Министерство образования и науки Российской Федерации

Московский государственный университет Геодезии и Картографии

Кафедра экономики и предпринимательства

Реферат

по дисциплине „ Теория организации “ на тему:

„Типовые варианты реализации закона синергии“

Работу выполнил:

студент ФЭУТ 3-5

Гапоненко Дмитрий Анатольевич

Научный руководитель:

Шелягов Александр Яковлевич

Москва 2010г.

**Содержание**

Введение 3

Основная часть

1. Синергетическая теория слияния 4

2. Сущность закона синергии 8

3. Реализация синергетического закона 13

4. Признаки и методы достижения синергии 19

Заключение 24

Список литературы 25

**Введение**

Законы организации содержат механизмы действия независимо от страны, географического расположения, сферы деятельности организации. Особенное - это часть закона, не меняющая его сути и отражающая особенности организации как социальной системы. Например, общий уровень культуры, профессиональной подготовки и т.д. [7]

Законы играют решающую роль в теории организации, в том числе: образуют теоретический фундамент; способствуют переходу от эмпирического подхода к профессиональному; позволяют правильно оценить возникающую ситуацию; позволяют анализировать зарубежный опыт. [7]

Не поняв сущности организации и не поняв закономерность их развития, нельзя ни управлять ими, ни использовать их во благо каждого человека и в интересах всех. [3]

Цель моей работы: изучить закон синергии и его варианты реализации.

Для достижения поставленной цели, в своей работе:

• рассмотрю синергетическую теорию слияния;

• разберу сущность закона синергии;

• расскажу о вариантах реализации синергетического закона;

• перечислю признаки и методы достижения синергии.

**1. Синергетическая теория слияния**

Синергетическая теория является, пожалуй, одной из самых распространенных теорий, которую приводят в качестве катализатора слияний как ученые, так и финансовые менеджеры. Окончательно сформулированная в работе 1983г. Бредли, Десай и Кимом синергетическая теория корпоративный слияний не утратила свою актуальность и по сей день, приобрела многих поклонников и не меньшее количество противников. Суть ее состоит в том, что возникшая при слиянии новая корпорация может использовать широкий спектр преимуществ (синергии), которые возникают вследствие объединения ресурсов этих корпорации. Например, если корпорация А принимает решение о приобретении корпорации Б и в результате слияния появляется новая корпорация С (превосходящая объемом своих активов каждую из сливающихся корпорации по отдельности и активы которой являются комбинацией активов корпораций А и Б), то, при прочих равных условиях можно говорить о синергетическом эффекте, который может получить корпорация С. [1]

Синергетическая теория слияния основывается на том, что менеджеры как корпорации - цели, так и корпорации – покупателя действуют в наилучших интересах своих акционеров, т. е. все их усилия направлены на максимализацию благосостояния последних. В предположениях синергетической теории менеджеры корпорации – покупателя и корпорации продавца будут заинтересованы в проведении слияния тогда и только тогда, когда это слияние увеличивает чистое благосостояние их акционеров и, следовательно, основной мотив для менеджмента корпорации-покупателя в проведении слияния – получение синергетических эффектов. [1]

Все синергетические эффекты можно разделить на два типа: операционные синергии и финансовые синергии. [1]

***Операционные синергии***

Операционные синергии — это такие синергии, которые позволяют фирмам увеличивать их операционные (текущие) доходы, увеличивать рост или и то и другое. Сюда входит:

Экономия от масштаба, которая может возникнуть от слияния, позволяя объединенной фирме стать более экономной по затратам и более доходной. Это чаще всего происходит, когда две фирмы, действующие в одном и том же бизнесе, сливаются, образуя более крупную фирму. [5]

Помимо значительного снижения издержек, корпорация – покупатель может получить значительное повышение квалификаций персонала компании, централизацию ее бухгалтерского учета, финансового менеджмента и финансового контроля. Все это приведет к повышению общего уровня стратегического управления корпорацией. [1]

Экономия затрат на проведение научно-исследовательских работ – это когда корпорация-покупатель может использовать научно-исследовательские центры приобретенной корпорации, а также ее работников для разработки и внедрения новых продуктов, товаров или услуг на рынок. Естественно, что в этом случае корпорация-покупатель существенно сокращает издержки, связанные с подобной деятельностью. [1]

Более высокий рост на новых или существующих рынках, возникающий в результате объединения двух фирм. Например, это может случиться, когда американская фирма, производящая продукты потребления, присоединяет к себе фирму, действующую на новом рынке, которая имеет установившуюся сеть распределения и широкое признание своей торговой марки, а также использует эти преимущества для повышения уровня продаж своих продуктов. [5]

Эффект комбинирования взаимодополняющих ресурсов. Небольшие корпорации достаточно часто производят продукцию, в которой нуждаются более крупные корпорации или корпорации, которые хотели бы расширить свой производственный ассортимент за счет этой продукции. Но создание аналогичных собственных производств было бы для подобных корпораций экономически невыгодным проектом. Также небольшие корпорации часто сталкиваются с проблемой нехватки финансовых ресурсов для финансирования своих новых и уже существующих проектов. Таким образом, небольшие корпорации и их «старшие братья» обладают взаимодополняющими ресурсами. Увеличение размеров рыночной ниши корпорации – гипотеза увеличения монополистической мощи корпорации.[1]

Операционные синергии могут увеличить и ожидаемый рост, а через него и стоимость фирм, участвующих в слиянии или поглощении. [5]

***Финансовые синергии***

При наличии финансовой синергии финансовая отдача может принять форму либо более высоких денежных потоков, либо более низких затрат на капитал. Сюда входит следующее:

Объединение фирмы с избыточной наличностью или с «вялостью наличных денег» (и с ограниченными проектными возможностями) и фирмы с высокодоходными проектами (и недостаточным запасом наличных денег для их финансирования) может принести вознаграждение в виде более высокой стоимости объединенной фирмы. Это увеличение стоимости происходит от вложений, которые будут сделаны с помощью добавленных наличных денег и которые в противном случае не были бы осуществлены. Эта синергия проявится чаще всего в тех случаях, когда крупные фирмы присоединяют более мелкие фирмы или когда публично действующие фирмы приобретают частные предприятия. [5]

Выигрыш на налогах возникает либо оттого, что присоединение дает преимущества, предусмотренные налоговым законодательством, либо в результате использования убытков для укрытия дохода. Так, рентабельная фирма, которая присоединяет убыточную фирму, может оказаться в состоянии использовать убытки последней, чтобы уменьшить налоговое бремя. Очевидно, что при многих слияниях возникает потенциал для синергии. Более важные проблемы состоят в том, можно ли оценить эту синергию, и если да, то как это сделать. Присоедините плохо управляемую фирму и измените стиль управления. Некоторые фирмы управляются плохо, и приобретатели часто верят, что смогут лучше управлять этими фирмами, чем ее нынешние менеджеры. Приобретение плохо управляемых фирм и удаление их нынешних менеджеров, или хотя бы изменение существующего стиля и методов управления, должны поднять стоимость этих фирм, позволяя приобретателю объявить об увеличении стоимости фирмы. [5]

Возможность покупки корпораций по цене ниже балансовой. Достаточно часто корпорация может стать кандидатом на покупку из-за того, что реальная стоимость ее активов намного превышает стоимость, в которую их оценивает рынок. [1]

**2. Сущность закона синергии**

Потенциал теории самоорганизации огромен. Однако воспользоваться этим потенциалом непросто. [4]

Стремительные технологические инновации, особенно в области компьютерной техники и коммуникаций, сделали бизнес-среду изменчивой и непредсказуемой. Сталкиваясь с новой действительностью, лидеры и менеджеры обнаруживают, что их основополагающие теории и прославленные бизнес - модели становятся неэффективными. [4]

Синергетика (теория сложных систем) — научное направление, изучающее законы самоорганизации систем различной природы. Самоорганизацией будем называть системное явление самопроизвольного возникновения и автономной поддержки сложных структур, порядков и согласованного поведения. Новый подход к управлению организациями, о котором пойдет речь в этой статье, ориентирован на распознавание, запуск и поддержку самоорганизующих тенденций. [4]

Теория сложных систем вошла в лексикон бизнес - организаций и менеджмента в 90-х годах прошлого века. Ученые стали переносить акцент исследований с внутренней оболочки организаций во внешнюю. Идеи теории сложных систем понадобились для того, чтобы понять, как фирмы и организации адаптируются к окружающей среде. [4]

Наиболее важный момент теории сложных систем — связи, или взаимодействие между людьми. Внешние и внутренние связи — аналог центральной нервной системы в живых организмах. Природа сложных систем строится на цепочках обратной связи, с помощью которых система координирует свою деятельность и адаптируется к изменению внешней среды. Отчужденность сотрудников, оторванность друг от друга подразделений компании, когда сотрудники представляют собой островки, разбитые по отделам, лишает компанию важнейшего инструмента организации и адаптации. [4]

Ни один элемент системы не обладает достаточной сложностью, чтобы охватить всю систему. Отсюда следует невозможность полного контроля системы. «То, что полностью контролируемо, никогда не бывает реальным. То, что реально, никогда не бывает вполне контролируемым» (И. Пригожин, И. Стенгерс). Отсюда новая роль лидера:

* Отвечать за создание и поддержание условий, способствующих быстрым и инновационным адаптациям к изменению, а не усилению контроля над людьми.
* Воспитывать систему как единое целое, поощрять обучение и развитие, а не говорить, кому и что делать.
* Видеть и поддерживать развитие самоподдерживающихся тенденций, культивировать положительные и ослаблять отрицательные тенденции.
* Открывать каналы самоорганизации, убирать барьеры на ее пути. [4]

Если понятия «самосохранение» и «развитие» не вызывают особых затруднений для осмысливания, то понятие «синергия», кроме перевода на русский язык, требует еще аналитического разъяснения. [2]

Синергия, синергизм — это совместное, содружественное, взаимозависимое действие двух или нескольких сил, факторов в каком-либо одном направлении. Современное понимание сложных систем требует иного отношения к функционированию их подсистем — не как к подчиненным целому элементам, а как к синергически взаимодействующим частям, рождающим целое. [2]

На состояние и эффективность функционирования любой организации действует множество внутренних и внешних факторов. Согласно свойству эмерджентности совместное действие нескольких факторов всегда или почти всегда отличается от суммы раздельных эффектов. [2]

Как сейчас становится очевидным, синергизм играет очень большую роль в живых системах всех видов и уровней организации. [2]

Можно следующим образом представить некоторые совместные синергетические эффекты. [2]

Синергизм «масштаба». По мере усложнения организации роль кооперативности, синергии будет возрастать. Чем разнообразнее система, тем больше потенциал синергии. Эффект масштаба заключается в том, что крупное производство имеет более низкие издержки производства единицы продукции, чем несколько мелких, имеющих в сумме тот же объем продаж. При одном и том же объеме инвестиций фирма, производящая весь набор товаров, может иметь меньшие издержки, чем несколько отдельных конкурирующих компаний. Фирма, оптимизирующая этот эффект, тщательно подбирает товары и рынки, завоевывает большую долю рынка благодаря низким ценам и вновь привлекает инвесторов. [2]

Комбинирование труда как объединение разнородных усилий. Экономический и производственный принцип разделения труда с точки зрения закона синергии выглядит, скорее, не как разделение, а как объединение (например, конвейер). [2]

Синергизм продаж. Продавцы объединяются и используют для продажи различных товаров одни и те же каналы распределения, склады, транспорт, персонал. [2]

Оперативный синергизм. Позволяет более эффективно использовать основные средства и персонал: совместное обучение, крупные закупки оборудования и транспортировка из-за рубежа, распределение накладных расходов и пр. [2]

Инвестиционный синергизм. Проявляется при совместном использовании краткосрочных и долгосрочных кредитов, производственных площадей, НИР, общей технологической базы и пр. [2]

Модель «общих товаров». В экономике общие товары производятся благодаря взаимозависимым совместным усилиям. Современные формы организации, позволяют достигать высочайшего качества и выигрывать конкуренцию на мировом рынке. [2]

**По закону синергии сумма свойств организованного целого должна быть больше, чем сумма свойств всех элементов в него входящих.** [3]

При этом под свойствами элементов и целого понимается изменение различных параметрических характеристик (например, для социально-экономических систем это производительность труда, объём производства, прибыль, рентабельность и др.), их взаимозависимость и изменение во времени. [3]

Получаемый при этом организационный суммарный эффект носит название синергетического. Задача организатора заключается в том, чтобы найти такой набор элементов и так соединить их между собой, используя прогрессивные формы организации, при которой синергия обеспечивала бы качественное увеличение потенциала, как части системы, так и системы в целом. [3]

Синергетический эффект будет иметь место, если все элементы и части предприятия ориентированы на достижение одной общей цели. Если же они будут стремиться к достижению частных целей, не связанных с общей целью фирмы, синергетического эффекта не произойдёт. [3]

Закон синергии и в организациях и на предприятиях проявляется через сотрудничество. Вот почему бригадная форма организации труда эффективнее, чем индивидуальная. [3]

Однако следует иметь в виду и другую трактовку закона синергии, а именно: **для любой организации существует такой набор элементов (ресурсов), при котором её потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в неё элементов, либо существенно меньше.** [3]

Таким образом, закон синергии указывает на то, что в процессе формирования и развития структуры как объекта, так и субъекта организации необходимо оценивать две его составляющие: положительную – созидательную, организующую и отрицательную – разрушительную, дезорганизующую. Суммирование сил может и снизить потенциал – примером может быть вмешательство в деятельность спасательных служб некомпетентных руководителей. Другим примером может быть участие в решении одной проблемы представителей разных ведомств. [3]

Отрицательная синергия получается в результате абсолютно непрофессионального или преступного подхода к порученной деятельности. [3]

**3. Реализация синергетического закона**

Любая организация характеризуется следующими основными элементами

ОРГАНИЗАЦИЯ

Производительность Микроклимат в коллективе

Заинтересованность Кадровый потенциал

Научный потенциал Технический потенциал

Отношение к внешней среде Перспективы развития

Имидж

[7]

***Рис. 1. Основные элементы организации***

Значения представленных элементов определяют *потенциал организации,* ее способность к деятельности. В качестве примеров организаций с высоким потенциалом можно привести: Конструкторское бюро акад. С.П. Королева, где работал акад. А.Д. Сахаров; Группу фирмы “APPLE”, создавшей новый тип компьютеров серии “Macintosh”; крепкие семьи. [7]

Потенциал организации зависит от каждого работника и их расстановки, технологической оснащенности и профессионализма руководителей. [7]

Но важны не только и не столько сочетания потенциалов, а их согласованное поведение и взаимно - поддерживающие связи. Даже при четком разделение труда и хорошей специализации часто индивидуального задания одного специалиста может более профессионально выполнить другой специалист. Согласованный обмен такими частями общей работы может устранить взаимное „наползание“ потенциалов, дать положительную синергию и повысить суммарную эффективность. Поэтому повышение общего потенциала организации эквивалентно приобретению нового ресурса, а понижение общего потенциала – эквивалентно фактической потере организацией части прежнего ресурса. [6]

Упрощенный подход к функционированию организаций, однобокость в интерпретации их базисных элементов и свойств не позволяют в полной мере использовать их потенциал. Наряду с традиционными экономическими критериями оценки деятельности организации, основанными на измерении эффективности использования ресурсов, на первый план выходят „не осязаемые“ измерители: интеллектуальный капитал, удовлетворенность потребителя, социальная прибыль, организационная культура. Во многих случаях такие критерии лучше свидетельствуют о будущих результатах. [6]

Сущность организации не может быть сведена лишь к формальным структурам или потокам информации, к механическим взаимодействиям или исполнению команд. Упрощенный подход к функционированию организации, однобокость в интерпретации их базисных элементов, не позволяют в полной мере использовать их потенциал. [6]

***Влияние потенциалов ресурсов, составляющих организацию, на ее общий потенциал.*** Различные сочетания элементов этих потенциалов могут создать большой набор возможного потенциала организации: от очень низкого до очень высокого. [7]

Низкий потенциал может возникнуть, например, при приобретении организацией набора некомплектного оборудования и слабого профессионального уровня работников; при увольнении работников, генерирующих идеи; при приеме на работу конфликтного работника. Высокий потенциал может возникнуть, например, при приобретении организацией компьютера; при приеме на работу совместимых с коллективом работников; при совпадении целей организации с целями подавляющего большинства работников. При этом потенциал организации, т. е. возможность расширения объема услуг, повышения производительности труда, может меняться двумя способами: пропорционально привлечению дополнительных ресурсов, скачкообразно (существенно больше привлечения дополнительных ресурсов). [7]

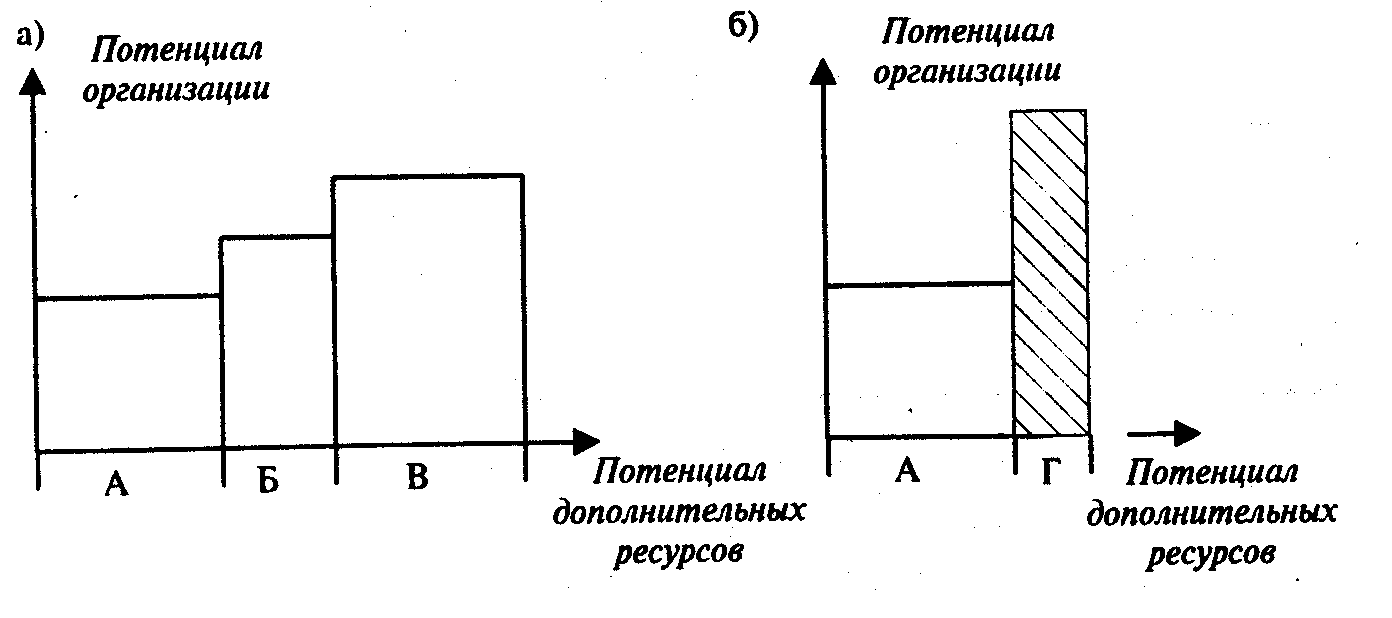


Рис. 1. Варианты изменения потенциала организации:

а) пропорциональное (постепенное) изменение,

б) скачкообразное (резкое) изменение. [7]

При варианте (рис.1.б) соединение хорошо совместимых двух ресурсов А и Г создает такой общий потенциал организации, который существенно перекрывает потенциал, полученный при объединении трех ресурсов А, Б и В (рис.1.а). При этом величина самого ресурса Г существенно меньше суммы ресурсов Б и В. [7]

Процесс резкого повышения потенциала аналогичен резонансу, т. е. резкому усилению деятельности в результате совпадения набора элементов и оптимального сочетания их характеристик. В теории управления процесс существенного усиления или ослабления потенциала какой-то материальной системы носит название *синергии.* Таким образом, синергия может вызывать как резко положительные, так и резко отрицательные последствия. Графически синергию можно представить следующим образом (рис.2). [7]

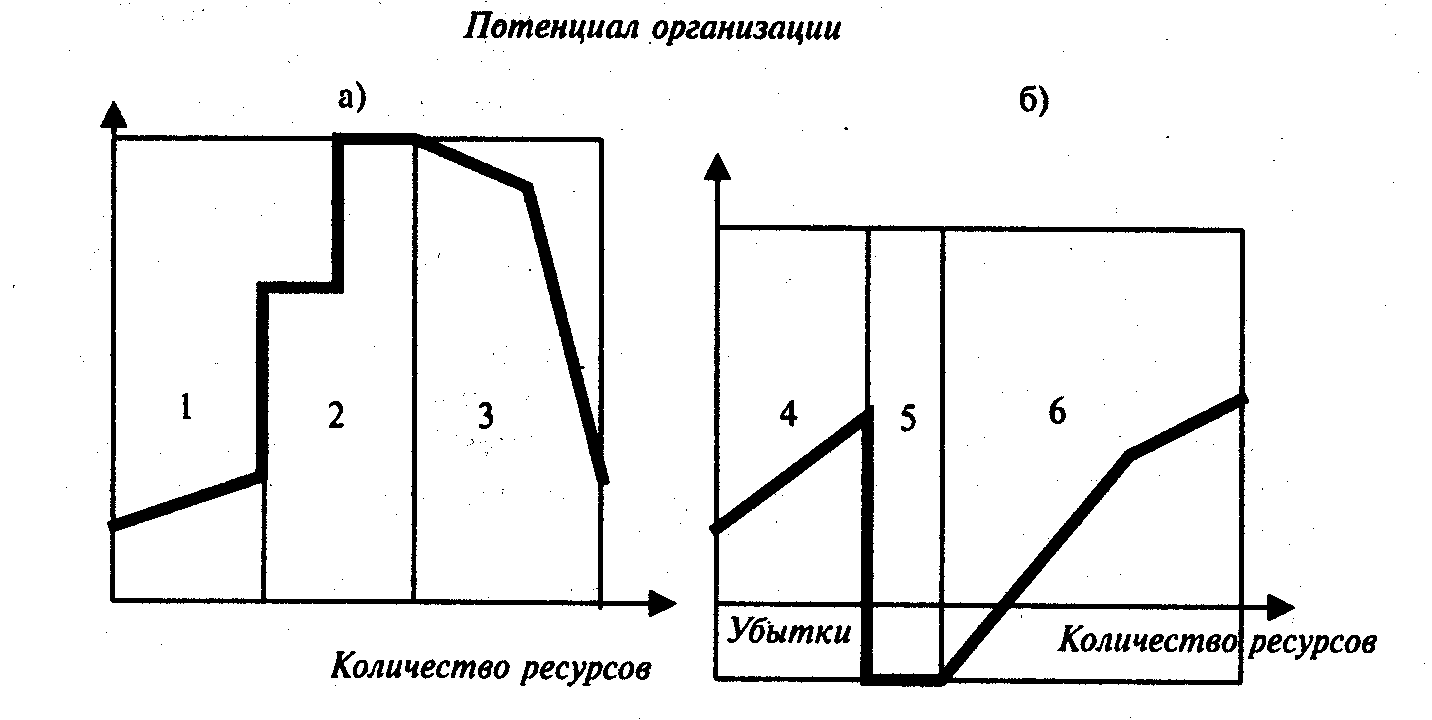


Рис.2. Варианты синергии:

а) положительная; б) отрицательная [7]

На (рис.2.а) имеются три области (1, 2, 3). Область 1 характеризуется простым увеличением потенциала организации на величину потенциала очередного ресурса. Область 2 характеризуется резким (скачкообразным) увеличением потенциала организации от нескольких ресурсов, при этом приращение потенциала организации существенно больше, чем потенциал каждого введенного ресурса (эффект синергии). Область 3 - это спад, когда в организации работает слишком много людей или техники, а также при внесении новым ресурсом рассогласования между уже имеющимися. [7]

На (рис.2.б) имеются три области (4, 5, 6). Область 4 характеризуется простым увеличением потенциала организации на величину потенциала очередного ресурса. Область 5 характеризуется резким (скачкообразным) уменьшением потенциала организации вследствие того, что новый элемент свел на “нет” потенциал имеющихся элементов и внес отрицательные последствия своего участия в деятельности организации (эффект синергии). Область 6 - это небольшой подъем при существенном увеличении составляющих ресурсов. Область скачкообразного изменения потенциала (2 или 5) может носить созидательный (область 2) или разрушительный (область 5) характер. Поведение кривой в областях 2 или 5 носит название *закона синергии.* Закон синергии вытекает из свойств систем. [7]

**Закон синергии** формулируется так: для любой организации существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов (людей, компьютеров и т.д.), либо существенно меньше. [7]

Задача руководителя заключается в том, чтобы найти такой набор элементов, при котором синергия носила бы созидательный характер. [7]

Закон синергии может быть реализован в трех вариантах:

**Первый вариант**: Руководитель и подчиненные ничего не знают о законе синергии. [7]

**Результат стихийного действия закона.** Руководитель и персонал, заботясь о процветании своей компании, исходя из средств будут основное внимание обращать на личные и профессиональные качества вновь принимаемых специалистов, технические характеристики оборудования. Однако очень хороший профессионал и замечательный человек может не вписаться в микроклимат коллектива и его отдача будет меньше; купленное первоклассное быстродействующее оборудование может не реализовать свои возможности в ряду уже имеющегося морально устаревшего оборудования или при отсутствии требуемой подготовки персонала. Таким образом, потенциал многих приобретенных ресурсов может в сумме дать меньший, чем запланировано, результат. [7]

**Второй вариант**: руководитель знает о законе, а его подчиненные нет.

**Результат действия закона.** Руководитель будет стараться приобрести или правильно расставить ресурсы в организации для достижения гармонии и получения положительного синергетического эффекта. Подчиненные могут не понять стратегических и тактических замыслов руководителя и начнут сопротивляться согласно закону самосохранения, так как не всегда непрофессионал в области управления может правильно понять маневр руководителя. Так, для подбора персонала в конкретный коллектив руководитель должен иметь (или собрать) своеобразное досье на каждого работника коллектива, чтобы качества нового работника сразу нашли там свое место и не создали неудобств для уже работающих. Однако многое работники с большой неохотой будут давать достоверную и подробную информацию о себе. [7]

Это самый плохой вариант, приводящий к непониманию действий руководителя и персонала. [7]

**Третий вариант**: Руководитель и подчиненные знают о законе синергии.

**Результат действия закона** будет самым благоприятным. Все работники в рамках своих полномочий и ответственности с пониманием будут относиться к действиям руководителя по гармонизации деятельности и ресурсов. Кроме того, подчиненные будут сами самосовершенствоваться для достижения синергии. Синергия - это прежде всего благоприятный климат, творческая работа и прибыль. [7]

**4. Признаки и методы достижения синергии в организации**

Переход России к новым рыночным отношениям, связанный с экономической нестабильностью и отсутствием сформировавшейся рыночной структуры, привел к тому, что деловые организации статического типа оказались нежизнеспособными в силу их несоответствия объективным потребностям общественного развития, что привело к их гибели. В процессе перехода к новым рыночным отношениям на смену организаций статического типа пришли организации, действующие по принципу динамического развития. [10]

Основными принципами функционирования динамических организаций являются:

– быстрая приспособляемость к любым изменениям во внешней и внутренней среде;

– систематический анализ внешней среды и постоянный контроль своего внутреннего состояния;

– попытка предвидеть грядущие изменения и заблаговременно подготовиться к ним;

– в преддверии изменений разработка многочисленных альтернатив возможного поведения организации и выбора наиболее эффективного варианта. [10]

Динамические организации достаточно легко осуществляют перестройку системы и быстро настраиваются на новый режим работы. Переход к работе в динамическом режиме – необходимое условие обеспечения жизнедеятельности организации. [10]

Существует ряд объективных признаков организации, действующей по

динамическому принципу:

– целевая установка, отвечающая объективным потребностям общества;

– гибкая организационная структура;

– работа системы управления по принципу перебора альтернативных решений и выбора наиболее эффективного варианта управления с точки зрения достижения поставленной цели. [10]

Заранее спроектировать условия достижения синергии достаточно трудно. Также трудно оценить возможное увеличение общего потенциала организации. Измерение синергетического эффекта пока не производится. Однако проводятся накопления статистических данных о влиянии синергии, формируются простейшие модели условий ее достижения. [7]

В качестве элемента такой модели можно привести ряд признаков, характеризующих наличие синергии:

• хорошее настроение в коллективе;

• снижение простудных и сердечно-сосудистых заболеваний;

• поддержка коллективной, а не сдельной оплаты труда;

• сокращение технологического цикла;

• использование замороженных ресурсов, в том числе находящихся в личном пользовании;

• частичный отказ от услуг сторонних организаций;

• рост числа предложений по совершенствованию производства и управления;

• усиление интереса работников к повышению профессионального образования;

• активное приобретение акций своей компании;

• выработка и поддержка традиций организации;

• усиление технологической и организационной дисциплины;

• усиление лояльности к своей организации и непосредственному руководству;

• сокращение количества оперативных (в том числе организационных) вопросов, включаемых в повестку совещаний и увеличение количества стратегических вопросов (продвижение товара на рынки и стимулирование сбыта, качество товаров и услуг, новые виды товаров и услуг);

• уменьшение усталости работников;

• устойчивость организации к небольшим внешним возмущающим воздействиям;

• благотворительная деятельность,

• постоянный спрос на продукцию,

• выполнение бизнес-плана. [7]

Таким образом, чтобы реализовать закон синергии, руководитель должен создать в своей организации систему. Как известно, одним из элементов любой системы являются связи (коммуникации): административные, функциональные и межличностные. Формирование и отбор связей - важная задача руководителя. Кроме того, руководитель должен формировать технологическую систему своей организации, которая основана на:

• однородности используемых видов сырья, материалов, технологий;

• интеграции и кооперации производства;

• использовании передовой технологии (ноу-хау).

• создании ассоциаций в рамках единого технологического процесса, например, перерабатывающие организации вблизи месторождения сырья. [7]

Для успешной реализации закона синергии существует ряд методов: вопросы и ответы, конференция идей, эвристического прогнозирования, кейс-метод и др. [7]

Метод «вопросы и ответы» — наиболее простой в организационном исполнении. Его реализация может быть частично формализована с помощью компьютера путем создания информационной базы возможных вопросов, ответов и последствий их реализации. [7]

Методы Конференция идей – хорошо подготовленное совещание, предназначенное для сбора идей по определенной тематике. Может применяться для поиска подходов к решению сложных проблем в различных областях человеческой деятельности. [8]

Цель метода – освободить мысли и фантазию участников от сдерживающих факторов и направить их на обсуждение и поиск оптимального решения проблемы. [8]

Суть метода – хорошо организованное совещание, по целевой направленности совпадающее с мозговой атакой. Разрешена только доброжелательная критика. Следует избегать приглашения скептиков и "всезнаек". Возможно использование различных методов и приемов коллективной творческой работы. Процессом управляет председатель – равный среди равных, но который обязан обеспечить продвижение к цели, поддерживая непринужденную обстановку. [8]

Метод эвристического прогнозирования основан на обсуждении прогнозных решений высококвалифицированными специалистами в узких областях техники, технологии, производства. Каждый специалист, опираясь на свою компетентность, оценивает предлагаемое решение, а возможно и совершенствует его. В результате глубокого профессионального анализа каждой стороны вариантов решений выявляется лучшее, а возможно и формулируется в ходе обсуждения совершенно новое. Этот метод является плодотворным в случае отсутствия алгоритмического подхода к выработке наилучшего решения. [7]

Метод кейс-анализа представляет собой метод обучения посредством анализа ситуаций. На семинарах учащимся предлагается реальная ситуация и практическая проблема, которую необходимо решить, опираясь на уже освоенный комплекс знаний и полученный опыт. Проблема никогда не имеет единственно правильного решения, что позволяет участникам семинара не только закрепить знания, но и развивать навыки аналитического и творческого мышления, умения аргументировано высказывать мысли и идеи, учиться работать в команде и применять на практике теоретический материал. [9]

Технология метода кейс-анализа довольно проста. Она предполагает создание по определенным правилам модели произошедшей в реальности конкретной ситуации. Ситуация описывается в тексте – кейсе, который может быть разным по объему и детализации. Учащиеся осмысляют кейс, привлекая различные источники информации. Потом на семинаре проходит обсуждение ситуации – разбор своеобразной головоломки, с отделением существенного от несущественного. [9]

Все методы должны быть направлены на усиление действия закона синергии. [7]

**Заключение.**

В своем заключении я расскажу о прибыли и убытках в США и России за последнее время.

За первые три месяца 2010 года чистый отток капитала из России достиг 12,9 млрд. долл. Такие данные сообщил вчера Центробанк (ЦБ). При этом почти 12 млрд. долл. были вывезены по серым схемам, которые Центробанк традиционно фиксирует как «чистые ошибки и пропуски платежного баланса». Эксперты объясняют отток капитала инвестиционной непривлекательностью российской экономики и неверием в ее скорое восстановление. [11]

Как сообщил ЦБ, первый квартал 2010 года ознаменовался чистым оттоком капитала в частном секторе в размере 12,9 млрд. долл. В банковском секторе в это время наблюдался мизерный приток капитала в Россию в объеме 0,8 млрд. долл. А в прочих секторах экономики отток капитала достиг уровня 13,7 млрд. долл., причем в данном случае в статье «чистые ошибки и пропуски платежного баланса» Центробанк указал сумму 11,8 млрд. долл. со знаком минус. [11]

В 2009 году на фоне нестандартных мер по стабилизации экономики Федеральная резервная система США получила прибыль в размере $45 миллиардов. Это самый высокий показатель за все 96 лет от даты создания ведомства. [12]

Стоит также отметить, что ФРС (Федеральная резервная система), в отличии от других правительственных организаций, финансирует себя сама и всю остальную прибыль перечисляет в казну государства. [12]

Кроме того, учитывая, что крупные банки, получившие помощь от ФРС, находятся под бдительным присмотром властей и администрация Обамы даже намерена взимать проценты с фирм, на спасение которых были потрачены деньги государства. [12]

Также это факт того, что система работает успешно, защищая налогоплательщиков и вмешиваясь в экономику США. [12]

**Список литературы**

1. Рудык Н. Б., Семенокова Е. В. Рынок корпоративного контроля: слияния жесткие поглощения и выкупы долговым. - М.: Финансы и статистика, 2000. - 455с.

2. http://partnerstvo.ru/lib/to/node/56

3. Подлесных В.И. Теория организации: Учебник для вузов. – СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2003. – 336 с.

4. http://www.cfin.ru/management/strategy/synergetics.shtml

5. http://www.fin-man.ru/article/enjoy\_cost/103.html

6. Олянич Д. В. Теория организации: Учебник для вузов. – Ростов н/Д.: Феникс, 2008. – 408 с.

7. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 248 с.

8. http://www.inventech.ru/pub/club/081/

9. http://ipk.stu.ru/metod/keis

10. Арутюнова, Л. М. Теория организации: Учебное пособие. – Ульяновск : УлГТУ, 2007. – 110 с.

11. http://www.ng.ru/economics/2010-04-06/1\_invest.html?mthree=1

12. http://korrespondent.net/business/economics/1034896