

Мещерякова Александра Евгеньевна

студентка

Зотова Диана Олеговна

студентка

ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет
им. академика С.П. Королева»
г. Самара, Самарская область

ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ

***Аннотация:** в статье описывается процесс выявления проблемной ситуации в организации. Авторами отмечаются факторы, влияющие на стабильность организации, представляется процесс описания проблемы,*

***Ключевые слова:** проблемная ситуация, выявление проблемной ситуации, процесс описания проблемы, переформулировка проблемы.*

Потенциал организации может увеличить разнообразие, привнесённое в неё. Однако это может повлиять на стабильность организации, а именно понизить её, вызвать отклонения от нормы. Возможно возникновение патологических изменений, но это происходит не сразу, а вследствие системных отклонений от нормы.

Организация вынуждена претерпевать патологические изменения ввиду неспособности сотрудников адекватно реагировать на изменения, происходящие в организации. Такое поведение может быть обусловлено давлением на рабочих опыта прошлого, а также прочих социокультурных факторов. Физиологические способности каждого сотрудника также имеют вес.

Чтобы избавить организацию от возникших проблем, необходимо выяснить, что является их источником и причинами, способствующими их сохранению.

Проблемы можно сравнить с патологиями. Наблюдения за организациями дают возможность отметить, что подавляющее количество этих патологий находится именно внутри организации, самой системы, а не на границе её раздела с

внешней средой. Если речь идёт о внутренних патологиях, то большинство из них сосредоточено на линиях связей между работниками организации.

Признаки патологии на входе и выходе из организации связаны с реакцией на внешнюю среду, которая может быть как неадекватной, поспешной, так и запоздалой, а также формальной. Патология может проявляться в формальном характере изменений, происходящих в организации, а также наличием изменений, которые скрыты, при отсутствии явных. Сюда же можно отнести отсутствие нововведений, что будут предотвращать старение организации.

Проблемы организации проявляются в некорректном исполнении функции, в нарушении внутренних организационных связей и в сбоях в функционировании структуры. Вместе с тем наблюдаются перебои в выработке решений и в соблюдении внутренних правил организации [1, с. 356].

Особенностью проблемных изменений в организациях является то, что причина их возникновения – это деятельность человека, непрерывно создающая себе и окружающим проблемы, не решив которые невозможно добиться «оздоровления» организации и её развития.

Выявление полного объёма знаний о потребностях организации и средств, способствующих её удовлетворению, необходимо при описании проблемных ситуаций. Сбор информации должен быть ограничен по времени, необходимо достичь конечной цели, а именно решить проблему, вследствие этого в течение всего процесса по сбору данных целесообразно вносить коррективы в понимание проблемной ситуации, это даёт возможность отсеять избыточную информацию, тем самым сократив поиск.

Процесс описания проблемной ситуации состоит из нескольких этапов:

- фиксирование проблемной ситуации;
- предварительное описание проблемной ситуации (происходит упорядочение информации, уже имеющейся, и осознание ее недостаточности);
- поиск информации (необходимо помнить, что получение дополнительной информации приводит к ее разупорядочению);

– полное описание проблемной ситуации (на данном этапе происходит получение достаточной и упорядоченной информации о сложившейся ситуации).

Чтобы корректно поставить проблему, необходимо понимать проблемную ситуацию, это понимание трактуется как усвоение смысла и способности ее воспроизведения [2, с. 122].

При переформулировке проблемы надо помнить, что описание проблемной ситуации отражает не только структуру и элементы, но и целевые установки и эмпирический базис.

Таким образом, или описание проблемной ситуации дополняется новыми вопросами, возникающими в процессе анализа описания, или совокупность вопросов систематизируется методом выявления новых отношений между ними. С помощью этих приёмов работники организации имеют возможность находить новые элементы и структуры проблемной ситуации.

Список литературы

1. Минцберг Г. Стратегический процесс / Г. Минцберг, Дж.Б. Куинн, С. Гошал; пер. с англ.; под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2001. – 688 с.
2. Попов С.А. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации» Модуль 4 / С.А. Попов. – М.: ИНФРАМ, 1999. – 344 с.