ولكن الشركة نشأة في الأصل عام 1976م من قبل ستيفن جوبز، وقاما المهندسان بهيكلة شركتهما لزيادة الفاعلية الإنتاجية وذلك بتقسيم الافراد لمجموعات لأداء وظائف معينة مثل: المبيعات، ولبساطة هيكل الشركة أراد المهندسان الحفاظ على الهيكل مما سمح بالاستعانة بعدد قليل من المديرين، وقاما بتشجيع الموظفين على الابتكار والمرونة والاستجابة للفحوص وعدم اليقين الذي تتسم به صناعة الحاسب الشخصي الجديدة. وعندما تم الاستناد على قليل من القواعد والمديرين، وفي عام ١٩٨٢م هيكل آبل تحول إلى هيكل طويل مع مستويات إدارية أكثر. نمو أبل السريع وتوسعها في تقديم مجموعة من المنتجات ومنها كمبيوتر ماكنتوش تسبب في مشكلات كثيرة على مستوى الاتصالات والتنسيق بين الأقسام المختلفة. واتخذ سكولي قرار بضرورة تبنى الهيكل متعدد الأقسام، عند تبني هذا الهيكل كل منتج يتم تصنيعه في قسم مستقل، ويتحمل مسؤولية القيام بالتسويق والبحث والتطوير وهندسة المنتج كل قسم. وبعد تبني الهيكل الجديد بدأ ظهور المشكلات ، وطرأت بعض التغييرات على قيم المؤسسة مع تدهور التعاون بين الأقسام وأضحى الأفراد أكثر ولاءاً لقسمهم بدلاً من الولاء للمنظمة ككل. هذا بالإضافة إلى أن تكاليف إدارة وتشغيل المنظمة قد ارتفعت بشكل كبير بسبب تكرار وتضاعف نفس الوظائف في كل قسم. وبحلول عام ١٩٨٥م أدى الكساد الذي أصاب صناعة الكمبيوتر إلى تفاقم المشكلة وجعل من عملية إعادة الهيكلة والتنظيم أمراً حتمياً. وذلك تحت وطأة ضغوط المنافسون المقلدون وعادت أبل لاعتماد الهيكل الوظيفي، وفي عام ١٩٩٦م استمر مديرو أبل في البحث عن طرق جديدة لتنظيم أنشطة أبل لخفض التكاليف والحفاظ على التفوق التقني في ساحة المنافسة الذي حمى وطيسها في مواجهة شركات مثل كومباك ودل وأى بي أم وأيه تي&تي.

Summarized by © lakhasly.com