

Модели организационной культуры

Выполнили
Мелекесова С.
Мотырева А.

Что такого ОК?

Организационную культуру можно выразить через композицию ценностей, точек зрения, ожиданий, верований, традиций и норм поведения, принимаемых большей частью членов организации.



Выделяются три уровня ОК (по Э. Шайну)

- 1) поверхностный
- 2) подповерхностный
- 3) глубинный



Организационная культура

ПОВЕРХНОСТНЫЙ УРОВЕНЬ

ВНЕШНИЕ ФАКТЫ

- Технологии
- Архитектура
- Наблюдаемые образцы поведения
- Стил ь одежды
- Эмоциональная атмосфера
- Рабочее место
- Символы, ритуалы и церемонии

Объективная культура

ПОДПОВЕРХНОСТНЫЙ УРОВЕНЬ

ЦЕНОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И ВЕРОВАНИЯ

- Моральные взгляды
- Этические правила
- Стратегия
- Философия
- Ценности
- Кодекс поведения и нормы взаимоотношений
- Цели и целеполагание
- Миссия и девизы

Субъективная культура

ГЛУБИННЫЙ УРОВЕНЬ

БАЗОВЫЕ ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ

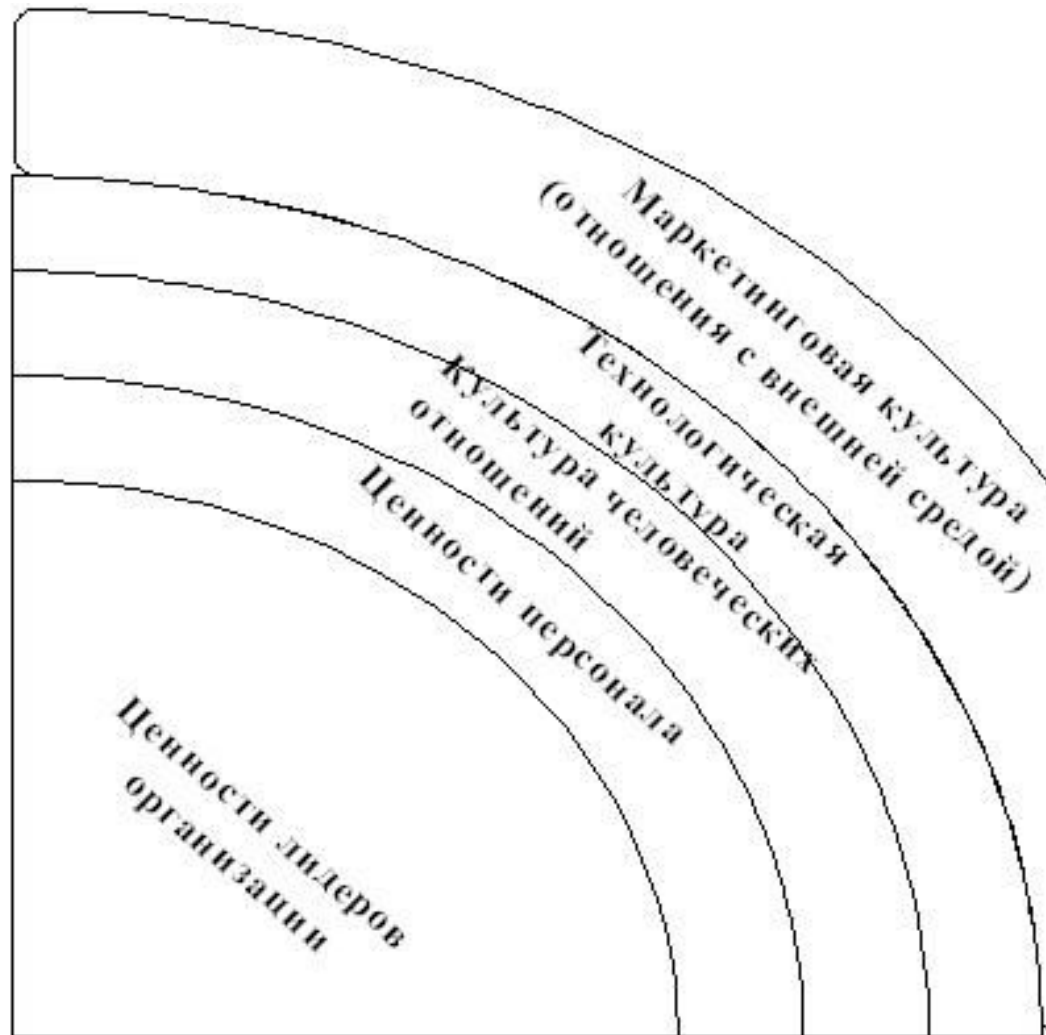
- Смысл предметов и явлений
- Отношения с природой
- Понимание реальности, времени и пространства
- Отношение к человеку и деятельности
- Верования и убеждения
- Национальный менталитет

Модель В. Сате (организационная эффективность, вмешательство в организационные процессы)

- 1) в поведение работников (что нужно делать, а что не нужно);
 - 2) в обоснование «нужного для организации» поведения зрелых работников;
 - 3) в коммуникационные процессы организации (кто с кем общается и по какому поводу);
 - 4) в процессы найма, оценки и увольнения работников.
- 



Модель организационной культуры «многослойная луковица»



«Культурная сеть» организации по Г. Джонсону



Модель организационной культуры Дэнисона.

Рис. 1а. Модель организационной культуры Дэнисона

