

Виды организационных изменений и их сущность.

Панкевич Сергей Игоревич
Ми-3ОММ-301

Организационные изменения

– это процесс, включающий в себя трансформацию или перемену состояния организации в целом или ее элементов, в определенном пространственно-временном формате, как реакция на нестабильность внешней и внутренней среды. Совершенствование управления осуществляется через организационные изменения.

Основная цель организационных изменений

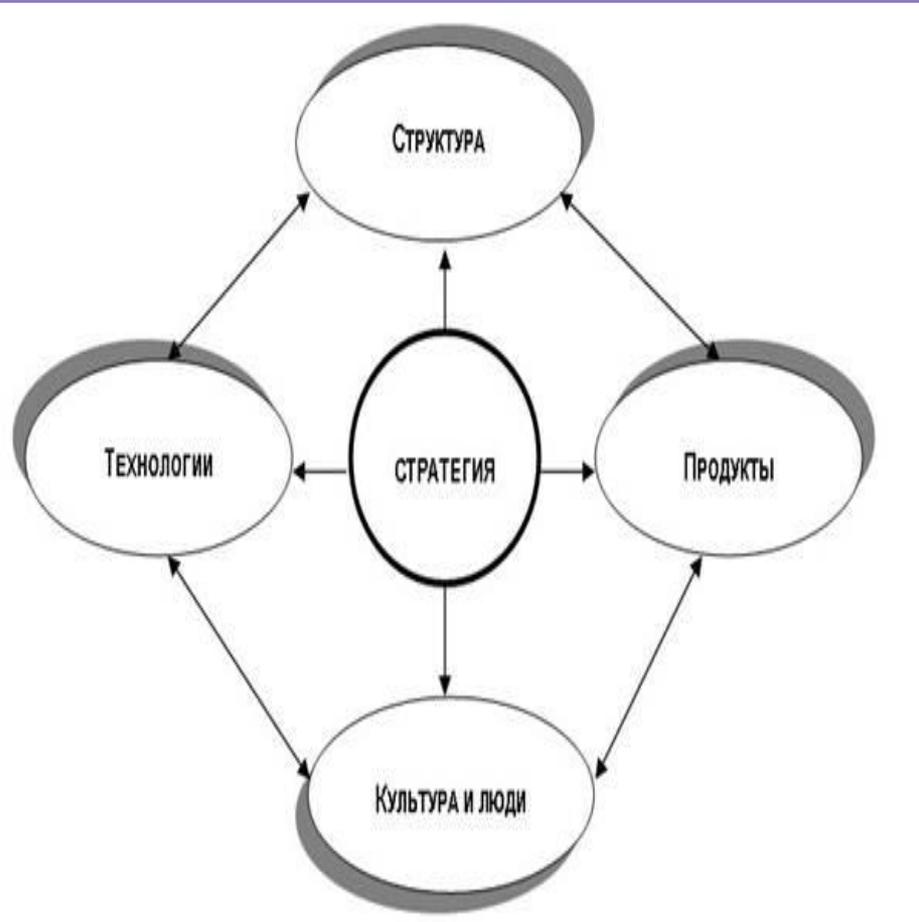
-построение более эффективной компании.

Поэтому организационные изменения должны проводится в соответствии с её стратегией развития.

Виды организационных изменений

Современная теория организации описывает 4 основных вида организационных изменений, которые в той или иной степени затрагивают все структурные элементы организации (рис. 1.):

- *технологические (процессные);*
- *структурные;*
- *продуктовые;*
- *культурные.*



В центре схемы — стратегия, т.е. магистральный путь развития организации в каком-то конкретном промежутке времени. Стрелки же между различными видами изменений означают, что изменения в каком-то из компонентов обязательно влекут за собой изменения в других, а все они вместе влияют на изменения в стратегии организации.

Рис. 1. Виды организационных изменений

Технологические (процессные) изменения. Их конечная задача — повышение эффективности производства товаров или услуг и связаны они чаще всего с выполнением основной производственной функции организации. С другой стороны, в современных организациях эти изменения касаются также управленческих и сервисных технологий. К таким изменениям относятся:

- Технологические инновации, т.е. нововведения в технологические процессы.
- Нововведения в сбытовой и закупочной деятельности.
- Инновации в договорной работе, в схемах сотрудничества с партнерами по бизнесу и т.д.
- Изменения, вносимые в процессы менеджмента организации.

Продуктовые изменения. Изменения, которые организация производит в своих продуктовых линиях или услугах, связаны, прежде всего, с изменениями в потребностях и предпочтениях потребителей. Организация, которая уловила эти изменения и предложила рынку соответствующий продукт, приобретает серьезные конкурентные преимущества.

Продуктовые изменения могут быть результатом появления новой технологии. Классический пример — появление компьютеров. С одной стороны, их создатели с большим трудом представляли, какое место может занять компьютер в повседневной жизни людей. С другой — именно появление данного продукта «спровоцировало» появление и рост целых отраслей производства и услуг.

Структурные изменения. Это изменения, связанные с целями, иерархией, процедурами и структурами организации. Наиболее распространенные тенденции структурных изменений:

- Переход от механистических к адаптивным структурам;
- Изменение системы оплаты труда;
- Пересмотр системы оценки качества работы;
- Реорганизация организационной структуры управления и перераспределение ответственности и полномочий менеджеров и т.д.

Культурные изменения. Это, пожалуй, наиболее медленно происходящие изменения. Здесь имеются в виду изменения в ценностях, нормах, отношениях, убеждениях и поведении членов организации. В современном менеджменте разработано достаточно много инструментов изменения культуры организационных групп и организации в целом. Изменению как правило подвергаются:

- Ценности и нормы;
- Психологический климат;
- Стиль и методы управления;
- Культура производства и труда;
- Уровень компетентности персонала, его отношение к работе;
- Отношения с партнерами по бизнесу, потребителями, местным населением и обществом.

Литература и ссылки

- 1) Дафт Р.Л. Менеджмент. СПб.: Питер, 2000. С. 386..
- 2) http://www.std72.ru/dir/menedzhment/upravlenie_izmenenijami/sushhnost_organizacionnykh_izmenenij/58-1-0-582
- 3) http://studopedia.su/6_45267_vidi-organizatsionnih-izmeneniy.html
- 4) http://studme.org/1151040911218/ekonomika/organizatsionnye_izmeneniya