

# Управление изменениями и инновациями

Готовили презентацию  
группа 17-41

**Организационными изменениями** называют изменения в системе функционирования отдельных сотрудников, рабочих групп, подразделений или организации в целом, осуществляемые с



Согласно классической теории менеджмента, целью организационных изменений является *перевод организации в новое состояние*, в большей степени соответствующее миссии организации и повышающее эффективность ее функционирования. Понятно, что на практике изменения могут давать как положительные, так и



Организационные изменения могут осуществляться как в периоды кризиса, так и в благополучные периоды развития фирмы

*В условиях кризиса, как правило, все члены организации понимают необходимость искать способы выживания, но не все согласны с путями, которые избираются руководством. Часто среди этих путей не оказывается тех, которые направлены на поиск способов повышения внутренней организационной эффективности, а все силы руководителей направляются на конъюнктурные действия в быстроменяющейся внешней среде.*



*В благополучные времена* двигателем изменений становится не императив выживания, а творческая энергия руководства. Часто организация меняется с целью реализации своего потенциала, роста и освоения новых рыночных ниш. Еще одной весьма распространенной целью организационных изменений является улучшение качества работы организации, значимое не столько для ее персонала или руководства, сколько для ее клиентов, т.е. потребителей тех товаров или услуг, которые производит организация. В современном управлении все более очевидным становится то, что без этой цели организация не сможет быть эффективной и даже жизнеспособной в относительно долгосрочной



# Изменения

ПЛАНОВЫ

СТИХИЙНЫ



**Стихийные изменения** провоцируются внешней средой и проводятся спонтанно. Если в плановых изменениях мы наблюдаем активную роль менеджмента, то в стихийных изменениях она реактивная, т.е. связанная с реакцией на перемены, произошедшие не по воле и желанию руководства.

Плановые изменения, достигаемые в организациях различными методами – образовательными, тренинговыми, процессными, экспертными, консалтинговыми, включают в себя изменения предварительные и реальные.

**Предварительные изменения** бывают ментальными, затрагивающие новые знания, установки и навыки, и проектные, касающиеся предложений и решений.

**Реальные изменения** следуют за предварительными и охватывают широкие сферы организационной деятельности.

**Нововведение,**  
или **инновацию,** можно  
определить как такую  
разновидность  
управленческого  
решения, в результате  
которого происходит  
существенное изменение  
того или иного процесса,  
явления – технического,  
экономического,  
социального и т.д.



# Нововведения в организации

делятся на:



*технически*

*e*

*социальны*

*e*



*экономически*

*e*

*организационны*

*e*

*Технические* – это новые технологии, товары и услуги;

*Экономические*, включающие в себя внедрение новых материальных стимулов, показателей эффективности, систем оплаты труда и др.;

*Организационные*, связанные с освоением новых организационных структур, форм организации труда, моделей управленческих решений и контроля над их выполнением;

*Социальные* – целенаправленные изменения внутриколлективных отношений, например, выборность бригадиров, новые формы информирования, воспитательной работы.

Инновации развиваются по определенным законам. А. И. Пригожин вводит понятия "инновационный цикл" и "жизненный цикл нововведения". Вообще жизненный цикл – это стадийность процесса, протекающего с начала до конца.

## **Инновационный цикл имеет пять стадий:**

- 1) разработка (фундаментальные исследования, прикладные, теоретические расчеты);
- 2) проектирование (оформление документации, создание конструкций, чертежей, реализация их в опытном образце);
- 3) изготовление (установочной и полной серии);
- 4) использование;
- 5) устаревание (исчерпание возможностей, появление альтернативного новшества)