

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА



Корпоративная культура - это



это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются членам организации через символические средства духовного и материального окружения организации.

Корпоративная культура - это



система норм поведения и ценностей, которые обеспечивают эффективное достижение целей организации, а также поднимают авторитет организации, увеличивая ее привлекательность для сотрудников, партнеров по бизнесу и инвесторов.

Корпоративная культура влияет на:



- мотивацию сотрудников;
- привлекательность фирмы как работодателя, что отражается на текучести кадров;
- нравственность каждого сотрудника, его деловую репутацию;
- производительность и эффективность трудовой деятельности;

Корпоративная культура влияет на:



- качество работы сотрудников;
- характер личностных и производственных отношений в организации;
- отношения служащих к работе;
- творческий потенциал работников.

Факторы, влияющие на формирование и содержание корпоративной культуры:



- управленческая культура руководителя организации;
- деловая среда в целом и в отрасли, где работает организация;
- национальная культура.

Элементы корпоративной культуры



Философия фирмы



- Миссия
- Ценности
- Принципы работы



Ценностно-нормативная культура



- Этические кодексы
- Этические памятки
- Фирменные стандарты



Культура внутренних коммуникаций



- Собрания и совещания
- Информационные стенды
- Корпоративные издания



Социально-психологическая культура



- Социально-психологический климат
- Система мотивации работников



Событийная культура



- Корпоративные мифы, легенды, байки
- Обряды и праздники
- Традиции



Культура внешней идентификации



- Фирменный цвет
- Товарный знак
- Слоган
- Логотип

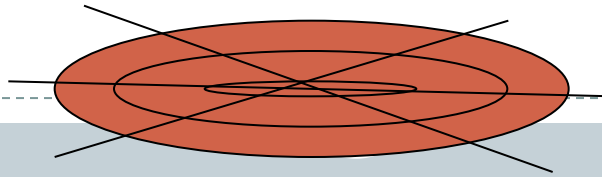


Типы корпоративной культуры



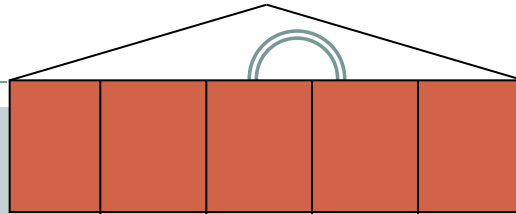
- Культура власти «паутина»
- Культура роли «храм»
- Культура задачи «сеть»
- Культура личности «пчелиный рой»

Культура власти «паутина»



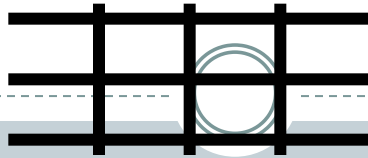
- Способ осуществления контроля и принятия решений – централизованный контроль через контролеров, по результатам с учетом правил и приемов; решения принимаются в результате баланса влияний.
- Источник силы – сила ресурсов с элементами персональной власти в центре.
- Тип организации размер – небольшая, бюрократическая организация; зависит от центрального источника власти.
- Степень адаптированности к изменениями – быстро реагирует на события, но зависит от решений из центра.
- Отношения к людям – любящие риск, не заботящиеся о безопасности, имеющих склонность к политике.
- Тип менеджера – сориентирован на власть, любит риск, уверен в себе.

Культура роли «храм»



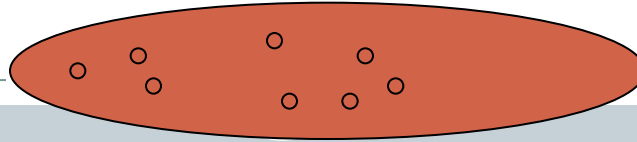
- Тип организации размер – крупная, с механической структурой; функциональные участки координируются звеном управления сверху.
- Способ осуществления контроля и принятия решений – контроль и координация осуществляется звеном сверху по правилам и процедурам; решения принимаются вверху.
- Источник силы – сила положения, к силе личности относятся с неодобрением, сила специалиста ценится в надлежащем месте.
- Степень адаптированности к изменениями – плохо адаптируется к изменениям, но успешно действует в стабильном окружении.
- Отношения к людям – дает защищенность, возможность стать компетентным специалистом, поощряет исполнительность
- Тип менеджера – любит безопасность и предсказуемость, хочет достигнуть цели, выполняя роль, а не делая выдающихся личных вкладов.

Культура задачи «сеть»



- Тип организации размер – небольшая организация с органической структурой (матричная).
- Способ осуществления контроля и принятия решений – решения принимаются на групповом уровне, контроль по результатам работы остается за высшим руководством, незначительный ежедневный контроль.
- Источник силы – основой является сила специалиста.
- Степень адаптированности к изменениями – очень хорошо адаптируется, т к быстро меняет состав групп для решения задач.
- Отношения к людям – стремится к объединению целей сотрудников и организации, раскрывает таланты личности.
- Тип менеджера – должен быть гибким и уверенным, готовым оценивать по результатам.

Культура личности «пчелиный рой»



- Тип организации размер – небольшая организация существующая для обслуживания и помощи определения личности без какой либо цели.
- Способ осуществления контроля и принятия решений – контроль и иерархия невозможны, за исключением обоюдного согласия.
- Источник силы – влияние распространяется поровну, основа власти при необходимости – сила специалиста.
- Степень адаптированности к изменениями – очень хорошо адаптируется.
- Отношения к людям – все равно.
- Тип менеджера – может оказывать некоторое давление на личность, контролируя ресурсы.

Управление корпоративной культурой



это сознательное и намеренное совершение какого-либо действия, которое включает усиление или ослабление культуры, адаптацию людей в культуре, развитие культуры, поддержание или изменение организационной культуры управления.

Способы управления культурой



- **Первый способ** - стратегическое видение свыше, которое должно вызывать энтузиазм у большинства членов организации. Руководитель воодушевляет и претворяет в жизнь фундаментальные ценности организации.

Способы управления



Второй способ - начинается с нижних уровней культуры, большое внимание уделяется деталям реальной жизни в организации. Менеджеры должны отслеживать по всей организации, что в ней происходит, стараясь при этом шаг за шагом управлять культурой организации

Минимальный план мероприятий



- ознакомления сотрудников с пакетом документов, в которых закреплены основы базовой идеологии
- информационная кампания в корпоративных СМИ для пропаганды основных ценностей организации
- демонстрация поведения руководителей организации по отношению к основным ее ценностям
- поддержание и развитие старых, а также создание новых корпоративных традиций, развитие корпоративной символики

Рекомендации по эффективному управлению



- обращать особенное внимание на нематериальные, внешне не воспринимаемые аспекты организационного окружения. Глубоко укоренившиеся в людях предположения и ценностные ориентации могут требовать длительных и трудных изменений в системе и структуре управления;
- скептически относиться к предложениям, призывающим к быстрой трансплантации или трансформации культур;
- понимать значимость важных организационных символов;

Рекомендации по эффективному управлению



- прислушиваться к историям, рассказываемым в организации, анализировать, кто их герои и что они отражают в культуре организации;
- периодически вводить организационные обряды для передачи с их помощью базовых идеалов и усиления культуры;
- проводить в жизнь абстрактные идеалы. От менеджера требуется понимание того, каких идеалов он должен придерживаться и какими действиями следует передать эти идеалы вниз по уровням организации.