

Przedmiot: Kadra kierownicza i organizacja pracy kierowniczej

Organizacyjna kultura w organizacji

Oliinichenko Bohdan
43-AH-A-1
Specjalność: ZPwZE

Plan:

- Znaczenie kultury organizacyjnej
- Funkcje kultury organizacyjnej
- Klasyfikacja kultury organizacyjnej
- Bibliografia

zasad organizacji dostosować się

do wymogów środowiska i

tworzenia relacji wewnętrznych

pomiędzy grupami pracowników.

kultura organizacyjna koncentruje

polityki i ideologii systemu

organizacji życia swoich

priorytetów, kryteria motywacji i

energii dystrybucji, cech

społecznych wartości i norm

zachowania.

Elementy kultury organizacyjnej

jest punktem zwrotnym w władzę

podjęciem decyzji w realizacji

Znaczenie kultury organizacyjnej





Ogólnym celem kultury organizacyjnej -

Tworzenie kultury organizacyjnej , w czasie, to wykorzystuje doświadczenie pracowników, ich edukacji, z uwzględnieniem celów i organizacji montażu.

tworzenie organizacjom zdrowe środowisko

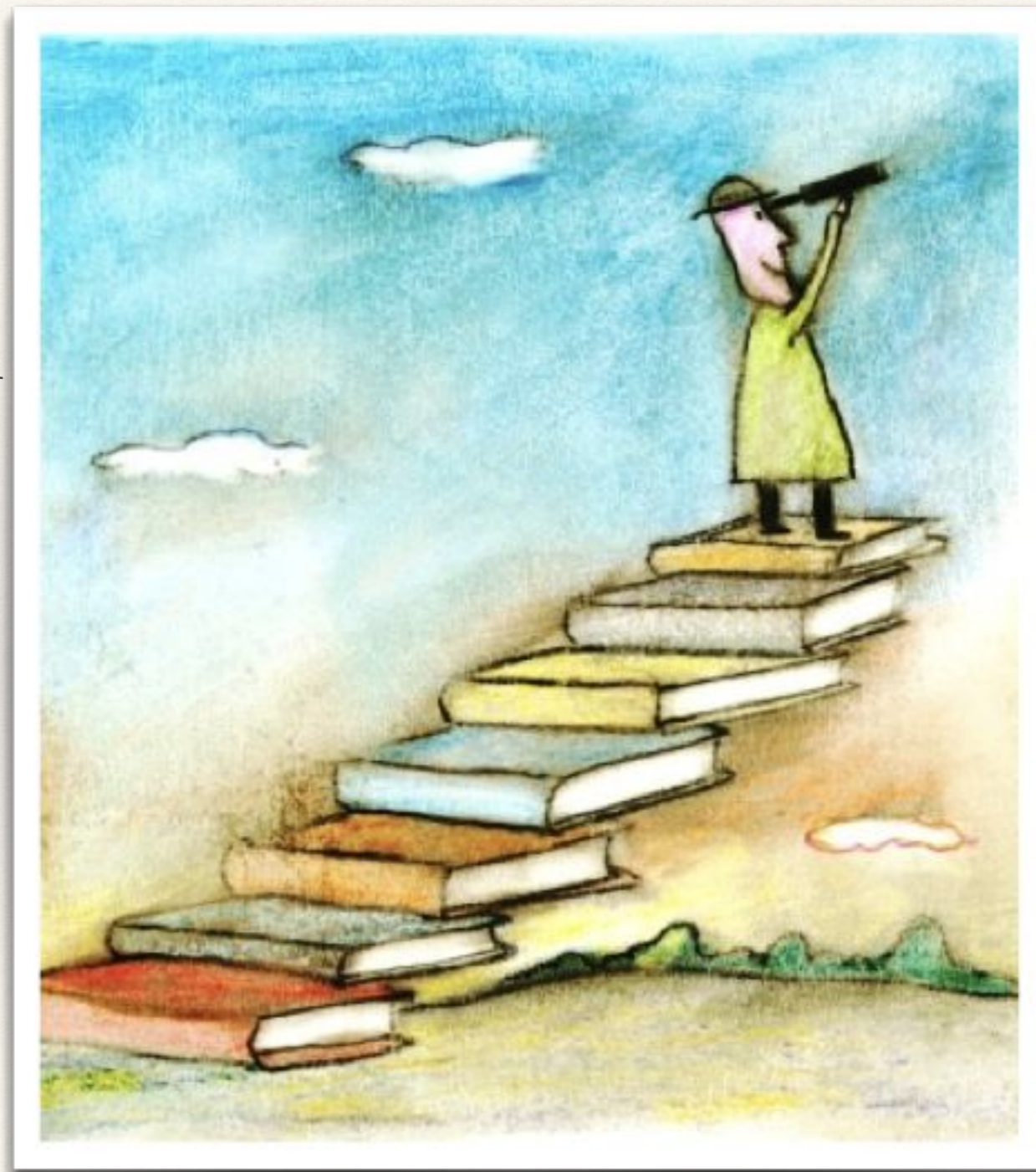
psychologiczne dla pracowników związkowych w

kultury organizacyjnej

- odzwierciedlenie w misji organizacji z jej głównych celów;
 - skoncentrować się na rozwiązywaniu ogólnych celów organizacji lub jej członków problemów osobistych;
 - stopień ryzyka;
- ## Obejmują:
- miara zgodności wartości i indywidualizmu;
 - zaletą grupy lub poszczególnych form podejmowania decyzji;
 - stopień planów i przepisów podporządkowania;
 - przewaga współpracy lub konkurencji między uczestnikami;
 - zobowiązanie do osób lub obojętność w sprawie organizacji;
 - skupienie się na autonomii, niezależności lub podległości;
 - charakter postawy personelu;
 - skupienie się na grupy lub indywidualnej organizacji pracy i promocji;
 - nacisk na stabilność lub zmiany;
 - źródła i rola rządu;
 - środki integracji;
 - style zarządzania, relacji pomiędzy pracownikami i organizacji, sposobu dokonywania oceny pracowników.

Wyróżnia trzy poziomy kultury organizacyjnej:

- **Pierwszy poziom** obejmuje z jednej strony, widoczne dowody zewnętrzne, jak architektura, zachowań, języka, technologii, sloganów, a drugi - to wszystko można poczuć i dostrzec przy użyciu ludzkich zmysłów.
- **Drugi poziom** polega badanie wartości i przekonań, ich percepcja jest świadoma natury i zależy od woli ludzi.
- **Trzeci poziom** w tym opis podstawowych założeń, które determinują zachowanie, stosunek do natury, rozumiejąc realia czasu i przestrzeni, stosunek do innych ludzi do pracy.



Organizacyjna kultura zawiera zarówno elementy **obiektywne** i **subiektywne**.

Subiektywne elementy kultury są przekonania, wartości, obrazy, rytuały, tabu, legendy i mity związane z historią organizacji i jej założycieli życia, zwyczaje, przyjętymi zasadami haseł komunikacji.

Obiektywne elementy kultury odzwierciedla materialnej strony życia organizacji. Na przykład ta symbolika koloru, komfortu i wyposażenia wnętrz, budynków zewnętrznych, urządzeń i mebli.

Funkcje kultury organizacyjnej

Kultura organizacyjna wykonuje różne funkcje, które charakteryzuje go uważnie. Wszystkie funkcje można z grubsza podzielić na *dwie grupy*:

- tych, definiowana jako posiadanie wewnętrznych mechanizmów organizacji;
- te określone organizacje muszą dostosować się do środowiska.



zewnątrzne.

Pierwsza grupa obejmuje następujące funkcje:
2. Funkcję integracji. Kultura organizacyjna tworzy poczucie tożsamości wśród osób i

grup - uczestników. Dzięki temu każdy podmiot lepiej realizować cele organizacji; uzyskać najbardziej korzystne wrażenie organizacji, w której działa; poczuć się częścią systemu i ustalenia jego odpowiedzialności wobec niego.

3. Funkcja kontroli. Kultura organizacyjna obejmuje nieformalnych, niepisanych zasad. Pokazują one, jak ludzie powinni zachowywać się w ten proces.

4. Funkcja zmiany. Silna kultura organizacyjna, w stanie skutecznie zastępując formalne, oficjalne mechanizmy umożliwia organizację nie uciekać się do nadmiernej złożoności struktury formalnej i zwiększyć przepływ oficjalnych informacji i instrukcji. Tak więc, nie ma oszczędności w zarządzaniu kosztami w organizacji.

5. Adaptacyjna funkcja. Dostępność kultury organizacyjnej ułatwienie wzajemnej adaptacji

6. *Funkcja edukacyjnych i rozwojowych*. Kultura jest zawsze związane z edukacją, efekt treningu. Liderzy organizacji trzeba zadbać o szkolenia i edukację swoich pracowników. Efektem tych działań jest wzrost wiedzy i umiejętności pracowników, których organizacja może wykorzystać do osiągnięcia swoich celów.

7. *Funkcja zarządzania jakością*. Ponieważ kultura jest ostatecznie zawarte w wynikach działalności gospodarczej - korzyści ekonomicznych, kultury organizacyjnej, produkujące poważną i profesjonalną postawę do pracy przyczynia się do poprawy jakości oferowanych towarów i usług organizacji gospodarczej.

8. *Funkcja orientowania* kieruje działalnością organizacji i jej członków w niezbędnym kierunku.

9. *Funkcja motywacyjna* stwarza niezbędne zachęty do efektywnego działania i cel organizacji.

10. *Funkcja tworzenia wizerunku organizacji*, tj swój wizerunek w oczach tych, którzy go otacza. Ten obraz jest wynikiem spontanicznej syntezy niektórym osobom organizacyjnych elementów kultury w jakiś nieuchwytny podmiotu, który ma ogromny wpływ na emocjonalny i racjonalny stosunek do niego.

1. Funkcją orientacji na klienta.

Biorąc pod uwagę cele, potrzeby i interesy konsumentów, co znajduje odzwierciedlenie w elementach kultury, przyczynia się do silniejszych relacji i konsekwentnej organizacji ich klientów. **Druga grupa obejmuje funkcje takie jak kulturę organizacyjną:** Wiele nowoczesnych organizacje umieszczone zaniepokojenie konsumentów jako najbardziej znaczącej wartości.

2. Funkcja regulacji partnerstwa.

Kultura organizacyjna produkuje reguły relacje z partnerami, zapewniając moralną odpowiedzialność przed nimi. W tym sensie kultura organizacyjna rozwija i uzupełnia normy i zasady postępowania dokonane pod rynkowej kultury gospodarczej.

3. Funkcja organizacji gospodarczej dostosować do potrzeb społeczeństwa.

Działanie funkcję ta tworzy najbardziej korzystnych warunków zewnętrznych dla organizacji, jej skutkiem jest wyeliminowanie barier, przeszkód, neutralizacji działania związane z naruszeniem lub nieprzestrzeganiem zasad organizacji społecznej gry. Ze profit jest wyeliminowanie niedogodności



Klasyfikacja kultury organizacyjnej

Rodzaje kultur organizacyjnych:

1. W teorii kultury organizacyjnej podzielony na dwie niezależne części: relatywnie materialnej i duchowej:

Kultura materialna - jest cała powierzchnia materiału i jego wyników. Obejmuje on: środków pracy, obiektów, materiałów i działań merytorycznych, materialnych i merytorycznych relacji zbudowanych środowiska, organizację społeczną.

Kultury duchowej - kompletny system, który obejmuje wszystkich typów, kształtów i poziom świadomości społecznej, edukacji i szkoleń, religii, nauki i moralności. Obejmuje on: sens, wartości, norm społecznych, poradnictwo społeczne, rytuały, wierzenia i wiedza.

2. Istniejący podział organizacyjny kultura aktywności zawodowej w branży *inżynierskiej, zarządzającego, organizacyjnych, finansowych.*

3. Nie elitarna kultura ludowa i masy.

Kultura Elitarna tworzy uprzywilejowaną część społeczeństwa lub postanowieniu profesjonalnych twórców i obejmuje sztuk pięknych, muzyki klasycznej i literatury.

Kultura ludowa - wynik anonimowych twórców, które nie mają szkolenia, ma charakter zbiorowy (mity, legendy, opowieści, piosenki i tańce).

Kultura popularna jest publiczny charakter i nie stanowią wyrafinowane gusta arystokracji i inteligencji.

partią.

Obiektywna kultura organizacyjna - jest zwykle materiałem środowiska zewnętrznego: budynek, jego architektura, kolor, lokalizacja, wyposażenie i meble, kolory i ilość miejsca, komfortowe pokoje, recepcja, olinowania pracy. 5.

5. Miejsce i poziom wpływów rozróżnić kilka rodzajów kultur organizacyjnych:

Słaba kultura prawie nie ma żadnych ogólnych w organizacji norm i wartości. Każdy element ich właścicielem, a te, które są często sprzeczne z innymi. Ta kultura dzieli członków danej organizacji, w odróżnieniu od siebie, sprawia, że jest trudna do kontrolowania i

Bibliografia:

1. Bogatyrev M. kultura organizacyjna przedsiębiorstwa / Zagadnienia teorii i praktyki zarządzania - 2005. - №1. S.104-110
2. Vikhansky OS, Naumow A.I. Zarządzanie. M.: Ekonomist, 2005. - 670s.
3. Voronkova VG Upravlinnya lyudskimi zasoby: filosofski napotkał: the posibnik nauczania / Voronkova VG Belichenko AG, Popov OM, N.O.Rezanova; ed PID. V.G.Voronkovoï.- K.: Profesional 2006.
4. Zaharchin GM Formuvannya i rozvitok organizatsiynoï mashinobudivnih kulture firm: streszczenie. Dis. cand. EKON. Nauki: 08.00.04 / Zaharchin G. M.; Nat. Univ "Lwów. Politehnika". - L., 2010. - 40 s.
5. Ibragimova I. Spriyatliwa organizatsiyna Culture // Liczba biurokracja 10-12 (str. 63-65) 07.12.2008 to numer 13-14 (str. 66-67) OD 07/26/2008

Dziękuję za uwagę