

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/369641>

Тип работы: Реферат

Предмет: Управление

Содержание

Введение.....	3
1. Сущность и содержание организационных изменений.....	4
2. Роль лидера в управлении изменениями.....	7
Заключение.....	13
Список литературы.....	14

Лидер важен, потому что он постоянно функционирует в контексте меняющихся отношений внутри группы, оказывая постоянное влияние на людей, которые действуют по отношению к нему как «рабы».

Неформальный лидер очень помогает руководителю, успешно выполняя его работу. Влияние лидерства влияет на изменения работников в поведенческой сфере, касается усиления или наоборот, выравнивания личностных качеств, мотивационной сферы и т. д. В хорошо организованных группах лидер чаще использует формы обращения к членам группы, такие как советы и просьбы, и гораздо реже - советы. Наиболее желательным сочетанием в практике менеджмента является соединение в одном лице лидера и руководителя. Компании мирового уровня, известные во всем мире, возглавляются выдающимися руководителями.

В некоторых организациях слова «лидер» и «лидер» часто используются как синонимы, что часто оправдано. Неформальное лидерство - это только часть рассматриваемой проблемы лидерства.

1. Сущность и содержание организационных изменений

Организации сталкиваются с дилеммой, когда дело доходит до запланированных изменений. С одной стороны, сказывается потребность в изменениях, чтобы оставаться конкурентоспособными, использовать более эффективные и производительные средства производства, поддерживать гармонию с внешней средой. [2]

Организации часто сопротивляются переменам, потому что хотят обеспечить относительную стабильность и предсказуемость. Организация должна иметь стабильную производительность, прогнозируемые затраты и быть защищенной своей финансовой целостностью. В то же время мы отмечаем, что стабильность и жесткость могут помешать организации усвоить информацию о своей внешней среде и адаптироваться к изменяющимся условиям.

Чтобы оставаться конкурентоспособными, лучше обслуживать клиентов и обеспечивать надлежащий технологический уровень, организациям необходимо вносить изменения чаще и зачастую более радикальные, чем когда-либо прежде. Современная организация работает во все более неопределенных условиях. Неожиданные события происходят очень быстро, и организации должны быстро на них реагировать. [1]

Организационные изменения - это переход организации из ее текущего состояния в желаемое будущее состояние, что позволяет ей повысить свою эффективность.

Организационные изменения включают:

в базовой структуре - характер и уровень коммерческой деятельности, правовая структура, собственность, источники финансирования, международные операции и их влияние, диверсификация, слияния, совместные предприятия;

в задачах и деятельности - ассортимент предоставляемых продуктов и услуг, новые рынки, клиенты и поставщики;

в прикладных технологиях-оборудование, рабочие инструменты, материалы и энергия, технологические процессы, оргтехника;

в структурах и процессах управления-внутренняя организация, рабочие процессы, процессы принятия решений и управления, информационные системы;

в организационной культуре-ценности, традиции, неформальные отношения, мотивации и процессы, стиль руководства;

у людей - руководство и обслуживающий персонал, их компетентность, мотивация, поведение и эффективность в работе;

в деятельности организации- финансовые, экономические, социальные и другие показатели для оценки взаимосвязи организации с окружающей средой, достижения ее целей и использования новых возможностей;

Для эффективного управления организационными изменениями были разработаны определенные правила, регулирующие деятельность менеджеров:

необходимо согласовать методы и процессы изменений в обычной деятельности и процессах управления в организации;

руководство должно определить, в каких конкретных видах деятельности, в какой степени и в какой форме оно должно принимать непосредственное участие; основным критерием является сложность выполняемых действий и их важность для организации;

необходимо согласовать процессы реструктуризации организации в различных подразделениях;

управление изменениями включает в себя различные аспекты-технологические, структурные, методологические, человеческие, психологические, политические, финансовые и т. д., что требует руководства специалистов, которые имеют ограниченное представление о сложной и многомерной проблеме;

управление изменениями включает в себя

1. Абдрахимова Г.М. Лидерство, как акмеологический критерий эффективности руководителя среднего звена. //Вестник НОУ "ОНУТЦ ОАО "Газпром". 2021. № 9. С. 61-65.

2. Аверьянова Т.А. О формировании лидерских качеств при подготовке руководителей здравоохранения. // Современные научные исследования. 2022. № 12 (9). С. 26.

3. Адаир Д. Психология лидерства / Джон Адаир ; пер. с англ. М. Котельниковой. - Москва : Эксмо, 2019. - 342 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/369641>