

# ПОНЯТИЕ, ПРЕДПОСЫЛКИ, ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Выполнила студентка ДГУ Факультета Управления 1  
курса магистратуры  
Направления «Управление бизнесом»  
Алиева Зарема

# План презентации.

- Введение
- Понятие «изменений»
- Факторы изменений
- Цель организационных изменений
- Заключение
- Список литературы

# Введение

В последние годы наблюдается заметный рост заинтересованности проблемами управления организационными изменениями. Данную ситуацию можно объяснить стремлением руководителей профессионально проводить необходимые изменения на предприятии, а не рассматривать их во второстепенном значении. Само понятие «управление организационными изменениями» является достаточно многогранным и всеобъемлющим, при этом необходимо правильно определять его наиболее важные аспекты и грани.

Таким образом, в настоящее время существует много определений понятия «организационные изменения», однако каждый из авторов вкладывает свой смысл в данный термин. Приведем наиболее часто встречающиеся определения этого понятия:

1. Изменение в организации означает изменение в том, как организация функционирует, кто ее члены и лидеры, какую форму она принимает и как она распределяет свои ресурсы.

2. Изменение — это эмпирическое наблюдение различия в форме, качестве или состоянии какого-либо организационного элемента в течение времени. Организационным элементом может быть работа конкретного сотрудника, рабочая группа, организационная стратегия, программа, продукт или вся организация в целом.

3. Организационное изменение — это преобразование организации между двумя моментами времени. Данные трактовки термина «организационное изменение» имеют две важные составляющие: содержание (что изменилось?) и процесс (как менялось?). Содержательный анализ изменений позволяет понять, какие характеристики организации изменились за изучаемый промежуток времени. Процессный анализ определяет способ проведения организационных изменений. Профессор менеджмента Оуэнской школы управления в университете Вандербильта Ричард Л. Дафт в своем определении совместил данные составляющие. По его словам, организационные изменения определяются как освоение компанией новых идей или моделей поведения.

В результате можно сказать, что управление изменениями — это структурированный процесс, задача которого — предложить и внедрить изменения в соответствии с техническими и экономическими возможностями организации. Данный процесс должен быть последовательным и усиливаться либо ослабевать в зависимости от потребностей и результатов.

Для поддержания конкурентоспособности, лучшего обслуживания покупателей и обеспечения должного технологического уровня организациям необходимо чаще проводить в жизнь перемены, а нередко и радикального характера. Современная организация действует во все более неопределенных условиях. Неожиданные явления возникают весьма быстро, и организации должны оперативно на них реагировать.

Например, компания ООО «Фибропласт» имела хорошие финансово-экономические показатели и занимала лидирующее положение на рынке хозяйственных товаров России. Ее сотрудники и потребители на данном этапе были вполне довольны сложившейся ситуацией. Но компания перестала развиваться и постепенно стала терять свою уникальность, которая позволяла ей раньше стремительно наращивать объемы производства и продаж. Появились конкурирующие фирмы, выпускающие аналогичную продукцию. Поэтому они решили повысить эффективность организационной деятельности благодаря изменениям индивидуального и коллективного поведения в сторону совершенствования и перемен, мобилизации творческих способностей и изобретательности и создания непрерывно совершенствующейся организации, уникальной в своей основе.



Неизбежность изменений и ускорение темпов перемен сегодня признают все менеджеры. Именно темп и непредсказуемость событий во внешней среде диктуют необходимость быстрых перемен в организации. Выделим некоторые ключевые факторы ускоряющихся перемен:

1. Более требовательные покупатели — острая конкуренция в большинстве областей означает, что покупатели получают лучший сервис, лучшее качество и более широкий круг товаров и услуг.

2. Глобализация — конкуренция происходит во всемирном масштабе, покупатели все чаще могут приобретать любые товары по всему миру. Товары и услуги свободно перемещаются по миру, источники поставок существенно расширяются.

3. Технология — информационная технология серьезно влияет на то, как производятся товары и оказываются услуги, как осуществляется управление внутри организаций и доставка товаров и услуг на рынок.

4. Другие, неинформационные, технологии также оказывают глубокое влияние на продукцию и рынки. В частности, биотехнология позволяет выпускать ранее неизвестные товары и уникальным образом воздействует на рынки.

Все перечисленные факторы создают неустойчивую и непредсказуемую среду, означающую, что организации находятся в состоянии постоянного изменения. И даже если дела идут благополучно и организация находится на подъеме, она все равно должна обновляться, если хочет достичь или сохранить лидирующее положение в своей сфере. Поэтому процесс обновления, по сути, непрерывен и является одним из важнейших объектов управления.

Преобразования, происходящие в организации, можно рассматривать с самых различных точек зрения. Прежде всего, они бывают запланированными и незапланированными.

Первые осуществляются в рамках эволюционного развития, тенденции которого хорошо отслеживаются, и на основании этого заблаговременно намечается наиболее подходящий момент для преобразований. Незапланированные часто приходится осуществлять спонтанно, в неожиданных ситуациях, поэтому иногда этот процесс может стать стихийным, неуправляемым. Преобразования могут быть разовыми или многоступенчатыми, что во многом определяется их масштабом, располагаемым временем, внутренней гибкостью организации, ее способностью выдержать шок, вызванный переменами.

Цель организационных перемен состоит в лучшем осуществлении организационной стратегии. Если же изменение лишь косвенно затрагивает стратегию, то возникают серьезные сомнения в его необходимости и полезности.

Идеологической предпосылкой обновления является внедрение в сознание членов организации понимания того обстоятельства, что этот процесс — признак нормального, здорового развития организации, и люди должны быть постоянно к нему готовы. Перемены совсем не обязательно свидетельствуют о том, что организация попала в критическое состояние, но они и не должны осуществляться ради самих себя, а быть на пользу всем сотрудникам.

Другой идеологической предпосылкой обновления является формирование и в последующем совершенствование новой системы общих ценностей, составляющих одну из основ прочности и устойчивости организации. Для того чтобы последние были приняты большинством ее членов, нужно учитывать их индивидуальные ценности. В этом случае люди будут более активно стремиться к достижению общих целей.

Третья идеологическая предпосылка обновления состоит в признании уникальности личности каждого члена организации и формировании во всех ее звеньях доверия к исполнителям, отношения к ним как к главной творческой силе, а не просто как к персоналу.

Четвертая идеологическая предпосылка обновления состоит в создании и поддержании в организации, необходимого морально-психологического климата, обеспечивающего здоровые отношения между людьми, устранения внутренних барьеров, непримиримости к склокам, интригам, нечистоплотному поведению.

Важной организационной предпосылкой обновления является наличие четких целей и стратегий, широкое привлечение рядовых исполнителей к решению максимального числа задач, стоящих перед организацией, в том числе и связанных с неожиданными ситуациями.

## Заключение

Таким образом, организационные изменения являются неотъемлемой чертой современного бизнеса. Эта новая реальность требует абсолютно иных навыков выживания и осознания того, что нет ничего постоянного, а умение измениться вовремя и нужным образом становится одним из определяющих факторов успеха современной организации.



# Список использованной литературы

[http://referatwork.ru/upravlenie\\_izmeneniyami\\_manual/section-6.html](http://referatwork.ru/upravlenie_izmeneniyami_manual/section-6.html)

<https://studwood.ru/>

**Спасибо за внимание!**