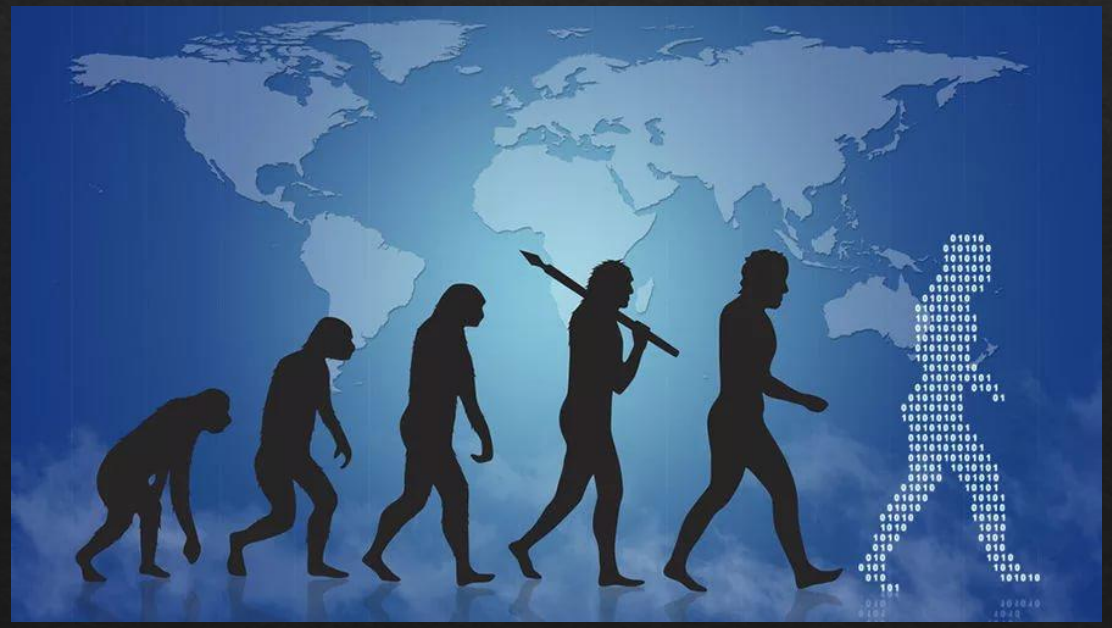
Эволюция современных организаций.



Выполнила: Ильиных Анастасия

Группа: ЗИО-2

Организация – составная часть управленческой деятельности, представляющая собой процесс, комбинирующий труд, выполняемый индивидуально или группами людей, наделенных качествами, необходимыми для его выполнения, так, что обеспечиваются наилучшие условия эффективного, систематического, позитивного скоординированного приложения знаний работников.

Характеристика этапов.

- **1. Этап зарождения.** Осуществляется поиск инвестиций, определяется цель, ставятся задачи, формируется жизненный цикл продукции, происходит обеспечение необходимыми ресурсами.

- **2. Этап создания.** Происходит регистрация предприятия, формируется миссия организации; коммуникации и структура в рамках организации остаются неформальными, много внимания уделяется маркетинговой деятельности, мотивация персонала зависит от результатов деятельности, стиль управления директивный.

- **3. Этап роста.** Стабильная децентрализованная организационная структура, осуществляется делегирование полномочий, целью деятельности является наращивание объемов продаж, расширение рынков сбыта, повышения прибыли, повышение оплаты труда, осуществляется разработка и принятие взвешенных решений, внедряются инновации.

- **4. Этап зрелости.** Происходит максимизация прибыли, установление системы менеджмента, появляются системы планирования и контроля затрат, система управления формализована, бюрократизирована, осуществляется отраслевая диверсификация предприятия с целью завоевания конкурентных преимуществ на рынке. Механизм принятия решений децентрализованный.

- **5. Этап спада.** Целью деятельности является сохранение полученных на предыдущих этапах результатов, система управления слишком бюрократизирована, снижаются доходы, происходит финансовый кризис, увеличивается количество конфликтов, разработка и принятие решений осуществляются централизованно, основной задачей становится возрождение, переработка миссии и разработка новой стратегии развития .

Современные исследования позволили сделать следующие выводы:

- • организации развиваются и стареют, как и живые существа, проявляется в снижении восприятия предприятия ко всему, что выходит за формализованные рамки. Такая формализация превращает организации в закрытые системы;
- • полностью закрыта система, то есть система, которая не воспринимает новую информацию, стареет и впоследствии умирает. Она перестает развиваться, теряет способность к адаптации к внешней среде. Предприятия могут продолжать существовать, но похожи на умирающих, жизнь которых поддерживается с помощью сложного оборудования

- • в рамках "биологического подхода" роль руководителя предприятия заключается, с одной стороны, в поддержке системы в состоянии открытости, с другой стороны, он должен ориентировать ресурсы организации на инновации, которые обеспечат выживание предприятия, его адаптацию к изменяющееся окружение;
- • управление организацией в данном режиме содержит определенный риск, связанный с нарушением функционирования предприятия или необходимостью изменения существующих руководящих структур (это может пойти на пользу предприятию, но представляет угрозу для самих руководителей). Поддержка открытости системы обходится дороже в плане финансов, времени, стрессов, чем управление на принципах планирования, но является основным фактором выживания предприятия в современных условиях.