



**НОВ  
БЪЛГАРСКИ  
УНИВЕРСИТЕТ**

---

**BAEB 006 “Основи на управлението”**

# **Курсова работа**

**на тема:**

**Моделът 7- S:**

**Lufthansa**

**Изготвил:**

**Проверил:**

*София, 2017*

## Съдържание:

### Въведение

1. Обект на изследване.
2. Анализ по модела 7- S и взаимовръзки
3. Преглед на резултатите, изводи и препоръки

### Въведение

Моделите за анализ на организационните проблеми или организационни промени са много, но само малко могат да анализират една организация толкова изчерпателно като рамковия модел 7S, на McKinsey & Company. Моделът 7S, разработен от консултантите на McKinsey & Company Том Питърс, Робърт Уотърман и Джулиън Филип през 80-те години на миналия век е модел, който се стреми да покаже как седемте предварително дефинирани твърди и меки елементи на една организацията трябва да бъдат приведени в съответствие, за да може тя да достигне ниво на достатъчна ефективност.

Това е модел за организационен анализ, който е полезен инструмент при опит да се дефинират темите, свързани с необходимостта от промяна. Ако една организация е изправена пред проблем, моделът твърди, че причината за това произтича от факта, че една от седемте области не е на същото ниво или не се развива със същия темп като другите области, като по този начин възпрепятства изпълнението на организацията. Когато организацията въвежда промени в някоя от седемте области, които моделът разглежда, то е необходимо изчерпателно проучване на последиците от промяната във всички останали области, защото всичките те са взаимосвързани и промените се отразяват върху тях.

Според модела проблемите в седемте организационни области са нещо което нарушава баланса на организацията, така че извършените промени действат като сили, които се опитват да възстановят баланса<sup>1</sup>.

*Фиг.1*

---

<sup>1</sup> [http://www.tompeters.com/docs/Structure\\_Is\\_Not\\_Organization.pdf](http://www.tompeters.com/docs/Structure_Is_Not_Organization.pdf) (Accessed 11 April 2015).