ТЕОРИЯ СТРАТЕГИЙ ИННОВАЦИЙ И ЛИДЕРСТВА

Основные представители

- Том Питерс
- Роберт Уотерман
- Игорь Ансофф
- Питер Фердинанд Друкер

ТОМ ПИТЕРС

РОБЕРТ УОТЕРМАН

ИГОРЬ АНСОФФ

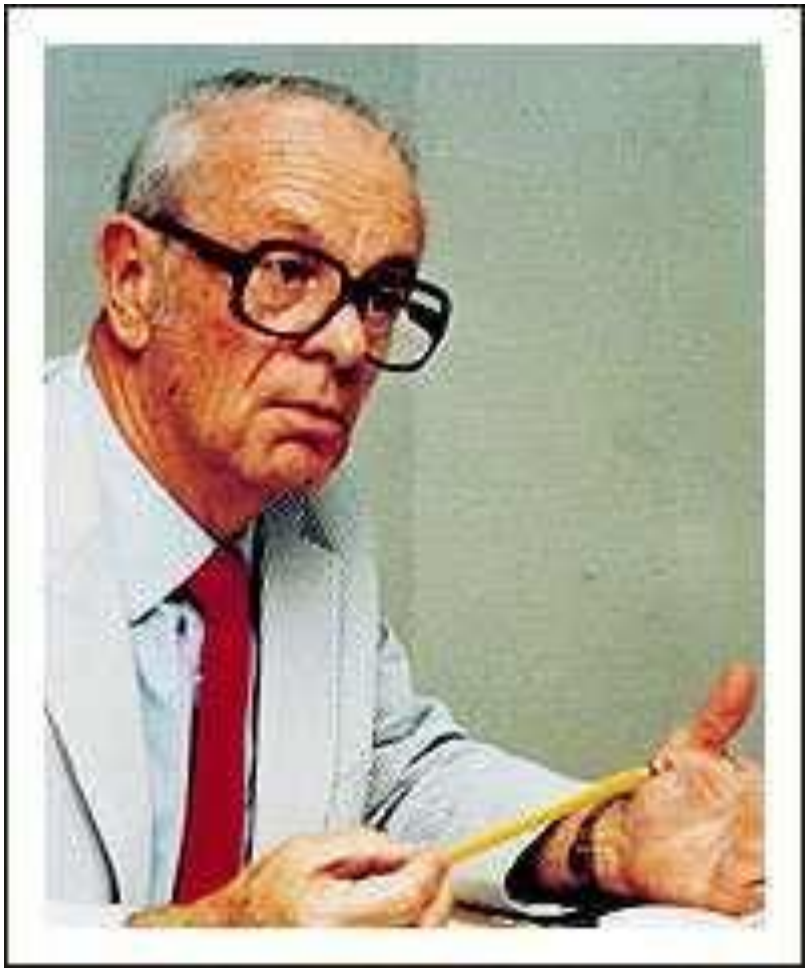
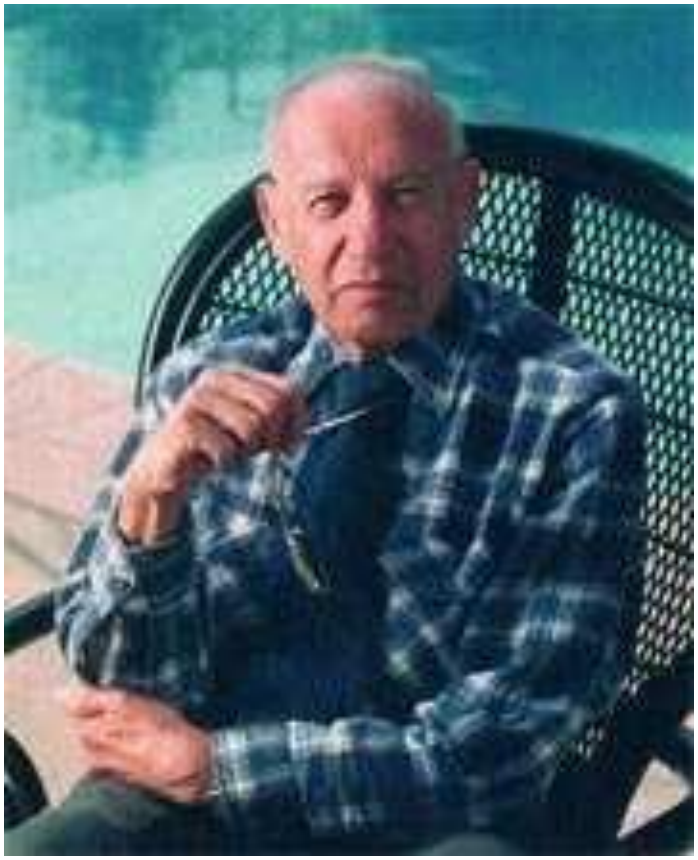


Таблица 1. Модели стратегического менеджмента.

Модель менеджмента	Тип изменений	
	Постепенный (Развитие товара / услуги / рынка)	Прерывистый (Диверсификация / уход с рынка / интернационализация / замена технологии)
Реакционная	Метод проб и ошибок	Панический поиск выхода из кризисной ситуации
Активная специальная	Идеи перемен движутся снизу вверх, эпизодические, логически постеленные, инициатива исходит из отделов исследований и разработок и маркетинга	Поиск методом проб и ошибок, реакция на прерывистые изменения. Ожидание прерывистых изменений (управление по обстоятельствам, кризисное управление)
Активная систематическая	Периодическая экстраполяция в масштабе фирмы исторических тенденций и деятельности (долгосрочное планирование, планирование исследований и разработок, стратегическое планирование)	Периодическая и систематическая экстраполяция в масштабе фирмы логики будущего развития фирмы (стратегическое планирование, стратегический менеджмент)

ПИТЕР ФЕРДИНАНД ДРУКЕР



КЛЮЧЕВЫЕ КОНЦЕПЦИИ

- Взаимодействие организации с окружающей средой и разработка стратегии развития организации
- 2 Инновационность как основа конкурентоспособного развития
- 3 Лидерство вместо менеджеризма

Основные идеи, используемые современным менеджментом

- Разработка стратегии как фактор конкурентоспособности и экономической устойчивости организации
- Инновации и изменения в организации
- Радикальные изменения взаимоотношений между персоналом и руководством

Восемь признаков совершенных компаний по Тому Питерсу

1. Ориентация на действия, на достижение успехов. Хотя компании могут подходить аналитически к принятию решений, данный факт их не парализует – у них богатый арсенал методов для сохранения «быстроты ног» и противодействия неповоротливости.
2. Лицом к потребителю. Компании учатся у людей, которых они обслуживают. Многие из них почерпнули идеи своих лучших продуктов от потребителей.
3. Самостоятельность и предприимчивость. Компании способствуют тому, чтобы в организации было много лидеров и новаторов, и следуют заповеди: «Удостоверьтесь, что вы совершаете приемлемое количество ошибок».
4. Производительность от человека. Не одобряются установки типа «мы и они» в трудовых отношениях.
5. Связь с жизнью, ценностное руководство. Томас Уотсон-младший, президент IBM, говорил, что основная философия организации играет гораздо большую роль в ее достижениях, чем экономические ресурсы, оргструктура, нововведения и соблюдение сроков.
6. Верность своему делу. Компания разумно делает то, что она знает и умеет лучше всего.
7. Простота формы, скромный штат управления. Внутренние структурные формы образцовых компаний отличаются изящной простотой. Высший уровень управления немногочислен.
8. Свобода и жесткость одновременно. Самостоятельность распространяется вплоть до цехов и групп разработчиков продуктов. Но компании являются фанатичными централистами в том, что касается их коренных ценностей.