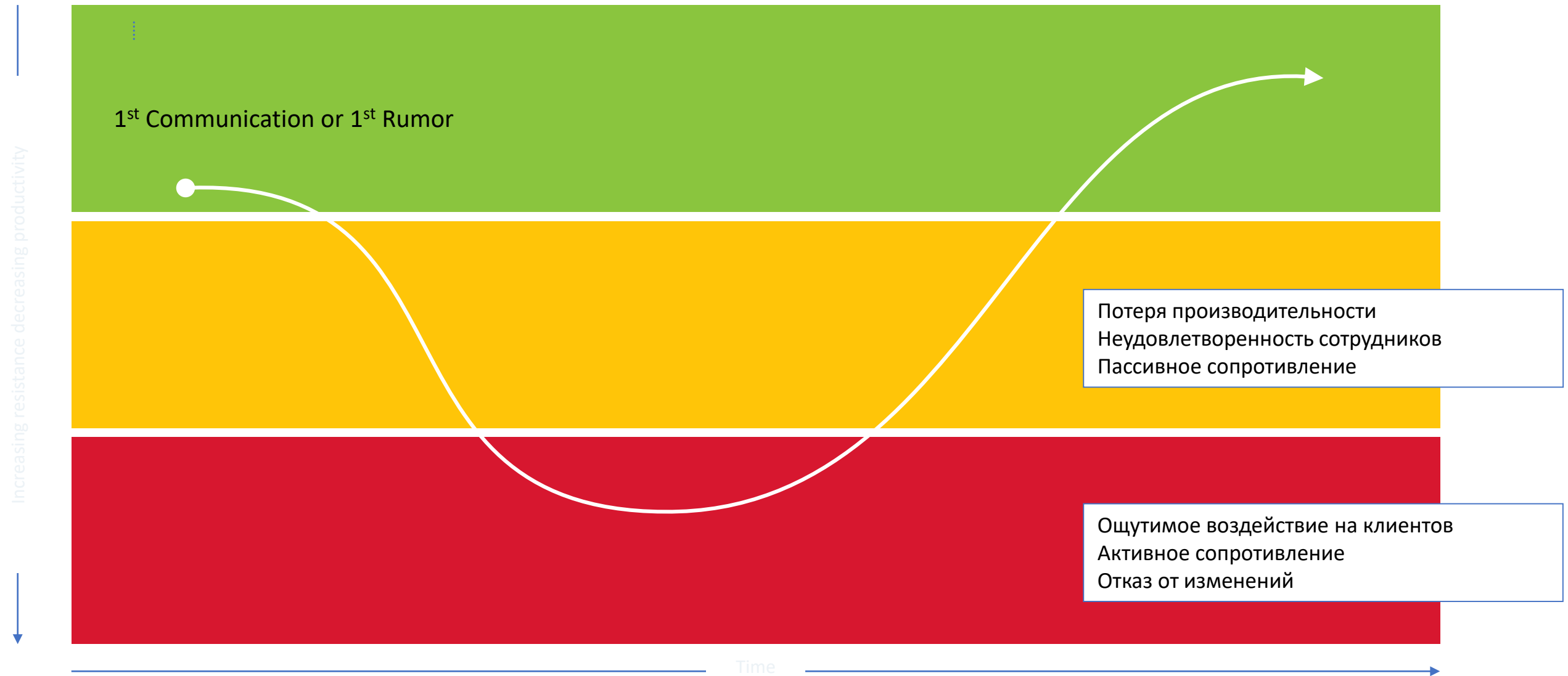
1. **Цели бизнеса (Миссия)** - определяют направление и стратегию развития.
2. **Модель бизнес-процессов** – описывает регулярную деятельность, направленную на достижение целей бизнеса.
3. **Ресурсы и данные** – это физические и информационные объекты, с которыми работает организация.
4. **Организационная структура** – структура подразделений компании.
5. **Информационные системы** – служат для поддержки протекания бизнес-процессов.



Большинство проектов предполагает изменения бизнес-процессов

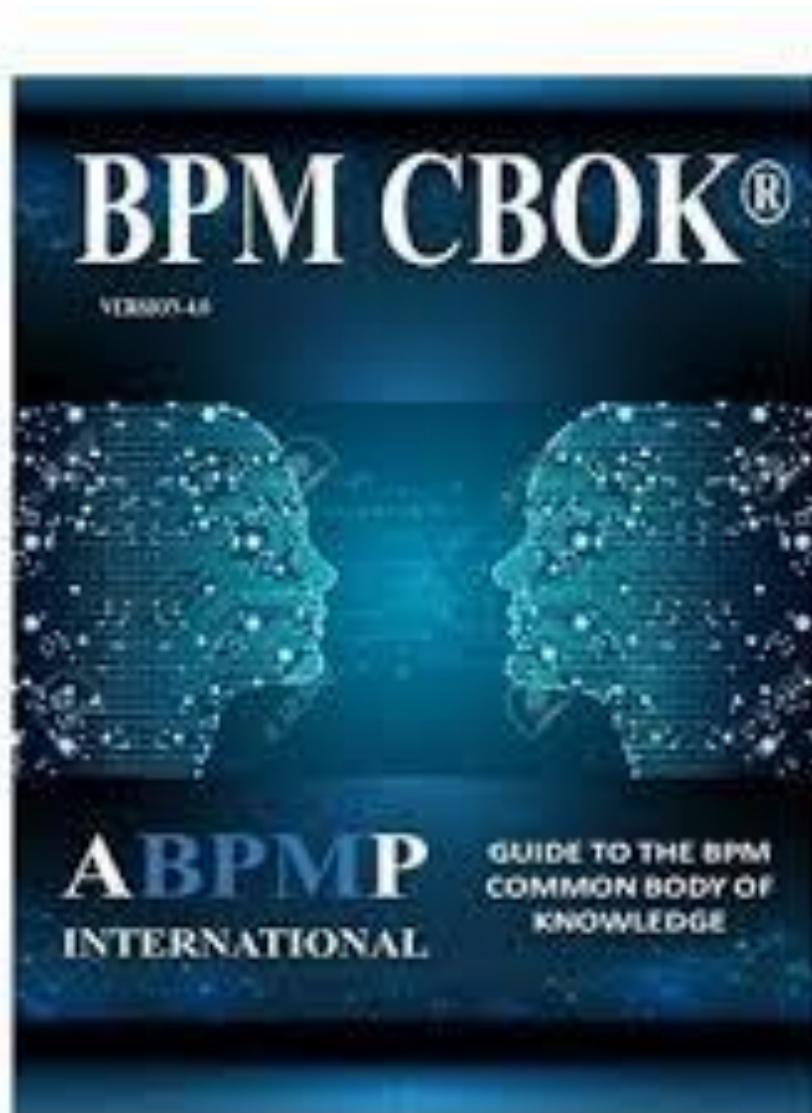


Copyright © 2018 Prosci Inc. Best Practices in Change Management- 2018 Edition



Prosci® Flight Risk Model

Михаил Ермолаев, Системная практика управления бизнес-процессами, 2022



1. Соответствие стратегии и бизнес-архитектуры
2. Реализация стратегии с использованием BPM Life Cycle Framework
3. Лидерство, организационный дизайн, управление проектами и изменениями
4. Эволюция iBPMS:
Разработка процессов и Управление задачами
Роботизированная автоматизация процессов
Анализ больших данных (Big Data)
5. Блокчейн
6. Искусственный интеллект, машинное обучение, глубокое обучение
7. Интернет вещей (IoT)



Треугольник изменений Prosci (PCT)





В качестве единой системы координат при оценке состояния корпоративной культуры была принята теория спиральной динамики, согласно которой тип культуры определяется актуальными в данный момент ценностями. При этом развиваются культуры последовательно

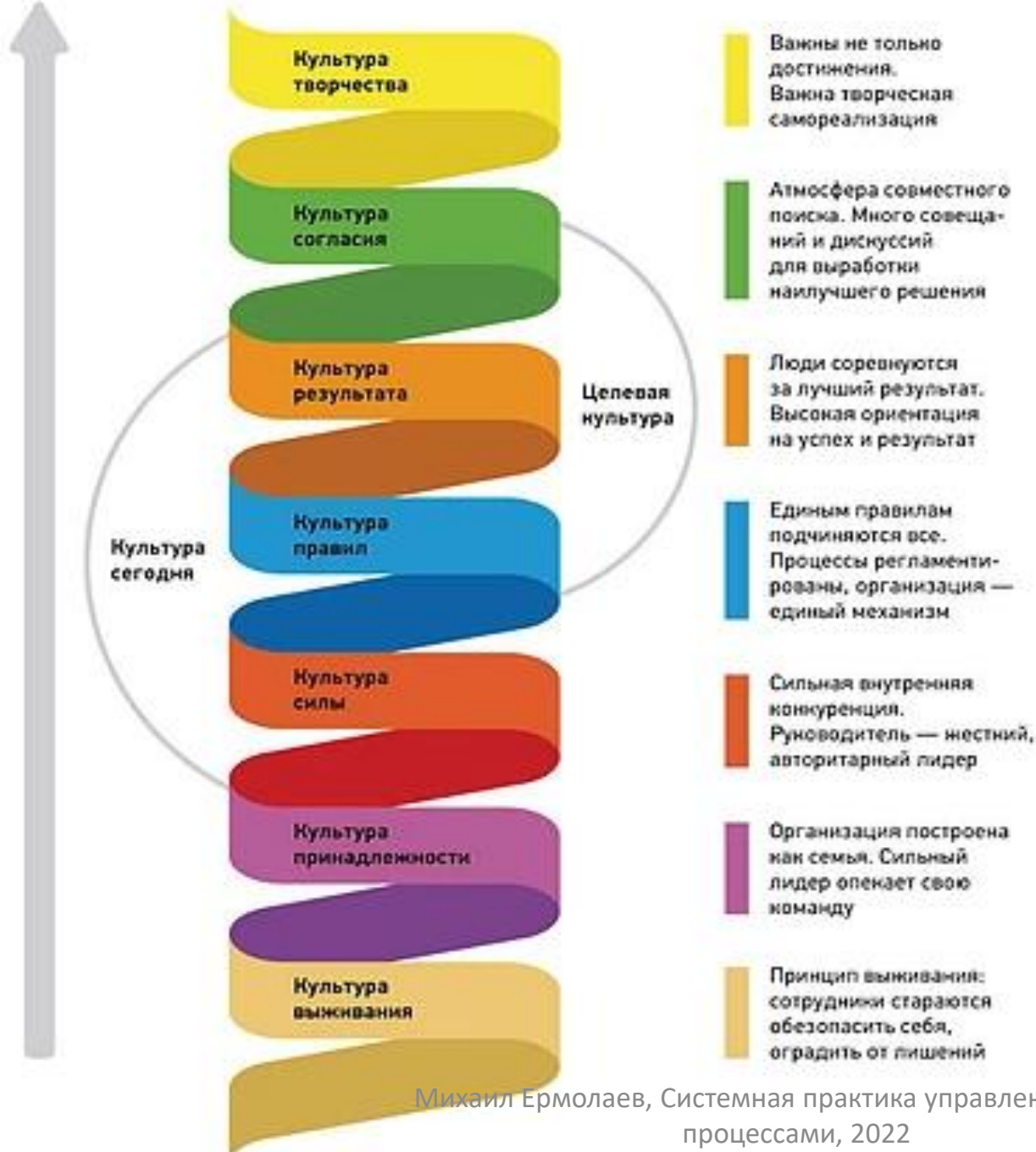
Культуры развиваются последовательно. Перескочить ступень в развитии очень сложно

Тип культуры определяется актуальными ценностями

Целевая культура определяется по наиболее высоким целевым ценностям

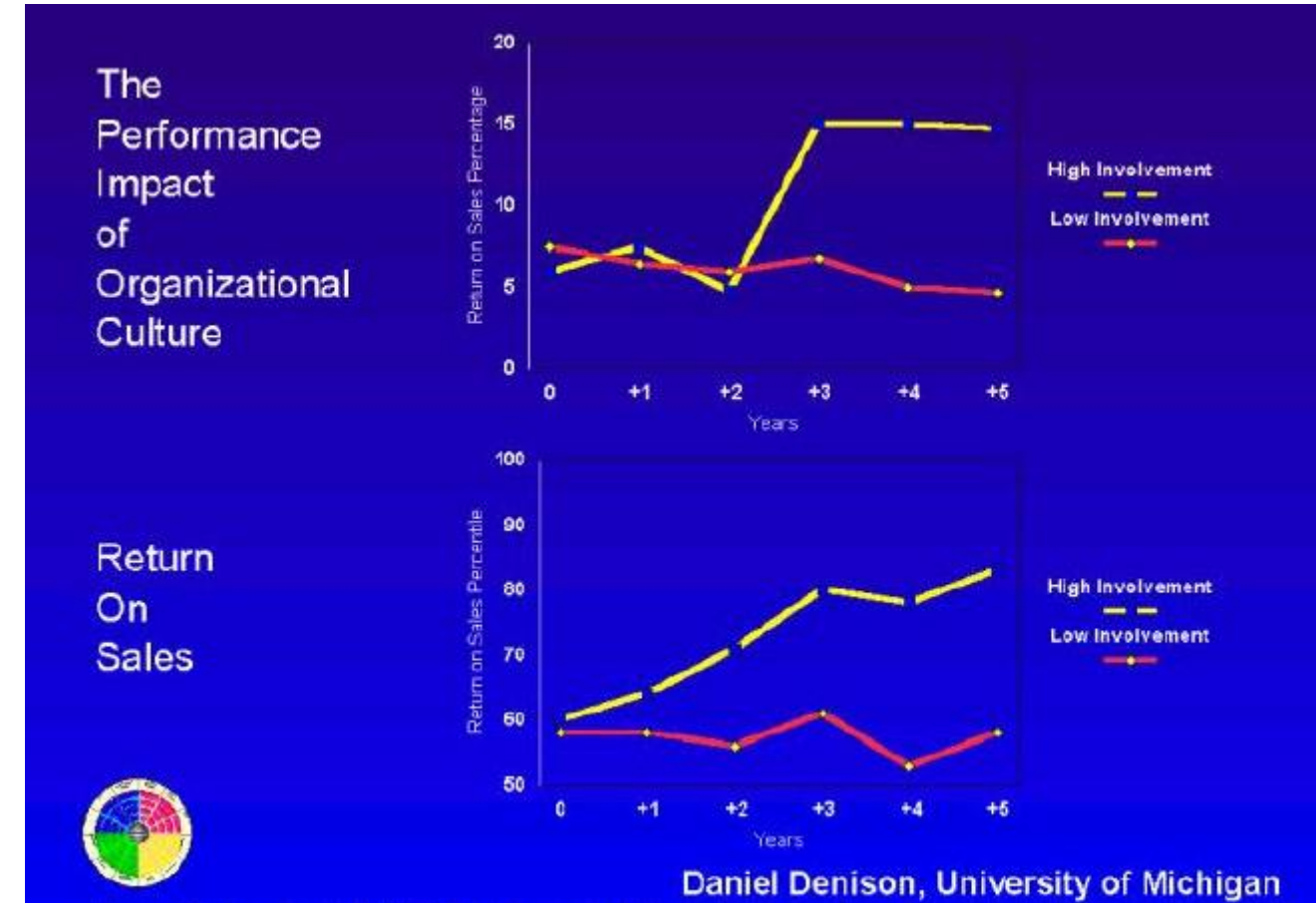
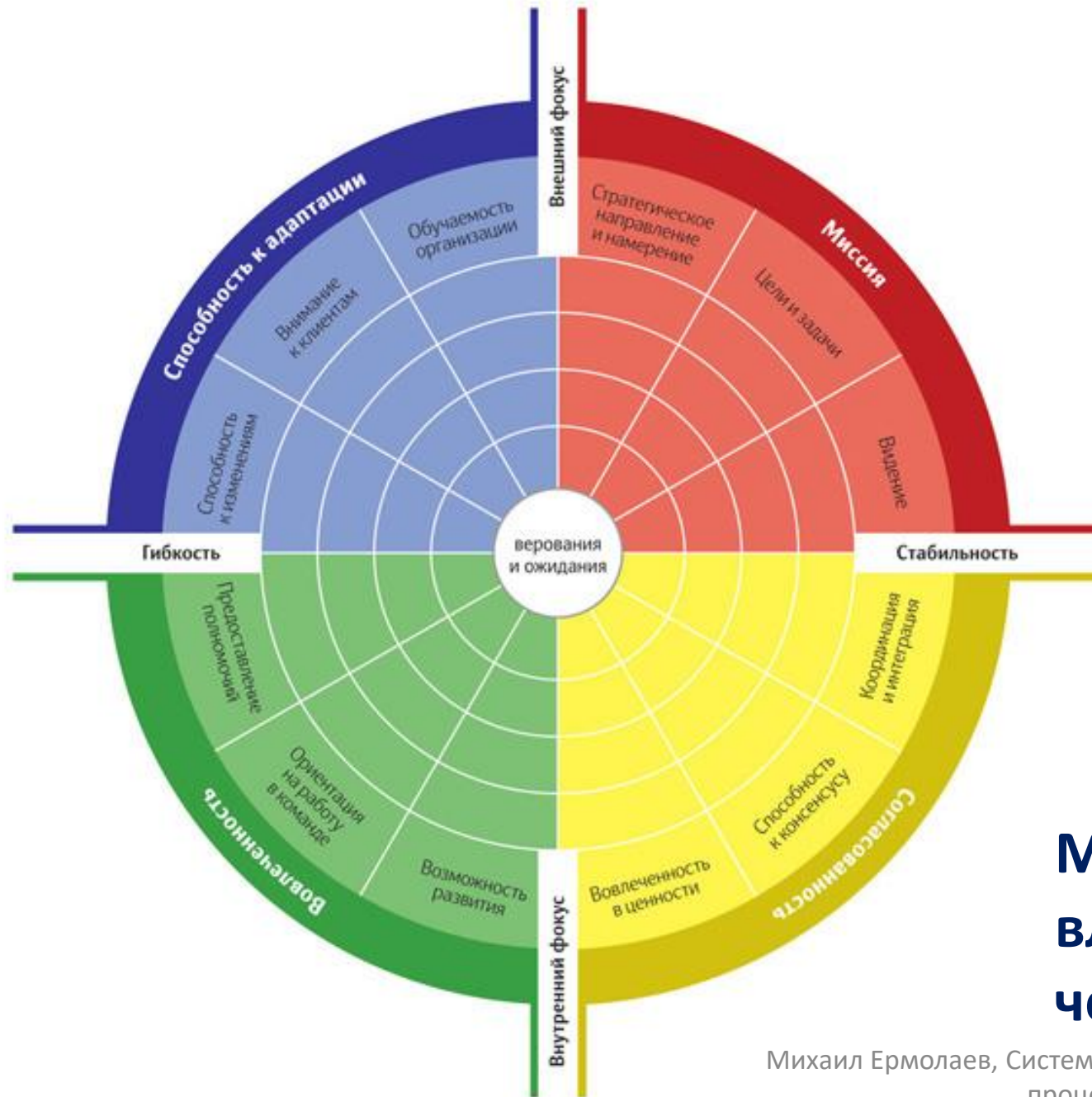
Ценности предыдущей культуры не умирают, а становятся фоновыми

Новые ценности начинают доминировать, насыщаются энергией и эмоциями



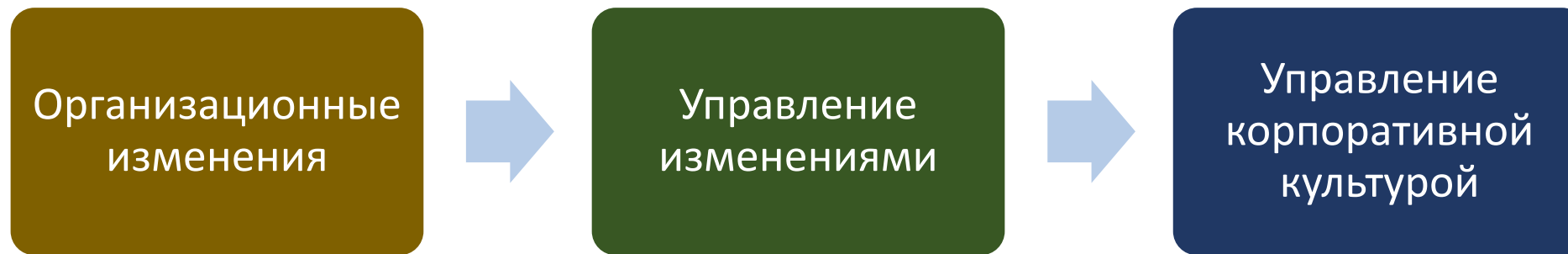
ТЕОРИЯ СПИРАЛЬНОЙ ДИНАМИКИ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУР

1. Корпоративная культура эволюционирует вместе с лидером
2. От развития лидера зависит развитие команды и культуры организация

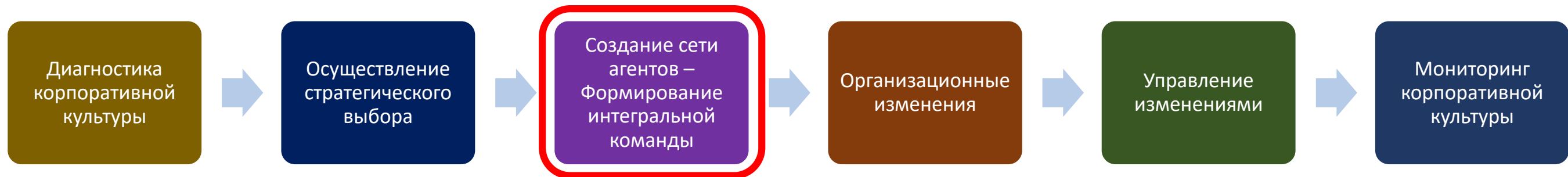


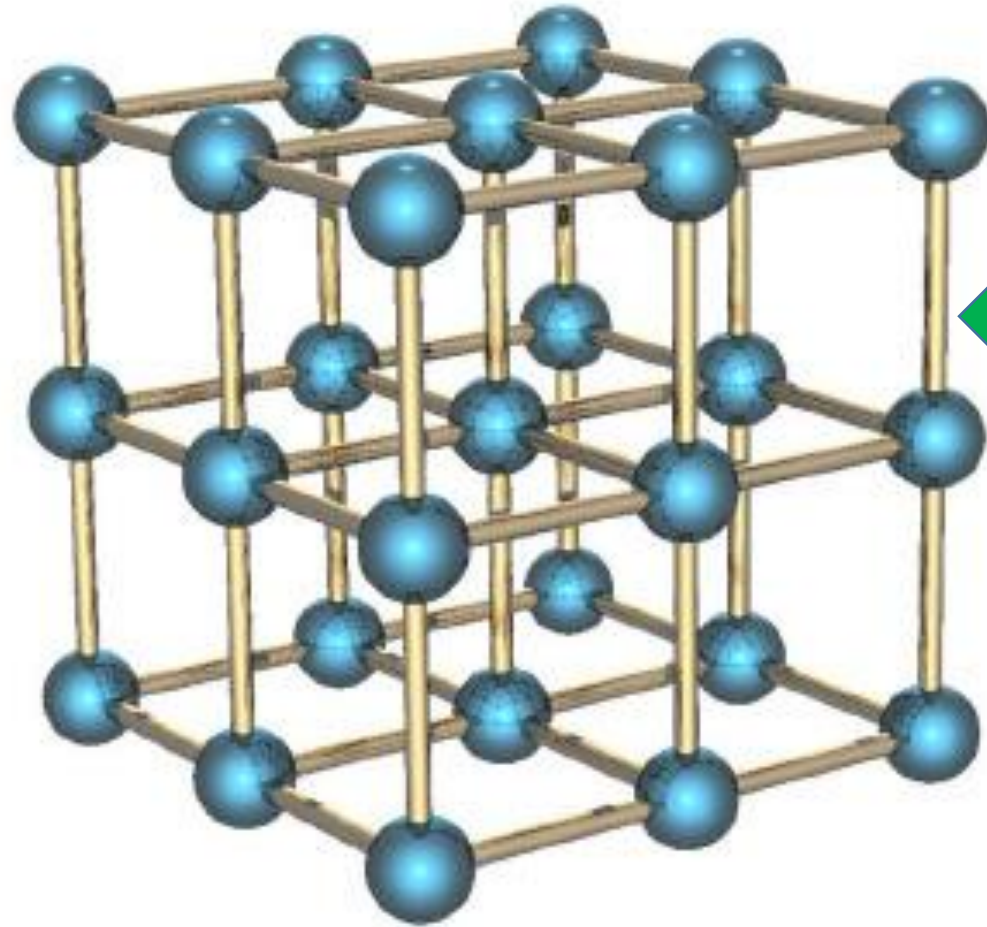
**Модель Денисона. Корпоративная культура
влияет на эффективность организации
через вовлеченность персонала**

Как есть



Как должно быть (по мотивам работ Герта Хофстеде)





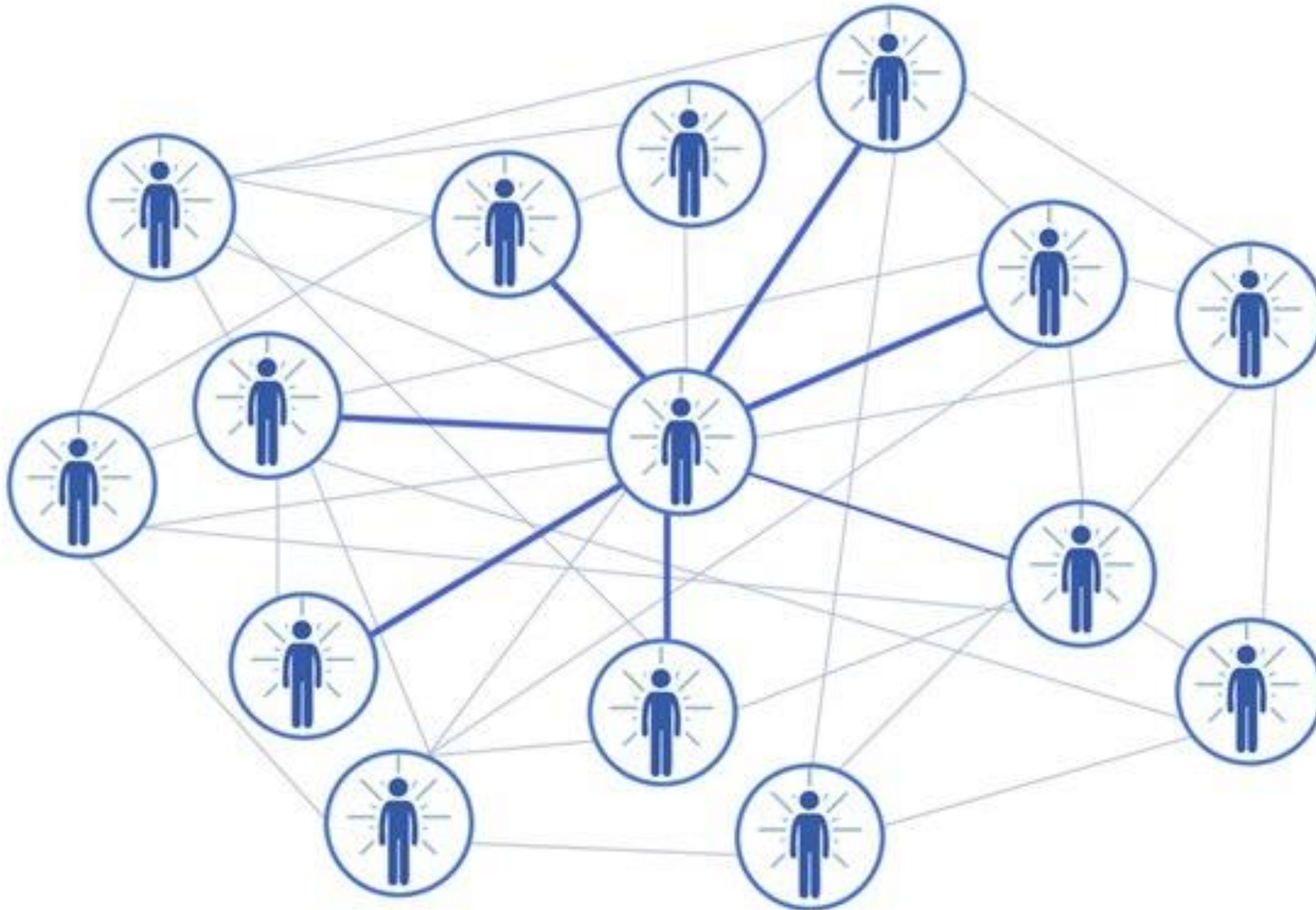
**Внимание
на человека**

**Внимание на
связь**

- Фокус на связях между участниками команды, а не на личности;
- Забота о товарище – «Один за всех и все за одного»;
- Конструктивная помощь, поддержки (не критики);
- Активно слушать и слышать другого;
- Говорить в «центр круга» («общий котел»), туда, где размещена «общая задача»

Только раскрытие системы общей связи между участниками команды даст им возможность правильно относиться друг к другу.



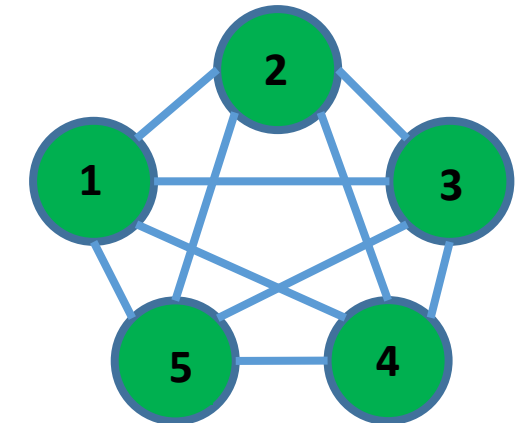
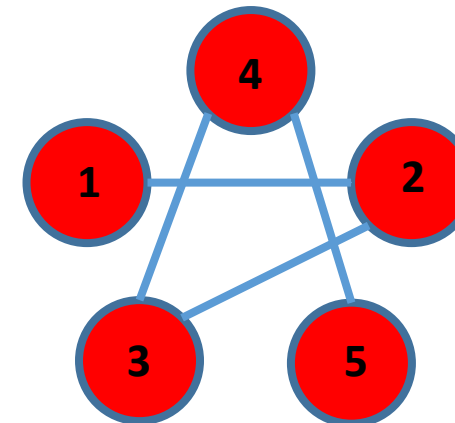
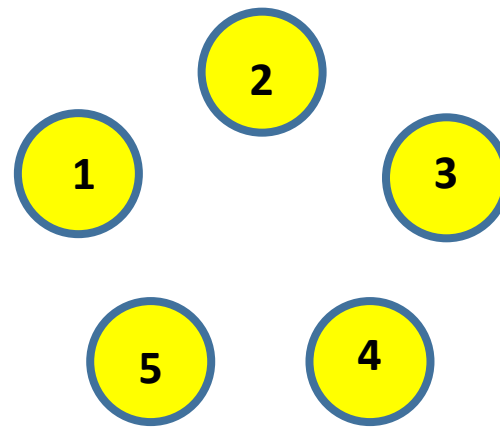
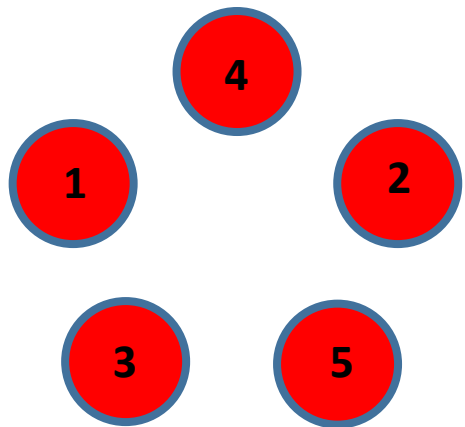


Исходное состояние

Целевое состояние

**Исходное состояние
«живой системы»**

**Целевое интегральное
состояние «живой системы»**



ЛЕЧЕНИЕ СИМПТОМОВ или СИСТЕМНОЙ БОЛЕЗНИ







www.gab.kz

vermolayev.mikhail@gmail.com

Mob|WA|Tg +77015292982