

# ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

3-й СЕМЕСТР

**Айжан Кадирбергенова**

# Календарно-тематический план

№	Наименование темы	Распределение по неделям			
		Лекции	Практич. занятия	СРС	СРСР
1	2	3	4	5	6
1	Инновационное предпринимательское мышление	1	1	1	1
2	Предпринимательский капитал	2	2	2	2
3	Лидерство	3	3	3	3
4	Методология Адизеса	4, 5	4, 5	4, 5	4, 5
5	Организационные структуры	6	6	6	6
6	Командообразование	7	7	7	7
Рубежный контроль 1- 7 неделя					
7	Конкурентоспособность	8	8	8	8
8	Продвижение и маркетинговые инструменты	9,10	9,10	9,10	9,10
9	Деловые коммуникации	11	11	11	11
10	Нетворкинг	12	12	12	12
11	Франчайзинг	13	13	13	13
12	Риск менеджмент	14	14	14	14
13	Социальная ответственность предпринимательства	15	15	15	15
Рубежный контроль 2 – 15 неделя					
Экзаменационная сессия -16,17 неделя					

# Тема 4. МЕТОДОЛОГИЯ АДIZESA

1. Ицхак Адизес
2. Типологии руководителей РАЕI
3. Теория жизненных циклов компаний
4. Секрет успеха любой системы (семья, организация, государство ...)

# 1. Ицхак Кальдерон Адизес



родился 22

октября 1937 года

Адизес является основателем и генеральным директором Института Адизеса, организации, специализирующейся на управлении изменениями, имеющей филиалы в США и в 14 других странах.

Доктор Адизес имеет степень Ph.D и MBA Колумбийского университета, Бакалавра гуманитарных наук из Еврейского университета в Иерусалиме.

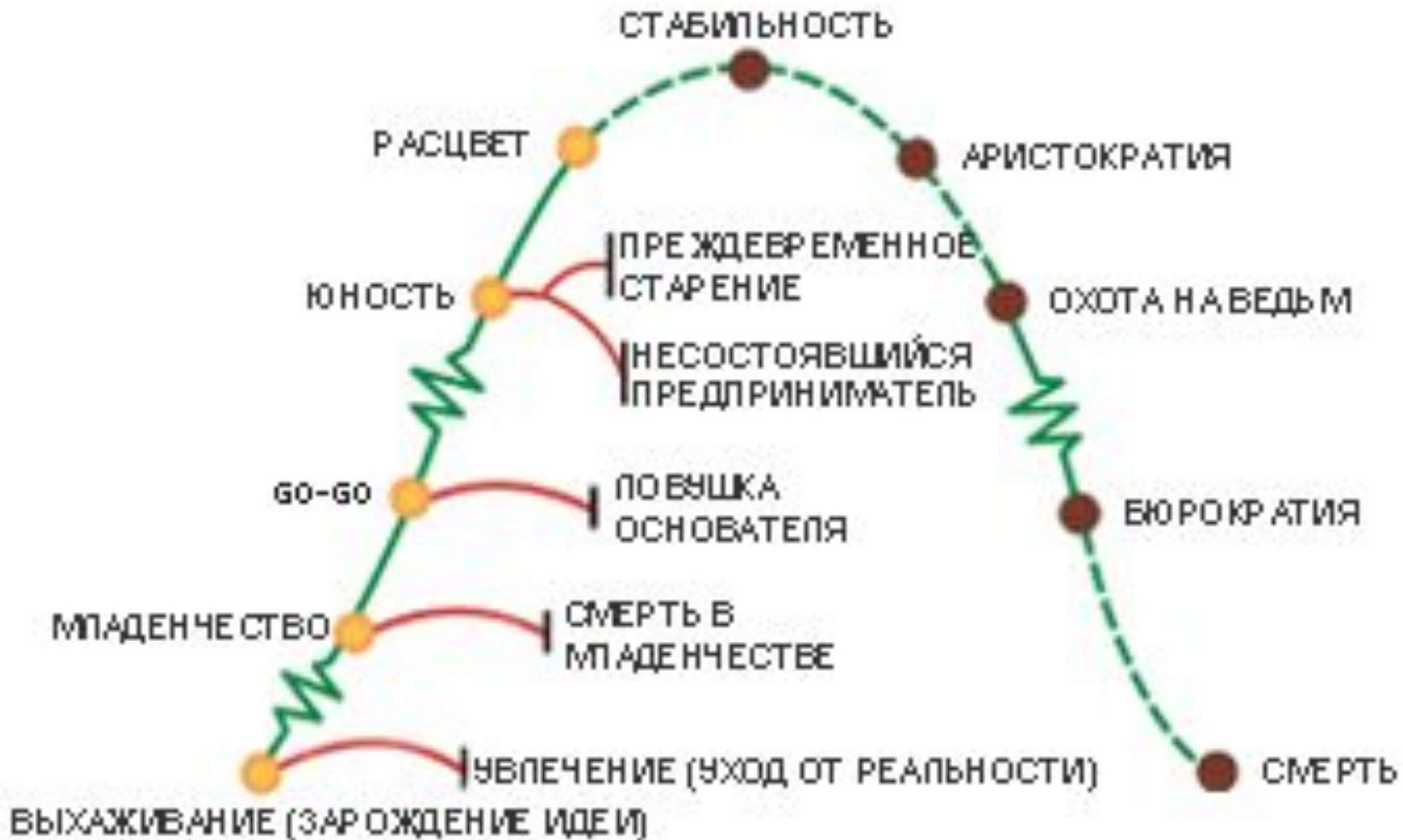
В настоящее время он занимает пост директора Института Адизеса. Он также отмечен среди известных авторов и читает лекции в более чем 40 странах. Работы Адизеса были освещены в таких журналах, как «[Fortune](#)», «[New York Times](#)», «[Financial Times](#)», поддерживает тесные связи с инвесторами «Daily Nation's Business» и «World Digest».

# 2. Типологии руководителей

## РАЕІ

- производитель результатов (**P, producer**), администратор (**A, administrator**), предприниматель (**E, entrepreneur**) и интегратор (**I, Integrator**). По начальным буквам этих четырёх английских слов модель типов руководителей образует аббревиатуру **РАЕІ**. Эти качества противоречат друг другу, так как например хороший производитель результатов будет нетерпим к излишнему порядку, к чему склонен администратор, а предприниматель всегда будет придумывать что-то новое, что может мешать и производителю результатов и интегратору, нацеленному на гармонизацию отношений в коллективе.
- Таким образом, во главе компании должен быть не супер-босс, а группа супер-боссов, каждый из которых отлично выполняет одну из четырёх ролей и на нормальном уровне имеет представление об остальных.

# 3. Теория жизненных циклов компаний



# Названия для каждого из этапов очень «говорящие»:

- Ухаживание - **paEi**
- Младенчество *Не в деньгах счастье.* - **Paei**
- Давай-давай - **PaEi**
- Юность *От предпринимательства к профессиональному менеджменту* - **paEi**
- Расцвет *И этим все сказано*
- Стабильность (или Поздний Расцвет) - **PAei**
- Аристократия - **paEi**
- Охота за ведьмами (или Ранняя Бюрократия) -  
*«Ведьмы» сейчас – это те, кто хочет изменений* - **pa0i**
- Бюрократия - **00A0**
- Смерть *Если проблем нет, значит, Вы уже умерли* 😞(((

## Сущность методологии Адизеса можно кратко выразить в следующих положениях:

- Проблемы - явление естественное и желательное;
- Вашей ролью, как руководителя, не является предотвращение проблем или замедление скорости изменений;
- некоторые проблемы, с которыми Вы сталкиваетесь, естественны, а некоторые — неестественны;
- Вы можете двигаться быстрее, если знаете, что Вас ждет впереди;
- стадия расцвета (prime) является источником молодости Вашей организации.



# Вывод:

- Проведение организации по жизненному циклу является комплексной и ответственной задачей. Те методы управления, которые приводят к успеху на одном этапе, могут привести к неудаче на следующем. Для перехода от этапа к этапу необходимы фундаментальные изменения в стиле руководства и способах управления, выработанные при активном участии и поддержке управленческой команды компании, которой предстоит их осуществлять.

# 4. Секрет успеха любой системы

Существует формула:

**Успех** =  $f$  {внешняя интеграция/внутренняя дезинтеграция }

Внешняя интеграция – это способ интеграции организации или любой другой системы с окружающей средой. Ни одна система, семья, страна, отдельная личность или бизнес не может существовать в вакууме.

**Внешнюю интеграцию** в бизнесе мы измеряем по количественному показателю доли рынка, повторным продажам, прибыли на акцию, EVA и ROI... Когда речь идет об отдельном человеке, внешнюю интеграцию можно определить по финансовому состоянию и положению на карьерной лестнице. Для страны существуют следующие определяющие факторы: платежный баланс, средний доход на жителя, торговые условия и экономический рост. Концепт тот же, но формы измерения разные.

**Внутренняя Дезинтеграция** – это любые конфликты, которые случаются внутри организаций: сплетни, недоразумения, интриги. Также среди прочих проявлений дезинтеграции следует отметить неудовлетворенность работой и текучесть кадров.

В нашей личной жизни Внутренняя Дезинтеграция служит главной причиной неуверенности в себе, неуважения по отношению к себе и недоверия, удвоенного деструктивным поведением. На уровне государства Дезинтеграция проявляется посредством дискриминации и противостояний на основе половой или расовой принадлежности, или на религиозной и национальной почве.