



ОТКРЫВАЯ ОРГАНИЗАЦИИ БУДУЩЕГО

**Автор книги:
Фредерик Лалу**

**гр. ЭиП-241
Киселева Д.А**

ЦИТАТА:

«Можем ли мы создавать организации, свободные от политиканства, бюрократии и внутрикорпоративной борьбы? Организации, где сотрудники не пребывают в вечном стрессе, не испытывают негодования или горькой апатии. Компании, где "наверху" не напускают на себя важный вид, в то время как "внизу" работают, как каторжные. От вашего ответа зависит многое!»



ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ В ИСТОРИЧЕСКОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

Импульсивная или Красная парадигма.

«Красные организации». Главные характеристики:

- функционируют, как уличные группировки, мафиози;
- плохо структурированы, т.к. не могут удерживать в повиновении людей;
- не сильны в планировании и стратегии;
- плохо приспособлены к достижению сложных результатов;
- больше адаптированы к хаосу: гражданские войны или разваливающиеся государства.



Комформистская или Янтарная парадигма.

«Янтарные организации». Главные характеристики:

- *на сегодняшний день это большинство гос. учреждений, школ, религиозных учреждений, армия;*
- *занимаются среднесрочным и долгосрочным планированием;*
- *кредо таких организаций: «мы всегда так делаем!»;*
- *выходя за рамки кредо, не могут принять необходимость перемен;*
- *стремятся к доминированию и монополии, потому до сих пор склонны воспринимать конкуренцию с подозрением;*
- *обдумывание планов происходит «наверху», исполнение «внизу»;*
- *на этой стадии развития организации сотрудники по большей части ленивы, нечестны, нуждаются в присмотре*

Конкурентная или Оранжевая парадигма.

«Оранжевые организации». Главные характеристики:

- *кредо «предвидеть изменения и контролировать ситуацию»;*
- *разработали систему мер по стимулированию внутренних процессов, мотивирующих сотрудников на достижение целей;*
- *руководствуются принципом меритократии, согласно которому статусное отличие люди получают благодаря способностям;*
- *теневая сторона мировоззрения таких организаций: успех меряется исключительно деньгами.*

«Всё больше людей сегодня обладают средствами для жизни, но не имеют смысла жизни», Виктор Франкл



Плюралистическая или Зеленая парадигма.
«Зеленые организации». Главные характеристики:

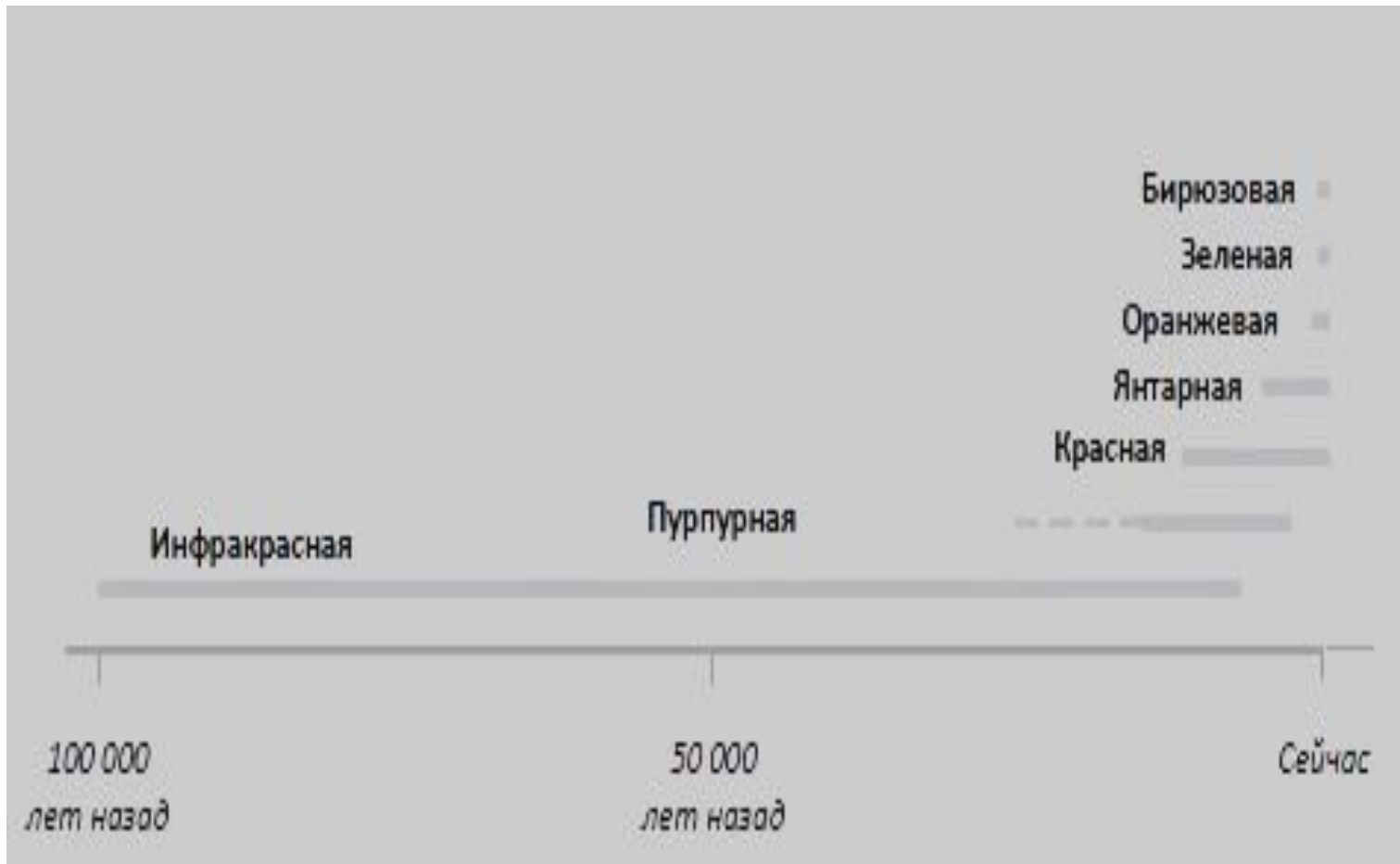
- *большинство решений перепоручают сотрудникам непосредственно на рабочих местах;*
- *«зеленые лидеры» не должны бесстрашно решать проблемы, они должны быть помощниками, прислушиваться к подчиненным, наделять их полномочиями, мотивировать, развивать»;*

«Культура организации есть стратегию на завтрак»,

Питер Друкер



ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СОЗНАНИЯ



Эволюционная «Бирюзовая» стадия развития организаций.

Данную стадию автор выделяет в отдельную главу книги. Он считает, что это высшая стадия развития организаций, так как «Бирюзовые» организации в меньшей степени опираются на действия, которые диктует им «эго», есть надежда распрощаться с рядом корпоративных болезней.

Крупные корпорации связаны напрямую с поведением испуганного эго: политические игры, бесконечные совещания, игнорирование проблем и т.д.



Три открытия эволюционных «бирюзовых» организаций

- *Самоуправление: решение задач любого уровня сложности на основе взаимодействия равноправных коллег.*
- *Целостность: рационализму открыты все двери, а эмоции, интуиция и выражение духовных потребностей нежелательны и неуместны.*
- *Эволюция: членов организации побуждают не стараться предвидеть изменения и контролировать будущее, а вслушаться и понять, чем хочет стать организация, какой цели ей хочется служить.*



ДВА УСЛОВИЯ ПОЯВЛЕНИЯ НОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С «БИРЮЗОВЫМИ» ПРИНЦИПАМИ

- *Высшее руководство: глава или основатель должен руководствоваться при управлении «Бирюзовым» уровнем сознания.*
- *Владельцы. Должны также понимать и разделять эволюционные взгляды.*



СЕМЬ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ СУЩЕСТВОВАНИЯ «БИРЮЗОВЫХ» ОРГАНИЗАЦИЙ

- *Самоуправление: работники сами планируют работу, определяют задачи, составляют график отпусков.*
- *Совещания: команды проводят короткие совещания (ежедневно, еженедельно или ежемесячно), чтобы согласовать мнения и принять решения. Сверх того, обычно никаких регулярных собраний не проводится. Это самый естественный способ управлять организацией.*
- *Контроль: при отсутствии менеджмента среднего звена и с минимумом административного руководства «бирюзовые» организации обходятся и без обычных механизмов контроля. Эти компании построены на фундаменте взаимного доверия.*



СЕМЬ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПА СУЩЕСТВОВАНИЯ «БИРЮЗОВЫХ» ОРГАНИЗАЦИЙ

- *Атмосфера: в «бирюзовых» организациях особое внимание уделяется созданию безопасной и спокойной атмосферы. Каждого сотрудника обучают определенному количеству основополагающих принципов, обеспечивающих здоровое и продуктивное сотрудничество.*
- *Поиск себя: никто не станет удерживать вас от решения взять на себя больше обязанностей или попробовать сделать что-либо новое. Напротив, чем больший вклад вы стараетесь внести, тем больше растет ваша репутация.*



СЕМЬ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПА СУЩЕСТВОВАНИЯ «БИРЮЗОВЫХ» ОРГАНИЗАЦИЙ

- *Прибыль: некоторые из основателей «бирюзовых» компаний вообще не собирались создавать свой бизнес. Они следовали своему призванию, некоей оформившейся идее, и она была важнее прибылей. И оказалось, что, если во главу угла ставить цель, а не прибыль, прибыль, как правило, возрастает.*
- *Плановые показатели: в «бирюзовых» организациях нет никаких устанавливаемых наверху плановых показателей. В самоуправляющихся организациях люди могут, если это им кажется полезным, назначить цели заранее сами себе.*



КОМУ МОЖНО РЕКОМЕНДОВАТЬ ДАННУЮ КНИГУ

- *Собственникам бизнеса.*
- *Руководителям организаций.*
- *Консультантам бизнес-стратегий.*
- *Менеджерам.*
- *Специалистам по организационному развитию.*

