



**ЕСЕ**

НА ТЕМА:

**КОНЦЕПТУАЛИЗИРАНЕ НА  
ОРГАНИЗАЦИОННАТА ПРОМЯНА**

Изготвил:

Проверил:

София, 2016

Идеята, че организациите могат да „планират и управляват промяната” е част от теорията на управлението в продължение на много години. Литературата относно управлението се характеризира с изрази като планирана промяна, промяна на управлението, организационна промяна и агенти на промяната. Правят се опити да се категоризират и да се предоставят полезни теории, принципи и практики за промяна, и начините, по които те могат да бъдат по-ефективно използвани за обслужване на нуждите на организациите и техните клиенти. Основната хипотеза, на която се базира цялата реторика на управлението на промяната е, че в действителност, промяната може да се управлява. Предполага се, че организациите, както и техните мениджъри, могат да имат по-голямо влияние и контрол върху промените, които се случват. Организационната промяна, като стратегия за управление, предполага проактивна позиция спрямо събитията, а не просто реакция на събития.

Анализите на организационната промяна предлагат разграничение между епизодична, непрекъсната и с прекъсвания промяна и също така промяна, която е непрекъсната, развиваща се и постепенна. Тези разграничения са широко разпространени в последните изследвания и са достатъчни за концептуализация на организационната промяна..

Разликата между епизодична и непрекъсната промяна отразява различията от гледна точка на наблюдателя. От разстояние (макро равнище на анализ), когато наблюдателят анализира потока от събития, които представляват организиране, той може да види какво са повтарящи се действия, такива които са рутинни и инерцията на дейността, която е съпроводена с революционни промени. Но по-близката гледна точка, микро гледна точка, предполага продължаваща адаптация и коригиране. Въпреки, че тези корекции могат да бъдат малки, те също са склонни да бъдат чести и непрекъснати, което означава, че организациите (подразделенията) са способни да променят своята структурата и стратегия. Някои наблюдатели разглеждат тези протичащи корекции като същността на организационната промяна<sup>1</sup>. Други описват тези продължаващи корекции просто като единични вариации и ги определят като сближаване, при което взаимозависимостите се задълбочават<sup>2</sup>. Конвергенцията се прекъсва спорадично от различия, които се представят за дълбоки промени и трансформация.

---

<sup>1</sup> Orlikowski WJ. 1996. Improvising organizational transformation overtime: a situated change perspective. *Inf. Syst. Res.* 7(1): 63.92

<sup>2</sup> Nadler DA, Shaw RB, Walton AE. 1995. *Discontinuous Change*. San Francisco: Jossey- Bass