

формирования организационной культуры на российских предприятиях. Роль службы управления персоналом.

Выполнили:

Студентки 3 курса

Дневной формы обучения

УЭ-1

Федченкова Юлия Андреевна УПБО-01-13

Колофедина Юлия Андреевна УПБО-03-13

Под организационной культурой понимают систему общего мнения и ценностей, разделяемых всеми членами организации.

Культура организации: Речь, язык, манера поведения, основные ценности,
устойчивые нормы, принципы жизни и деятельности организации

«Сильная» организационная структура

Сильный лидер

Базовые ценности организации разделяются большинством
сотрудников

Постоянство во времени

Компоненты организационной структуры

1) мировоззрение, направляющее действия членов организации в отношении других сотрудников и ее клиентов и конкурентов;

2) культурные ценности, доминирующие в организации, такие, как «качество продукции» или «оцениваемое лидерство», символы и мифология;

3) нормы поведения, отражающие в запретительном, рекомендательном или предписывающем виде доминирующие ценности;

4) характеристики поведения людей в организации, выражающиеся в ритуалах и церемониях, языке, используемом при общении, а также в конкретных моделях поведения.

Имидж руководителя

- это совокупность определённых качеств, которые люди ассоциируют с определённой индивидуальностью личности. Имидж руководителя может быть позитивным, негативным и нечетким (завуалированным).

Компоненты имиджа организации

- персональных характеристик: физические, психофизиологические особенности, характер, тип личности;
- социальных характеристик: статус руководителя организации, который включает не только статус, связанный с официально занимаемой должностью, но также и с происхождением, личным состоянием;
- личной миссии руководителя: своего рода конституция, выражающая стратегическое видение руководителя. Личная миссия руководителя определяет то положение, в котором он находится в данный момент, и то, чего он хочет достичь в будущем. Личная миссия руководителя является важным моментом в выработке миссии и целей организации, а так же формировании организационной культуры;

Направления организационной культуры

- 1) процессы, протекающие в организации;
- 2) структура организации.
- 3) поведение организаций;
- 4) конкурентоспособность;
- 5) общая результативность деятельности организаций.

В России за последние 15 лет в организационную культуру многих компаний вошли как традиционные элементы рыночной экономики (западные модели), так и элементы, сформировавшиеся под влиянием советской системы труда, которые были перенесены в организационную практику постсоветского пространства.

Найти
картинки

Примеры советской орг культуры

Современные элементы орг структуры в России

1. идеологизированность;
2. директивность (доминирование ценностей и социальных норм «сверху» над ценностями и нормами, рожденными «снизу»);
3. акцент на количественных показателях в ущерб качественным;

Особенность переходного периода в России (90-е годы)

- 1.рынок в России явился продуктом распада административно-командной системы;
- 2.криминальный характер: запрет для должностных лиц заниматься бизнесом придал российскому рынку теневой характер;
- 3.социальное расслоение населения.

Таким образом, фундаментом современной организационной культуры в российском бизнесе стали установки советского периода, ценности переходного периода и ценности запада.

Причины, по которым российские организации не уделяют должного внимания организационной культуре:

1. Многие менеджеры высшего звена российских компаний имеют смутные представления о концепции организационной культуры.
2. Использование двойных стандартов по отношению к своим работникам, клиентам и обществу в целом.
3. 3. Несмотря на такие кардинальные перемены в бизнесе, наши руководители пока не сумели преодолеть боязнь делегирования полномочий.

Отдел человеческих ресурсов должен объединиться с руководством компании, дабы определить, что является «должным», «надлежащим», «соответствующим» для данной организации, принимая во внимание то, как люди думают и ведут себя.

Цель-повысить эффективность деятельности не только организации в целом,
но и каждого работника в частности.

Отдел человеческих ресурсов должен взять на себя заботы по поддержанию организационной культуры.

Служба управления персоналом должна грамотно использовать рычаги давления на орг культуру

Система оплаты труда.

чтобы эффективно влиять на культуру, необходимо вознаграждать не только по результатам работы (как обычно это и происходит), но так же учитывая поведенческие ожидания.

Отбор и подбор.

При поиске сотрудников, отделу человеческих ресурсов стоит учитывать не только умения и навыки кандидатов (которые, несомненно, важны), но так же насколько данный кандидат сможет вписаться в организационную культуру компании.

Обучение.

Могут быть разработаны специальные программы подготовки персонала, которые будут демонстрировать желаемое поведение в данной организационной культуре.