



1. Какая цель была у концерна до экономических преобразований?
2. Как изменились цели в ходе преобразований?
3. Как изменились остальные внутренние переменные под влиянием цели?
4. Какие социальные ценности характеризуют руководителей концерна «Энергия»? Можно ли это назвать частью организационной культуры концерна?

1. Формирование научно-производственных комплексов (НПК), на них легла основная тяжесть перехода с военной продукции на мирную, и они справились с этой задачей.

2. В следствие перехода предприятия с военного на гражданское, стали появляться разные вопросы, которые требовали решения, так как если их не решить, то вследствие у предприятия могли бы появляться разные проблемы, которые могли бы способствовать кризису фирмы. Существование социально-экономических систем представляет собой циклический процесс, для которого характерна закономерность наступления и разрешения кризисов.

В 1989 г. концерн выступил инициатором создания и учредителем коммерческого банка «Энергия». Открытие банка решило проблему финансовой самостоятельности подразделений концерна.

3. Концерн «Энергия» отказался от традиционной вертикальной (линейно функциональной) структуры управления производством,

то есть, в целом «Энергия» стала акционерным обществом закрытого типа.

Российская экономика долгое время была изолирована от западного опыта в области управления, и сейчас российским компаниям трудно переходить на новые стандарты управления, внедрять управленческие структуры новейшего типа из-за своей неподготовленности и отсутствия доступа к современным информационным и коммуникационным технологиям. Тот путь, который западные компании проделывали в течение многих лет, постепенно видоизменяя и дополняя управленческие структуры, российские фирмы должны пройти за очень короткий период. Внедрение новых структур управления требует вложения немалых средств, часто данное обстоятельство делает невозможным применение дорогих и

эффективных структур, и руководители предприятий вынуждены лишь частично модернизировать управление.

Акционерное общество закрытого типа является логичным продолжением ведения собственного дела. Если предприятие прошло все стадии существования - от предпринимательства до ЗАО, считается, что дела ведутся более чем успешно.

4. Социальная ценность – это убеждения, разделяемые человеком, группой лиц или обществом в целом касаясь поставленной цели. Важно понимать, что те **ценности**, которые приняты в конкретном обществе могут, не являться таковыми для конкретного человека.

То есть вследствие перехода к закрытому типу акционерного общества, (а это акционерное общество, акции которого распределяются среди учредителей или заранее известного ограниченного круга лиц, которые не могут отчуждать принадлежащие им акции нечленам данного общества без согласия других его членов), было бы правильно и логично, что учредители выбрали для себя такую идеологию как коллектив — это семья, и она гарантирует всем ее работникам постоянную работу.

Но есть ещё такое понятие как экономическая целесообразность, которая может возникнуть у предприятия в ходе выживания на экономическом рынке, т.е. в тех случаях, когда меняется стратегия, или, когда структура признаётся неэффективной с точки зрения задач стратегии или экономичности, происходит реорганизация. Реорганизация может иметь как глобальный характер и менять принцип построения структуры, так и решать локальные проблемы отдельных подразделений и их взаимоотношений. Любая реорганизация должна способствовать повышению упорядоченности и эффективности структуры, поэтому было сделано логичное дополнение идеологии «Энергии», что она не гарантирует постоянное место работы, которое может меняться в зависимости от экономической целесообразности.