



Тема 12

Организационная культура

Понятие организационной культуры

Организационная (корпоративная) культура –

это ценности и нормы, разделяемые большинством членов организации, а также их внешние проявления (организационное поведение).

Управление персоналом
Словарь-справочник

Понятие организационной культуры

Организационная (корпоративная) культура — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.

Компонентами корпоративной культуры являются:

- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

10 характеристик организационной культуры (по С.П. Робинсу)

1. Личная инициатива;

2. Готовность работника пойти на риск;

3. Направленность действий;

4. Согласованность действий;

5. Обеспеченность свободного взаимодействия, помощи и поддержки со стороны управленческих служб

6. Перечень правил и инструкций, применяемых для контроля и наблюдения за поведением сотрудников;

7. Степень отождествления каждого сотрудника с организацией;

8. Система вознаграждений;

9. Готовность сотрудника открыто выражать свое мнение;

10. Степень взаимодействия внутри организации, выраженной в формальной иерархии и подчиненности;

Цель организационной культуры:

**помочь людям
более продуктивно работать,
получать удовлетворение
от труда**

Основные элементы организационной культуры

**Поведенческие
стереотипы**
(общий язык, обычаи и
традиции, ритуалы)

Групповые нормы
(стандарты и образцы,
регламентирующие
поведение)

**Провозглашаемые
ценности**
(к их реализации
стремится организация)

Философия организации
(принципы, определяющие ее действия по
отношению к служащим, клиентам или
посредникам.)

Правила игры
(правила поведения при работе в организации,
традиции и ограничения, «заведенный
порядок»)

**Организационный
климат**
(чувство, определяемой физ.
составом группы и манерой
взаимодействия членов организации)

**Существующий
практический опыт:**
(методы и технические приемы,
используемые членами группы для
достижения определенных целей)

Содержание организационной культуры



- ▶ Осознание себя и своего места в организации
- ▶ Коммуникационная система и язык общения.
- ▶ Внешний вид, одежда и представление себя на работе
- ▶ Привычки и традиции в области организации питания
- ▶ Оpozнание, отношение и использование времени

Содержание организационной культуры (продолжение)

- ▶ Взаимоотношения между людьми
- ▶ Ценности сотрудников
- ▶ Вера и отношение работников к чему-либо
- ▶ Развитие и обучение работников
- ▶ Трудовая этика и мотивация

Основные функции организационной культуры

охранная

регулирующ
ая

интегрирующая

адаптивная

МОТИВАЦИОНН
ая

ориентирующая

Функция
имиджа
организации

Атрибуты организационной культуры

Традиции
и
обычаи

Ценности

Стили
руководства

Символика

Деловой
этикет

Типы организационной культуры

по К. Камерону и Р. Куинну.

Клановая

Адхократическая
(от лат. ad hoc — «по случаю»)

Иерархическая

Рыночная

Некоторые типы современной российской организационной культуры

ДРУЗЬЯ

СЕМЬЯ

КУЛЬТУРА
А
НАЧАЛЬ
НИКА

Управление организационной культурой

Формирование ОК:

- внешняя адаптация;
- внутренняя интеграция.

Поддержание ОК:

- оценка и контроль;
- способы реагирования на ситуации;
- кадровая работа;
- соблюдение ритуалов, обрядов, традиций

Изменение ОК



изменение
поведения
сотрудников;

Влияние организационной культуры на организационную эффективность

(модель Т. Питерса и Р. Уотермана)

ВЛИЯНИЕ ЧЕРЕЗ

формирование следующих ценностных ориентаций работников:

- возвращение веры в успех дела и ценности организации;
- внушение и обоснование того, что «клиент всегда прав»;
- поощрение автономии и предприимчивости членов организации;
- формирование позиции работников: их компетентность – главный источник эффективности;
- возвращение веры в эффективность простых структур управления с немногочисленным штатом;
- обоснование выгоды оптимального сочетания жесткости и гибкости в управлении;

Модели глобального влияния на организационную культуру

Существуют 4 известные модели

По модели японского специалиста по управлению У.ОУЧИ:

1. Обязательства организации по отношению к своим членам.

2. Оценка выполняемой работы.

3. Планирование карьеры

4. Система контроля.

5. Принятие решений.

6. Уровень ответственности.

7. Интерес к человеку.



Спасибо за
внимание!