# 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 удержать 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:

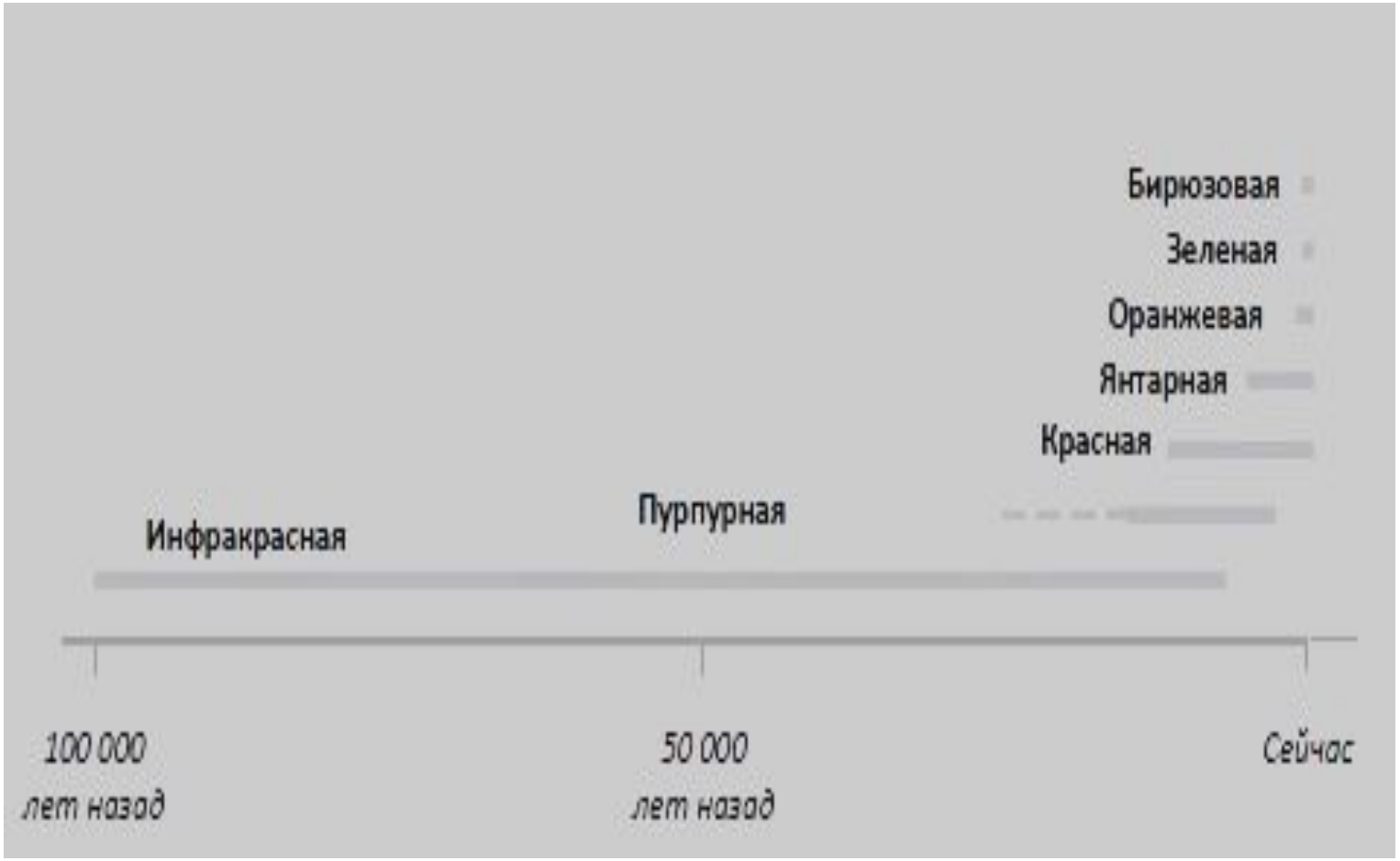
- *большинство решений перепоручают сотрудникам непосредственно на рабочих местах;*

- *«зеленые лидеры» не должны бесстрашно решать проблемы, они должны быть помощниками, прислушиваться к подчиненным, наделять их полномочиями, мотивировать, развивать»;*

*«Культура организации ест 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.*