



Система вознаграждения



Ключ к пониманию и преобразованию
организационной культуры

Вознаграждения закрепляют в сознании персонала ответы на вопросы

Что оценивается



Каким

способом



По каким

параметрам



Кем



Наиболее известна типология профессора **C. Handy**

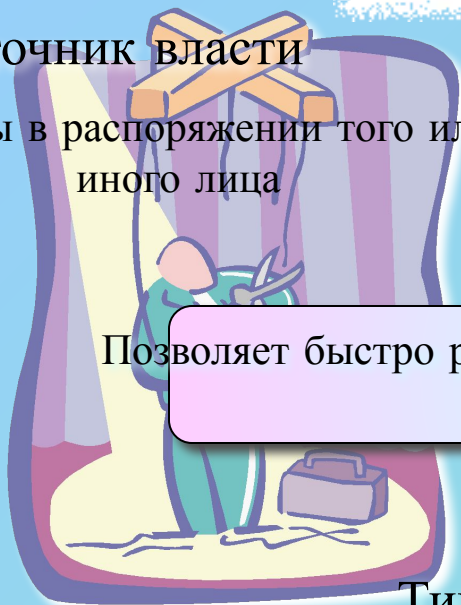
Тип

1

Культура власти

Источник власти

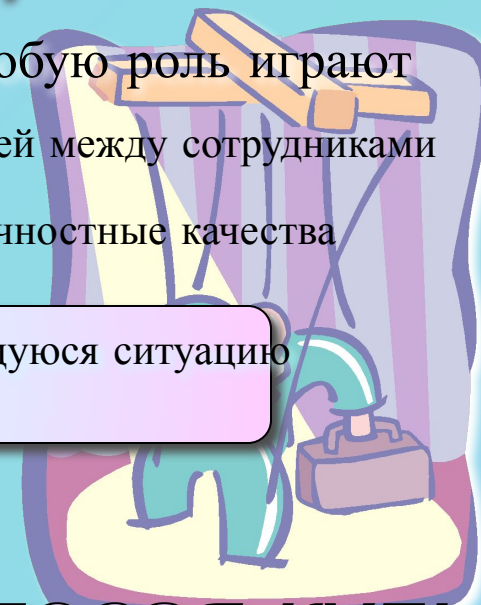
Ресурсы в распоряжении того или иного лица



Особую роль играют

- Характер связей между сотрудниками
- Лидер, его личностные качества

Позволяет быстро реагировать на изменяющуюся ситуацию



Тип

2

Ролевая культура

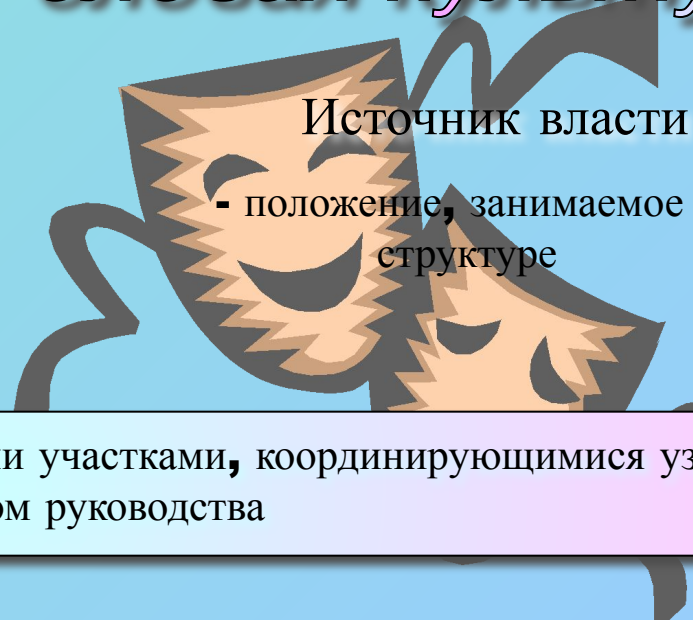


Успешно действует в стабильном окружении, позволяющем сохранять контроль над ситуацией

Источник власти

- положение, занимаемое в структуре

Характеризуется строгими функциональными участками, координирующимися узким связующим звеном руководства



Тип

3

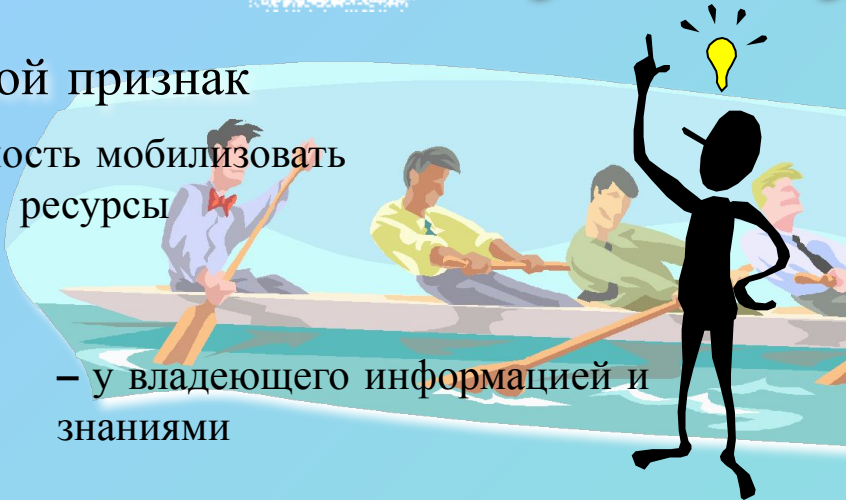
Культура задачи

Основной признак

Способность мобилизовать ресурсы

Власть

– у владеющего информацией и знаниями



Эффективность деятельности определяется объединяющими способностями группы и профессионализмом сотрудников

Тип

4

Культура личности

Организация объединяет людей, чтобы они добивались собственных целей, содействуя им

Власть

Основывается на близости к ресурсам, способности договариваться

Контроль практически невозможен

