

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Типология по С. Handy



ОСНОВНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

** «Организационная культура – это набор убеждений, ценностей и усвоенных способов решения реальных проблем, сформировавшихся за время жизни организации», - Э. Браун*

«Организационная культура – атмосфера или климат в организации», - М.Х.Мескон



Типы организационной культуры

**Культура
власти**

**Культура
роли**

**Культура
задачи**

**Культура
личности**



КУЛЬТУРА ВЛАСТИ («паутина»)

- стремление доминировать в своем мире;
- абсолютный контроль над подчиненными;
- собственные сферы интересов и влияния ревностно охраняются;
- постоянное стремление удовлетворять свои притязания за счет более слабых организаций.



КУЛЬТУРА РОЛИ («храм»)

- рациональность и упорядоченность;
- конкуренты и конфликты регулируются и заменяются договорами, соглашениями, правилами и процедурами;
- обязанности, права и привилегии тщательно разделены и уважаются другими;
- упор, делающийся на иерархию и статус, уравнивается подчеркнутой законностью в действиях.



КУЛЬТУРА ЗАДАЧИ («сеть»)

- успех, результаты стоят на первом месте;
- структура организации, вся её деятельность направлены на достижение первостепенных целей;
- верхушка предприятия, саботирующая достижение успеха, устраняется;
- не справляющиеся со своими задачами, заменяются или тренируются в выполнении своих обязанностей;
- личные потребности игнорируются, если их нельзя увязать с поставленной целью



КУЛЬТУРА ЛИЧНОСТИ («пчелиный рой»)

- цель организации – удовлетворение запросов своих работников;
- отвергается жесткий авторитет;
- индивидуальные цели согласуются с целями предприятия;
- роли в организации распределяются на основе личных предпочтений и индивидуальных потребностей в деле обучения и роста.

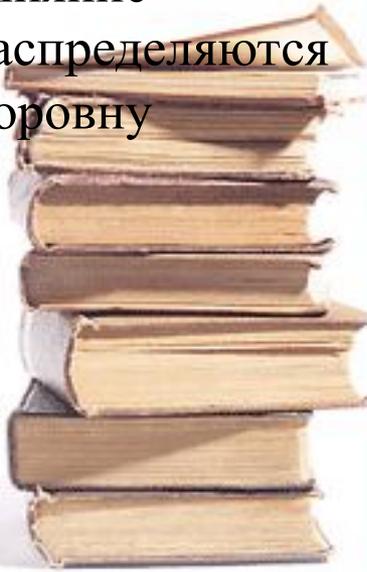


Тип организации и размер

Культура власти	Культура роли	Культура задачи	Культура личности
<p>Небольшая организация, зависит от центрального источника власти. Жесткая иерархия (коммерция, финансы, малый бизнес)</p>	<p>Крупная организация с механической структурой. Строгое функциональное распределение ролей, специализированные участки координируются звеном управления сверху</p>	<p>Небольшая организация с органической структурой (матричная структура) (АО, НИИ, конструкторские фирмы)</p>	<p>Небольшая существующая для обслуживания и помощи (адвокатские конторы, консульские фирмы, Творческие союзы)</p> 

ОСНОВА СИСТЕМЫ ВЛАСТИ

Культура власти	Культура роли	Культура задачи	Культура личности
Сила ресурсов, сила личности	Сила положения. К силе личности относятся с неодобрением, сила специалиста ценится в надлежащем месте. Влияние регулируется правилами и положениями	Силы специалиста, эксперта. Дух команды важнее. Командный дух, а не индивидуальный результат.	Сила личности, сила специалиста, влияние распределяются поровну



Процесс принятия решения

Культура власти	Культура роли	Культура задачи	Культура личности
Решения принимаются быстро в результате баланса влияний	Формализованные решения принимаются наверху	Решения принимаются на групповом уровне	Формализация и процедуры отсутствуют



Контроль за исполнением

Культура власти	Культура роли	Культура задачи	Культура личности
<p>Централизованн ый контроль по результатам через контролеров</p>	<p>Контроль и координация осуществляются звеном сверху в соответствии с установленными правилами и процедурами</p>	<p>Контроль по результатам высшим руководством. Незначительный ежедневный контроль не нарушает норм культуры</p>	<p>Контроль и иерархия невозможны, за исключением обобщенного согласия</p> 

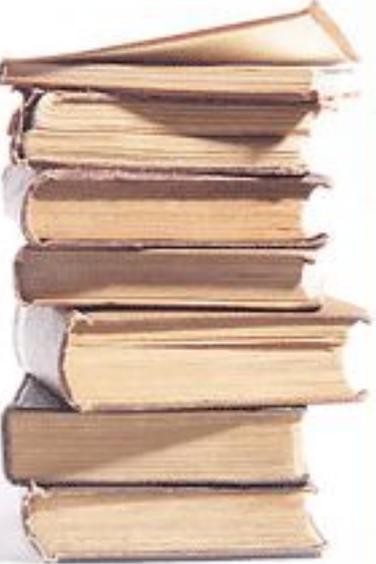
ОТНОШЕНИЕ К ЛЮДЯМ

Культура власти	Культура роли	Культура задачи	Культура личности
<p>Привлекает людей, любящих риск, склонных к политике. Часто критерий продвижения по службе – личная преданность</p>	<p>Дает защищенность, возможность стать компетентным специалистом, поощряется исполнительность</p>	<p>Объединение сотрудников и организации, раскрывает таланты личности, поощряется инициатива, формирование команды</p>	<p>Специалисты одаренные, яркие личности. Умеют добиваться личных целей</p> 

Тип менеджера

Культура власти	Культура роли	Культура задачи	Культура личности
<p>Ориентация на власть и на результат, любит риск, уверен в себе, «толстокожий»</p>	<p>Любит безопасность, предсказуемость. Цели достигает с помощью выполнения роли</p>	<p>Координатор Компетентных исполнителей должен уметь оценивать по результатам, быть гибким, регулировать взаимоотношения</p>	<p>Может оказывать некоторое давление на личность, контролируя ресурсы</p> 

Степень адаптации к изменениям

Культура власти	Культура роли	Культура задачи	Культура личности
<p>Быстро Реагирует на изменения в окружающей среде, но зависит от решений из центра</p>	<p>Плохо адаптируется к изменениям, но успешно действует в стабильном окружении</p>	<p>Хорошо адаптируется, так как для решения задач быстро меняется состав групп и каждая группа в идеале содержит все необходимые элементы</p>	<p>Хорошая</p> 

Зачем нужна организационная культура?

Сильная организационная культура повысит

такие показатели как:

- финансовые - рост прибыли;
- производственные - рост продуктивности, инновации продуктов, адекватная адаптация к окружающей среде;
- психологические – высокая самооценка персонала, лояльность персонала, отсутствие напряженности между менеджерами разных уровней.

