

Сущность, типы, этапы и методы организационных изменений и инновационных преобразований

Сущность организационных изменений и инновационных преобразований



Организационные изменения - это освоение компанией новых идей или моделей поведения. Деятельность организации представляет собой постоянное реагирование на необходимость изменений, идущих как из внутренней, так и из внешней среды. Управление процессом изменений требует направляемого и долгосрочного развития и руководителей, и организации. Изменения не являются самоцелью, это постоянный процесс.

Типы организационных изменений и инновационных преобразований

Наименование типа изменений	Состояние основных факторов, задающих необходимость и степень изменений.
Перестройка организации	Предполагает фундаментальное изменение организации, затрагивающее ее миссию и организационную культуру.
Радикальное преобразование	Организация не меняет отрасли, но при этом в ней происходят радикальные изменения, вызванные, например ее слиянием с другой организацией.
Умеренное преобразование	Осуществляется в том случае когда организация выходит с новым продуктом на рынок и пытается привлечь к нему покупателей. В этом случае изменения касаются прежде всего производственного процесса, а также маркетинга
Обычные изменения	Связаны с проведением преобразований в маркетинговой сфере с целью поддержания интереса к продукту организации. Эти изменения не являются существенными их проведение мало затрагивает деятельность организации в целом
Неизменяемое функционирование	Происходит тогда, когда организация неизменно реализует одну и ту же стратегию. При таком выполнении стратегии не требуется проводить ни каких изменений, потому, что при определенных обстоятельствах организация может получить хорошие результаты, опираясь на накопленный опыт.

Этапы организационных изменений и инновационных преобразований



диагностика
существующей
структуры;

разработка новой
структуры;

внедрение новой
структуры,
реализация
изменений.

Методы организационных изменений и инновационных преобразований



революционный – кардинальное изменение организационной системы в результате перехода к новому качественному состоянию; используется в случае неэффективности функционирования организации или низкой степени эффективности и результативности функционирования организации;

эволюционный – изменение, осуществляемое на большом промежутке времени посредством накопления небольших по масштабу изменений; используется в случае недостаточного объема ресурсов или неопределенности внешней среды и конечного результата изменений.