

image not found or type unknown



Организация – это сознательно координируемое социальное образование с определёнными границами, она действует на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей.

Основные принципы деятельности организации:

1. Адаптивность. Организация должна реагировать на изменения во внешней среде. Если перемены внутри организации отстают от перемен во внешнем мире, то ее конец фактически предрешен. Когда он наступит, это лишь вопрос времени. Современная организация должна обладать способностью быстро перестраиваться. При этом преобразованиям подвергаются не второстепенные элементы организации, а ее сущностное ядро – структуры, процессы и методы. Так, организационная структура должна периодически изменяться, чтобы обеспечить эффективное функционирование компании. Застой в изменениях приводит к снижению финансовых показателей. Приносящая успех гибкость должна стать частью организационной культуры. Работники должны быть привержены ценностям гибкой организации.

2. Творческое развитие персонала, ставка на самореализацию человека. Существует противоречие между целями организации и целями работников. Организация делает ставку на результаты, а не на процесс работы. Индивидуум руководствуется стремлением к интересной работе и профессиональному росту независимо от того, происходит ли это в одной организации или в ряде организаций. Для преодоления противоречия персонал организации должен иметь возможность свободно развиваться, реализовывая свои планы. Необходимо полностью использовать творческий потенциал работников. Так, крупнейшая в мире корпорация «Дженерал электрик» периодически собирает вместе пятьдесят-сто человек, работающих на разных уровнях. В течение нескольких часов они анализируют предложенные им проблемы развития корпорации. Затем участники встречи предлагают свои решения. Одно из условий этих мероприятий состоит в том, что топ-менеджер (или президент) должен рассмотреть предложения в кратчайший срок. Он должен принять предложения или аргументированно отвергнуть. В ИБМ действует «Клуб 100», в который входят торговые представители, выполнившие полностью свои задания. Дух соревновательности приводит к работе с полной отдачей, задает жесткий темп работы. Люди верят, что

достичь можно всего, но для этого нужно интенсивно трудиться.

3. Наличие особой стратегии переподготовки кадров. Так, «Дженерал электрик» ежегодно подводит итоги деятельности всех сотрудников компании. Она осуществляет отбор людей, которые имеют потенциал роста, и постоянно «ведет» и направляет их. Все сотрудники «Дженерал электрик» разбиты на три группы:

- лучшие сотрудники, имеющие наиболее высокий потенциал (20% от общей численности персонала);
- результативные и добросовестные работники, которые могут способствовать развитию бизнеса, внести вклад в дело корпорации, но не имеют такого высокого потенциала, как "лучшие" (около 70%);
- балласт, которым компания помогает найти новую работу (10%).

4. Глобализация деятельности. Процесс глобализации заставляет организации искать поставщиков и талантливых специалистов по всему миру. ТНК пытаются привлечь к себе лучших людей из разных стран, создать им условия, для того, чтобы они остались. Люди - это главное конкурентное преимущество, которое есть сегодня у организации. На протяжении предыдущих лет таким конкурентным преимуществом считалось обладание технологиями. Значение их велико и сейчас. Но технологии в наш век могут очень быстро копироваться конкурентами. Поэтому, чтобы быть всегда на полшага впереди конкурентов, надо все время предлагать что-то новое. Это возможно только за счет постоянного накопления человеческого капитала. Человеческий фактор в современной экономике становится решающим.

5. Принцип живого организма. Современная организация – это некий живой организм, состоящий из отдельных людей, объединенных общими ценностями. Это своего рода «клан» со своей особенной организационной культурой. Основным элементом такой культуры служит набор убеждений и совместных ценностей. Эти ценности часть фиксируются в специальных кодексах поведения. Ценности компании – это единственное, что не подвержено изменениям. Большую роль в утверждении ценностей современной компании играют ее мифология и ритуалы. Так, мифология ИБМ включает письменные и устные предания об отцах-основателях, энтузиастах-изобретателях и просто самоотверженных сотрудниках. Ритуалы закрепляют традиции, создают атмосферу праздника и настроения на успех. Ритуалы существуют в любой компании. При этом весьма распространенной ошибкой является простое заимствование ритуалов, которые используются организациями других стран.

6. Приоритет простых истин. Главная из них – уважение к человеку. Без него невозможно рассчитывать на заинтересованное отношение к работе, проявление самостоятельности и инициативы. Кроме того, отношение руководства к себе сотрудники переносят на свое отношение к потребителям. Отсюда культ честности и порядочности в современных западных корпорациях.

7. Ориентация на покупателя. Позиция покупателя является для современной организации истиной в последней инстанции. Все многообразие внешних воздействий находит свое концентрированное выражение в этой позиции.

8. Ориентация на конкурентов. Современная организация должна осуществлять мониторинг деятельности конкурентов (бенчмаркинг). Если компания не заботится о потребителях, то она не сможет добиться успехов в предпринимательской деятельности. Поэтому качество – необходимое условие роста, но не решающее. Нужно изучить конкурентов и решить, чем данная компания может от них отличаться. Необходимо занять более выгодное положение по сравнению с конкурентами в сознании людей.