



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА



КУЛЬТУРА

**От латинского cultura –
«возделывание», «обрабатывание»**

**Это все, что создано человеческим
обществом благодаря физическому
и умственному труду людей в
отличии от явлений природы.**

Культура



СИМВОЛЫ

Слова, вещи, знаки, жаргон, мода, признаки принадлежности к определенному кругу людей, геральдика

ГЕРОИ

Реальные или вымышленные люди, которые являются образцом поведения, литературные и художественные образы

РИТУАЛЫ

Празднование определенных дат, проведение собраний, деловая переписка, проявление неформального поведения, обряды, мифы

ЦЕННОСТИ

Совокупность представлений о категориях добра, истины, красоты, богатства, справедливости, человеческой сущности

Составные элементы культуры

ОРГАНИЗАЦИЯ

**От позднелатинского “organizo” –
сообщаю, стройный вид, устраиваю**

**Группа людей, совместная деятельность
которых сознательно координируется для
достижения общей цели или целей**

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

**Это комплекс наиболее стабильных и
долговременных характеристик организации**

**Разработка концепции культуры организации
началась в 80-х годах XX века в США под
влиянием трех научных течений:**

- стратегического управления**
- теории организаций**
- организационного поведения**

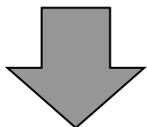
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Это специфическое объединение ценностей, отношений, норм, привычек, традиций, форм поведения и ритуалов, которые существуют в организации.

В рамках теории менеджмента организационная культура рассматривается как мощный стратегический инструмент, который дает возможность сориентировать все подразделения организации и отдельных сотрудников на общие цели; мобилизовать инициативу сотрудников, воспитывать преданность организации, улучшать процесс коммуникации, поведение

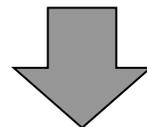
ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ

Связаны с видением окружающей среды и регулирующих ее переменных (природы, пространства, времени, работы)



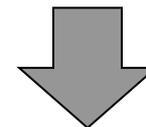
ЦЕННОСТИ

Определяют, какое поведение можно считать допустимым, а какое недопустимым



СИМВОЛИКА

С помощью которой ценностные ориентации передаются членам организации



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий

УРОВНИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

(ПО ЭДГАРУ ШЕЙНУ)



I ПОВЕРХНОСТНЫЙ
"СИМВОЛИЧЕСКИЙ"



II
ПОДПОВЕРХНОСТНЫЙ



III
ГЛУБИННЫЙ

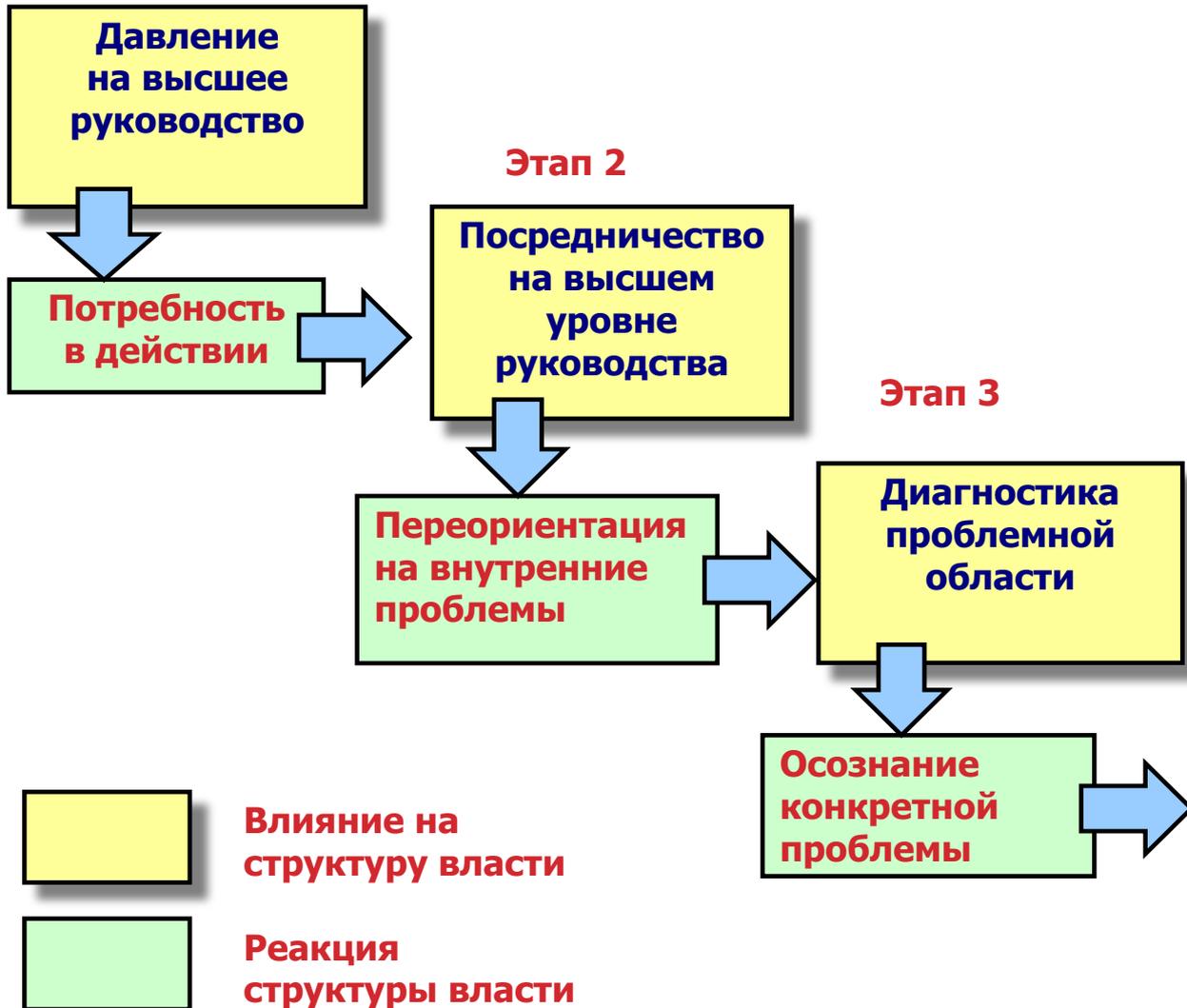
Познание любой организации начинается с ознакомления с поверхностным уровнем ее культуры, затем идет следующий, подповерхностный уровень, который касается ценностей, и в самой сердцевине находится глубинный уровень, который вмещает тайные предположения

ОБЪЕКТИВНАЯ И СУБЪЕКТИВНАЯ СТОРОНЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Соответственно тому, какие из указанных уровней изучаются, существует деление организационных культур на субъективные и объективные элементы

МОДЕЛЬ УСПЕШНОГО ПРОВЕДЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Этап 1



МОДЕЛЬ УСПЕШНОГО ПРОВЕДЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ



КОНЕЦ)