

Санкт-Петербургский Политехнический университет
Петра Великого

Виды корпоративных культур в сравнительном менеджменте

ВЫПОЛНИЛА РЯБИЦКАЯ А.А.

«Семейная культура»

- ▶ 1. ориентация на процветание «семьи», приравненное к процветанию ее членов;
- ▶ 2. «отец» - не столько менеджер, сколько лидер (по знаниям, опыту, возрасту и связям);
- ▶ 3. иерархичность, ориентированная на личность, неформальность;
- ▶ 4. иерархия власти не над членами семьи, а через них;
- ▶ 5. задачи подбираются под людей, а не наоборот;
- ▶ 6. функциональные обязанности не работают;
- ▶ 7. высокий контекст при кажущейся простоте отношений;
- ▶ 8. отделение от семьи затруднено, возможно лишь при поддержке «отца» для особо выдающихся «старших братьев»;
- ▶ 9. стимулирование как материальное, так и через одобрение руководителя;



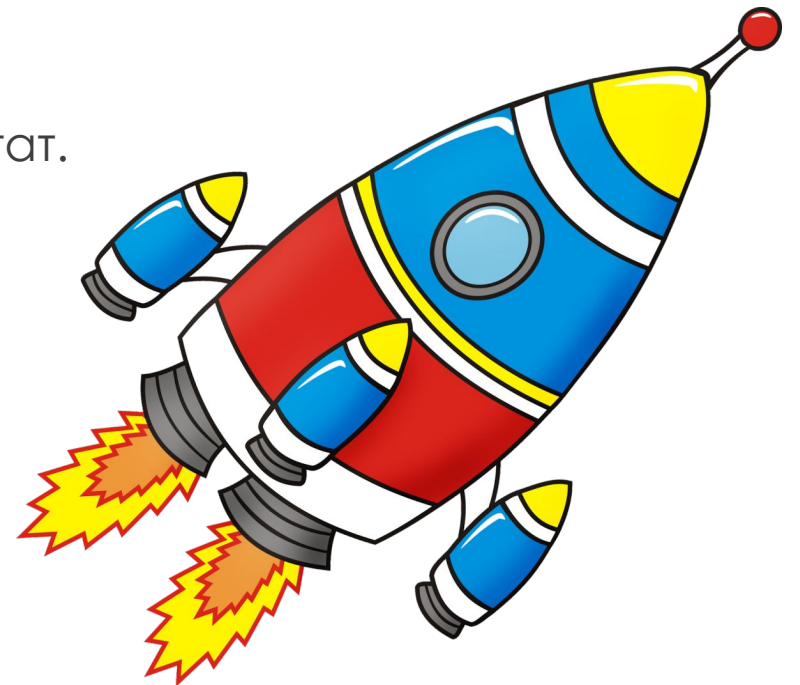
«Эйфелева башня»

- ▶ иерархичность, формализм, ориентированность на роли;
- ▶ управление основано на структуре и функциональных обязанностях (недопустимы прыжки через этаж при решении вопросов);
- ▶ реализация функций вознаграждается.



«Управляемая ракета»

- ▶ формализованная, ориентированная на решение конкретных задач;
- ▶ управляемая через призму стратегии, миссии;
- ▶ отличается высокой степенью делегирования;
- ▶ с мотивацией, предполагающей оплату за результат.



«Инкубатор»

- ▶ культура типа «Инкубатор» ориентирована на развитие личности, поэтому важнейшим аспектом мотивации для работника выступает возможность профессионального роста и самореализации, совершенствования и самовыражения.
- ▶ Управление изменениями происходит без напряжения, поскольку необходимость постоянных изменений заложена в основу существования компании.
- ▶ Функции легко делегируются и принимаются в коллективе единомышленников-профессионалов.

