



**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А. И. ГЕРЦЕНА**
Кафедра управления образованием

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ОБРАЗОВАНИИ

МОДЕЛЬ ЖИЗЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИИ Л. ГРЕЙНЕРА

Кравцов А. О.,
кандидат педагогических наук, доцент
кафедры управления образованием
РГПУ им. А.И. Герцена
Санкт-Петербург
ak90@yandex.ru



Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера

Стадия I Стадия 2 Стадия 3 Стадия 4 Стадия 5



Стадии роста организации

- креативность (+ кризис лидерства);
- директивное руководство (+ кризис автономии);
- делегирование (+ кризис контроля);
- координация (+ кризис волокиты);
- сотрудничество (+ кризис чего?).

Организационные практики на этапах эволюции в пяти стадиях роста

| Тип практики | Стадия 1 | Стадия 2 | Стадия 3 | Стадия 4 | Стадия 5 |
|--------------------------------------|--|-----------------------------------|---|--|-----------------------------|
| Приоритет менеджмента | Производить и продавать | Эффективность операций | Расширение рынка | Консолидация организации | Решение проблем и инновации |
| Организационная структура | Неформальная | Централизованная и функциональная | Децентрализованная и постросенная по географическому признаку | Линейно-штабная и продуктовые группы | Матрица команд |
| Стиль высшего руководства | Индивидуалистический и предпринимательский | Директивный | Делегирующий | Сторожевой пес | Партисипативный |
| Система контроля | Рыночные результаты | Стандарты и центры затрат | Отчеты и центры прибыли | Планы и центры инвестиций | Постановка общих целей |
| Акцент на вознаграждении менеджмента | Участие в собственности | Оклады и их увеличение за заслуги | Индивидуальные бонусы | Участие в прибылях и опционы по акциям | Командные бонусы |

«Темп роста, эффективный выход из революционных ситуаций и функционирование компании в рамках стадий роста по-прежнему зависят от основ **хорошего управления:**
умелого лидерства,
выигрышной стратегии,
высокой мотивации сотрудников
и глубокой заботы о клиентах»