

## **ТЕМА 3**

# **МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

# «Организационное развитие»

- естественный процесс качественных изменений в организации, производных от ее возраста;
- изменения, которые способствуют росту численности персонала или увеличению размеров организации и определяются нововведениями;
- это сложная образовательная стратегия, рассчитанная на изменение социальных отношений, взглядов людей и структуры организации с целью улучшить ее адаптацию к требованиям технологии и рынка

*1. По источнику, побуждающему организацию к изменению, все модели разведены на:*

а) эндогенные (если источник изменений находится внутри организации), б) экзогенные (если источник изменений находится во внешней среде), в) смешанные (совмещающие оба типа).

*2. По логике программирования изменений они разделены на:*

а) балансовые (принцип обеспечения равновесия и изоморфности среды или поддержания равновесия внутри организации); б) конфликтные (дисбаланс как условные динамики системы); в) смешанные (признающие оба механизма равноправными).

*3. По механизму, определяющему логику протекания процесса, они разграничены на:*

а) рационально спланированные (намеренно вызванные и реализуемые активным субъектом и являющиеся итогом реализации некоего проекта или плана); б) спонтанные, где процесс изменений не обусловлен целенаправленной деятельностью и не связан с реализацией какого-либо плана; в) смешанные.

4. По влиянию предшествующего развития на логику СИО они могут быть разделены на:

а) волюнтаристские, отрицающие или игнорирующие влияние предшествующего развития на выбор будущего изменения организации; б) исторические, считающие, что предшествующее развитие есть фактор, задающий логику изменений; в) смешанные, где оба фактора представлены в той или иной степени.

5. По способу реагирования организации на источник изменения модели могут быть разбиты на:

а) адаптивные (те, в которых система описывается как пассивно реагирующая на внешние воздействия); б) адаптирующие (активно воздействующие на окружение); в) смешанные.

*6. По итогу процесса изменения* подходы представлены в виде моделей:

а) с телеологически запрограммированным итогом (где результат изменений рассматривается как заданный исходной программой активного субъекта); б) случайностные (где итог развития не запрограммирован и результат изменений описывается как продукт действия множества факторов); в) смешанные (где признаются оба фактора).

*7. По сфере протекания процессов развития* они разделены на:

а) фокусные (процесс СИО описывается на уровне единичных организаций); б) популяционные (где тот же процесс описывается на уровне организационной популяции).

# Ретроспектива концепций жизненного цикла организации

Автор	Название концепции	Год создания
А. Даун	Движущие силы роста	1967
Г. Липпитт и У. Шмидт	Управленческое участие	1967
Б. Скотт	Стратегия и структура	1971
Л. Грейнер	Этапы развития и кризисы роста организации	1972
У. Торберт	Ментальность членов организации	1974
Ф.Лиден	Функциональные проблемы	1975
Д.Кац и Р.Кан	Организационная структура	1978
А.И. Адизес	Теория жизненных циклов организации	1979
Дж. Кимберли	Внешний социальный контроль, структура работы и отношения с окружающей средой	1979
Р.Куинн и К. Камерон	Интегративная модель	1983
Д. Миллер и П. Фризен	Траектории развития организации	1983

# Этапы развития и кризисы роста по Л. Грейнеру

