



Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
Московской области

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**Факультет управления и социально-гуманитарного образования**

**Кафедра управления**

**Контрольная работа**

по дисциплине «Управление организационными изменениями»

**Тема контрольной работы**

**«Организационное развитие и внешняя среда организации»**

**Выполнил:** студент 3-го курса Петров С.В. Группа ГО13/3

**Проверил:** к.т.н., доцент Нефедьев В.В.

- **Объектом исследования является:**  
Организационное развитие и внешняя среда организации.
- **Предметом исследования является:**  
Факторы внешней среды организации
- **Целью данной работы является:**  
влияние внешней среды на организационное развитие
- **В соответствии с поставленной целью в контрольной работе поставлены следующие задачи:**
  - 1. Каково содержание понятия «организационное развитие» с точки зрения теории управления организацией
  - 2. Каково содержание понятия «внешняя среда организации»
  - 3. Исследование видов внешней среды организации

# Глава 1 Организационное развитие

- 1. Каково содержание понятия «организационное развитие» с точки зрения теории управления организацией?*
- 2. В чем разница подходов критиков и сторонников теории организационного развития?*
- 3. Какие цели преследует организационное развитие?*
- 4. Каковы основные характеристики процесса организационного развития?*

# **Каково содержание понятия «организационное развитие» с точки зрения теории управления организацией?**

- это мероприятия в области менеджмента, направленные на осуществление крупных изменений в организациях.
- С точки зрения теории управления организацией понятие организационного развития (ОР) до сих пор является предметом серьезных разногласий.
- Существующее толкование термина «организационное развитие» подразумевает «определенный комплекс мероприятий в области преобразований, квалификаций, деятельности, методов и приемов, которые используются с целью оказания помощи людям и организациям стать более эффективными».
- Однако, несмотря на сравнительную простоту этого высказывания, не наблюдается всеобщего согласия относительно того, что следует включать в конкретный набор мер и с каких позиций следует оценивать эффективность организаций.

# ***В чем разница подходов критиков и сторонников теории организационного развития?***

- Критики организационного развития отмечают, что в качестве управленческого метода ОР неизбежно основано на управленческих ценностях менеджеров организации, поскольку инициаторами перемен, как правило, выступают менеджеры высшего звена или собственники компаний. При этом сложившееся соотношение власти в организации воспринимается как данное.
- Сторонники ОР доказывают, что процесс ОР является не более неэтичным, чем какие-либо другие мероприятия в области менеджмента.
- Наиболее эффективной защитой от злоупотреблений и манипулирования является деятельность менеджеров, создающих и укрепляющих организационную культуру, которая поддерживает этическое поведение.
- В этой связи процесс ОР делает акцент и на том, каким образом сотрудники в организациях в большей степени познают себя и других.

# *Какие цели преследует организационное развитие?*

- Специалисты выделяют три цели ОР —
  1. изменение отношения к работе
  2. модификация поведения
  3. стимулирование к изменениям в структуре и политике.
- Однако в общей стратегии ОР можно выделить ту или иную подцель. Например, если, по мнению администрации, структура организации является оптимальной, то в процессе ОР, возможно, будет предпринята попытка переобучить персонал, чтобы он воспринял эту структуру.
- Более того, концепция ОР должна включать в себя возможность использования программ, направленных на техническую подготовку персонала.
- Администрация может определить, что отношение к работе, поведение и структура отвечают интересам организации, однако основной персонал не обладает нужными навыками. Программы повышения квалификации работников являются существенным дополнением ОР.

## *Каковы основные характеристики процесса организационного развития?*

- 1. планируемый и долгосрочный процесс
- 2. процесс ориентируемый на проблемы.
- 3. процесс отражает системный подход.
- 4. процесс ориентирующийся на действия
- 5. процесс использующий услуги консультантов по преобразованиям.
- 6. процесс охватывает процессы

## Глава 2 Внешняя среда организации

1. Понятие <внешней среды организации>
2. Взаимосвязанность факторов внешней среды
3. Подвижность среды
4. Среда прямого воздействия
5. Среда косвенного воздействия



# Понятие <внешней среды организации>

- **Внешняя среда**- это
- сфера, в которой организация осуществляет свою жизнедеятельность;
- совокупность факторов влияния вне организации, на которые руководство организации не может влиять непосредственно.

# Взаимосвязанность факторов внешней среды

- это уровень силы, с которой изменение одного фактора воздействует на другие факторы.
- Так же как изменение любой внутренней переменной может сказываться на других, изменение одного фактора окружения может обуславливать изменение других.
- когда речь идет о разнообразии факторов, организация, использующая всего несколько исходных материалов, нескольких специалистов и ведущая дела всего с несколькими фирмами своей страны, должна считать условия обеспечения менее сложными, чем организация, у которой эти параметры иные.
- По показателю разнообразия факторов в более сложных условиях будет находиться организация, использующая многочисленные и разные технологии, претерпевающие более быстрое развитие, чем организация, которой все это не касается.

# Подвижность среды

- это скорость, с которой происходят изменения в окружении организации. Многие исследователи указывали, что окружение современных организаций изменяется с нарастающей скоростью.
- Подвижность внешнего окружения может быть выше для одних подразделений организации и ниже для других. К примеру, во многих фирмах отдел исследований и разработок сталкивается с высокой подвижностью среды, поскольку он должен отслеживать все технологические нововведения.
- С другой стороны, производственный отдел может быть погружен в относительно медленно изменяющуюся среду, характеризующуюся стабильным движением материалов и трудовых ресурсов.

# Среда прямого воздействия

- **Среда прямого воздействия** включает факторы, которые непосредственно влияют на деятельность организации. К ним относят поставщиков, законы и учреждения государственного регулирования, профсоюзы, потребителей и конкурентов.
- При проведении операций предприятие вынуждено в первую очередь учитывать требования внешней среды прямого воздействия.
- Потребители.
- Конкуренты.
- Поставщики.
- МАТЕРИАЛЫ.
- КАПИТАЛ.
- ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ.
- Государственные органы.

# Среда косвенного воздействия

- Под **средой косвенного воздействия** понимают факторы, которые могут не оказывать прямого немедленного воздействия на организацию, но сказываются на ее функционировании.
- Речь идет о таких факторах, как состояние экономики, научно-технический прогресс, социокультурные и политические изменения, влияние групповых интересов и существенные для организации события в других странах.
- Влияние факторов косвенного воздействия опосредовано через изменение факторов среды прямого воздействия.
- Например, экономический спад приведет к сокращению числа рабочих мест, а, следовательно, к уменьшению доходов населения и спроса на продукцию.
- Или, например, применение новой технологии конкурентами даст им выигрыш в качестве продукции, а, следовательно, укрепит их позиции на рынке.
- Поэтому менеджер обязан предусматривать влияние факторов среды косвенного воздействия, реагировать на них вовремя.

- 1. Экономическая среда** есть совокупность экономических условий в стране, в которой компания осуществляет свои операции, и включает такие факторы, как уровень экономического развития, инфраструктура, рынки ресурсов и готовых продуктов, курсы валют, инфляцию, процентные ставки, показатели экономического роста.
- 2. Технологическая среда** включает научные и технологические нововведения в отдельной отрасли и в обществе в целом.
- 3. Социокультурную среду** образуют демографические характеристики, нормы, обычаи и ценности населения страны, в которой оперирует организация
- 4. Любая организация функционирует по меньшей мере в одной культурной среде.** Поэтому социокультурные факторы, в числе которых преобладают установки, жизненные ценности и традиции, влияют на организацию.
- 5. Политические факторы.** Некоторые аспекты политической обстановки представляют для руководителей особое значение. Один из них - настроения администрации, законодательных органов и судов в отношении бизнеса.

# Заключение

- Важнейшей характеристикой внешней среды, с точки зрения влияния последней на организацию, является СТЕПЕНЬ изменчивости (стабильность против изменчивости). Организации, действующие в стабильной среде, могут позволить себе более долгосрочное планирование, иерархические и формальные системы управления, гарантии занятости и повышения заработной платы. Организации, работающие в резко изменяющейся среде, вынуждены чаще корректировать свои цели, менять стратегию, структуру и т.д. Естественно, что степень изменчивости внешней среды зависит от особенностей вида деятельности, страны и т.д. В то же время общей тенденцией является повышение степени изменчивости внешней среды, что ускоряет процесс организационных перемен.

Спасибо за внимание!!!