

КРАТКОЕ  
СОДЕРЖАНИЕ

ФРЕДЕРИК ЛАЛУ

# ИЗОБРЕТАЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАНОВО



MYBOOK



**Владислава Бондина**  
**Краткое содержание**  
**«Изобретая**  
**организации заново»**  
**Серия «Краткое содержание»**

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=40204595](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=40204595)*

*Открывая организации будущего:*

**Аннотация**

**Этот текст – сокращенная версия книги «Изобретая организации заново». Только самое главное: идеи, техники, ключевые цитаты.**

Мир меняется стремительно, и бизнесу, чтобы отвечать требованиям сегодняшнего дня, приходится постоянно трансформироваться. От того, насколько прочен фундамент любого дела – конкретная организация – зависит успех всего предприятия. Как часто благородное дело или гениальный стартап остаются нереализованной мечтой только потому, что руководство не смогло создать действенный механизм для достижения цели – организацию.

Консультант и коуч Фредерик Лалу в книге «Открывая организации будущего» детально описывает, по каким принципам

существуют те или иные формы общности людей. Исторический обзор помогает понять логику их эволюции. Анализ современных тенденций развития мира позволяет автору представить новый тип организаций, которые выйдут на авансцену в будущем.

Если вы не можете найти комфортное место работы, вам не удастся поладить с начальником или реализовать свой профессиональный и личностный потенциал, эта книга убедит вас не отчаиваться. Если же вы управляете организацией и заботитесь о ее процветании, тогда исследование Фредерика Лалу и вовсе обязательно к прочтению.

**Напоминаем, что этот текст – краткое изложение книги  
«Изобретая организации заново»**

# Содержание

Вступление. Становление новой организационной модели	5
Эволюция организаций в исторической перспективе	7
Смена парадигмы: прошлое и настоящее организационной модели	7
Конец ознакомительного фрагмента.	9

# **Открывая организации будущего**

## **Вступление. Становление новой организационной модели**

Принято считать, что создание организации – жестко регламентированный, неизменный процесс, закрытый для нововведений и экспериментов. Фредерик Лалу опровергает это и представляет собственный взгляд на возможности организационных структур.

Он убежден, что организации без разветвленной иерархии, бюрократии, профессионального выгорания у сотрудников, стресса и прокрастинации – это реальность. Он пересмотрел принципы построения организаций и предложил такую модель, в которой любой сотрудник сможет раскрыть свой профессиональный и личностный потенциал.

Концепция Фредерика Лалу доказывает на практике свою действенность. Множество крупных и малых компаний, работающих в разных сферах бизнеса, уже решились на реорганизацию и не пожалели.

Быть ли вашей компании «оранжевым рационалистом», дружелюбной гибкой «зеленой семьей» или опробовать новый тип работы в соответствии с реалиями современного мира – выбор за вами.

# Эволюция организаций в исторической перспективе

## Смена парадигмы: прошлое и настоящее организационной модели

Посмотрим, как менялась психология людей и парадигмы организаций, взяв за основу интегральную теорию Кена Уилбера. Стадии развития соотносятся с радужным спектром.

**Инфракрасный** – это реактивный тип, возникший 100 000–50 000 гг. до н.э. Основная форма организации людей – небольшие семейные общины или кланы численностью в несколько десятков человек. Если людей становилось больше, община распадалась на части. Отношения внутри коллектива оставались пока довольно примитивными, не было лидера и принципа разделения труда.

**Маджента** – магический тип, возникший около 15 000 лет назад. Общины разрослись до нескольких сотен человек, превратившись в племена. У людей в достаточной мере развилось осознание собственного эго, но не было пока четкого представления о взаимозависимости причин и следствий, что способствовало возникновению магических верований. Появились ритуалы, выделились роли старейшин и шаманов.

**Красный** – импульсивный тип, выделившийся около 10 000 лет назад. Представление об эго стало более развитым, появились первые организации. Усилилось разотождествление себя и окружающего мира, возник страх смерти. Лидером становился наиболее сильный, остальные были вынуждены ему подчиняться и участвовать в разделении труда.

Организация красного типа похожа на банду или волчью стаю. Она наиболее эффективна в жесткой среде – во время вооруженных конфликтов, в неуправляемой стране, в местах заключения, криминальных кварталах города. Красные организации ориентированы на мгновенную выгоду, что мешает долгосрочному планированию и стратегическому управлению, а, следовательно, росту и достижению важных целей.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.