

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Н.Н.Журавлева
К.п.н., доцент НГПУ



Организационная

культура —ЭТО

совокупность ценностей,

убеждений, верований,

общих для всех

сотрудников организации,

предопределяющих нормы

их поведения на конкретном

учреждении

Организационная или корпоративная культура — это шаблонный образ мыслей, ощущений и реакций, присущих организации либо ее внутренним подразделениям. Это уникальная «духовная программа», отражающая «индивидуальность»

**Корпоративная культура
ориентирует всех работников
на то, что является для
организации ценным и
важным,
указывает, какое поведение
считается допустимым**

Функции организационной культуры

1. обеспечение стабильности организации в условиях постоянно изменяющихся условий производства и хозяйствования;

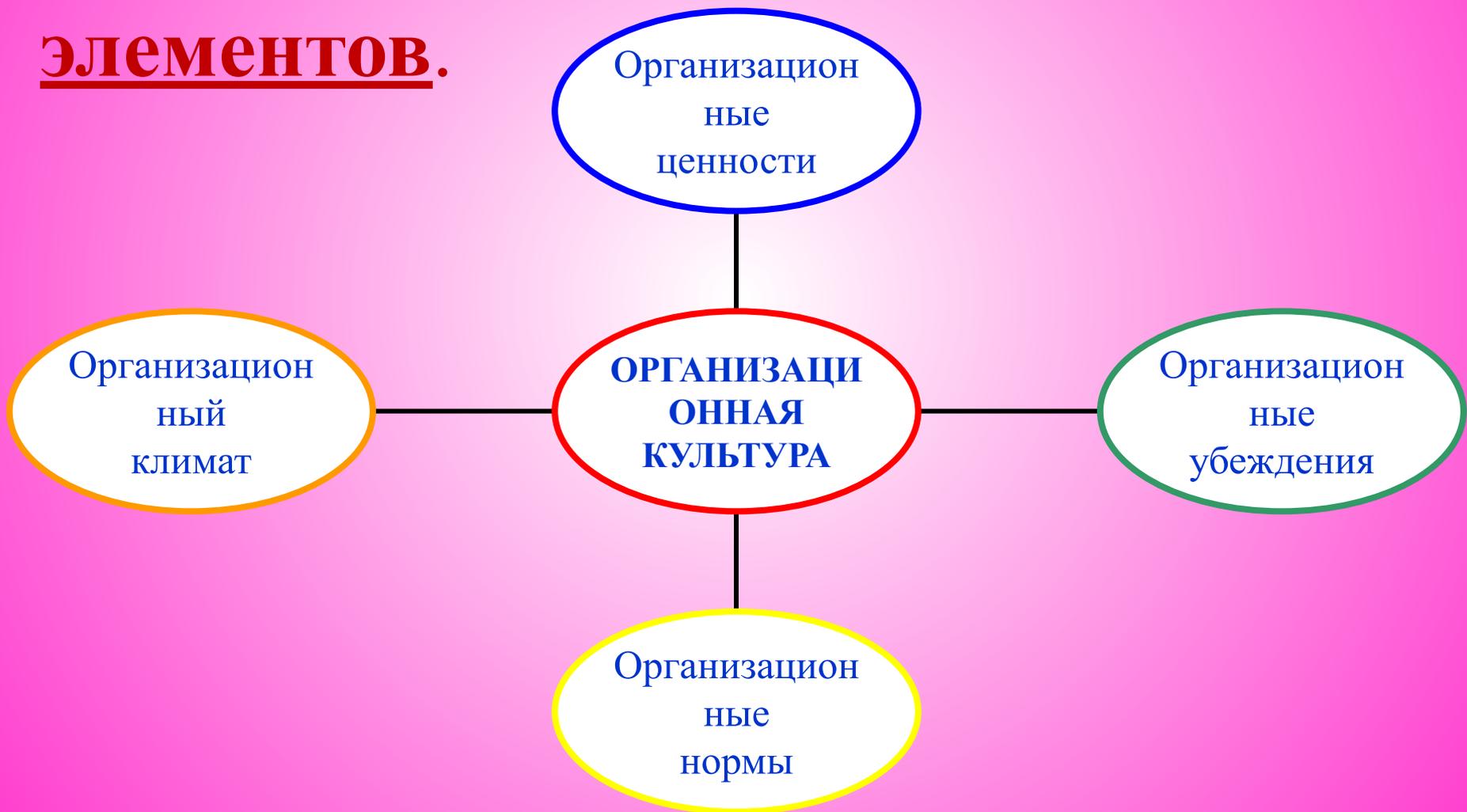
ФУНКЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

**2) обеспечение единства
и общности всех членов
организации**

ФУНКЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

**3) обеспечение вовлеченности
всех членов организации в ее
общее дело и достижение
стратегических целей.**

Организационная культура
включает в себя целый комплекс
элементов.



Типология организационной культуры №1

Организационная культура

«Эмоциональная культура»

(«Деревенский клуб», «Культура личности»)

«Убеждающая культура»

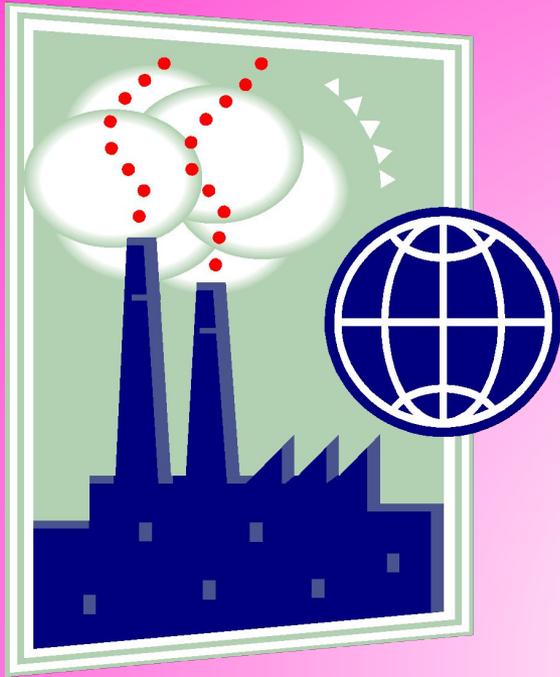
(«Подчинение», «Культура власти»)

«Нормативная культура»

(«Организация», «Культура роли»)

«Ценностная культура»

(«Команда», «Культура задачи»)



Типология организационной культуры №2

**Одна из самых
популярных
типологий
предложена К.
Камероном и Р.
Куинном.**

Клановая организационная культура: очень дружелюбное место работы, где у людей масса общего. Организации (подразделения) похожи на большие семьи. Лидеры или главы организаций воспринимаются как воспитатели и даже как родители. Организация держится вместе благодаря преданности и традиции. Высока ее обязательность

Адхократическая организационная культура (от лат. ad hoc — «по случаю»):
динамичное предпринимательское и творческое место работы. Ради общего успеха работники готовы на личные жертвы и риск. Лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми рисковать. Связующей сущностью организации становится преданность экспериментированию и новаторству

Иерархическая организационная культура:
очень формализованное и
структурированное место работы. Часто ее
называют бюрократическим типом
организационной культуры. Тем, что
делают люди, управляют процедуры.
Лидеры гордятся тем, что они —
рационально мыслящие координаторы и
организаторы. Ценится поддержание
главного хода деятельности организации.
Организацию объединяют формальные
правила и официальная политика

Рыночная культура. Ориентированна на результаты. Ее главная забота — выполнение поставленной задачи. Люди целеустремленны и соперничают между собой. Лидеры — твердые руководители и суровые конкуренты. Они непоколебимы и требовательны. Организацию связывает воедино акцент на стремлении побеждать. Репутация и успех составляют предмет общего радения. Стиль организации — жестко проводимая линия на конкурентоспособность

1 ЭТАП - Формирование организационной культуры.

На данном этапе, для формирования достаточно сильной, устойчивой и положительной культуры организации, менеджмент должен предпринять ряд шагов:

- 1) Выработка миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей;
- 2) Исследование сложившейся организационной культуры. Определение степени соответствия сложившейся культуры организации выработанной руководством стратегии развития организации.;
- 3) Разработка организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие или закрепление желательных ценностей и образцов поведения;
- 4) Целенаправленное воздействие на организационную культуру с целью ликвидировать негативные ценности;
- 5) Оценка успешности воздействий на организационную культуру и внесение необходимых коррективов.

При этом современная теория и практика управления располагает солидным арсеналом методов, которые могут быть использованы менеджерами в процессе изучения и трансляции организационной культуры. Следует заметить, что именно этап формирования организационной культуры является фундаментом для построения всего последующего управления ею.

2 ЭТАП - Поддержание организационной культуры.

Как уже было сказано, культура организации постоянно подвержена изменениям. В качестве источников таких изменений могут выступить «другие люди, с которыми работники фирмы контактируют, изменения в бизнес-среде, а также средства массовой информации. Поскольку такие контакты и влияние их на работников предприятия неизбежны, то требуется систематическая поддержка культуры».

Необходимо отметить, что для каждого типа будут приемлемы разные методы поддержания организационной культуры. Например, для поддержания «Культуры личности» (типология С. Ханди) руководителю необходимо способствовать организации группового процесса, создавать комфортные условия для каждого и группы в целом. А для поддержания «Культуры власти» руководителю необходимо четко обозначить правила игры в компании, наладить профессиональное взаимодействие и обеспечивать сотрудников необходимой информацией.

3 ЭТАП - Развитие организационной культуры.

Постепенное и непрерывное развитие культуры позволяет сотрудникам глубже понять сущность организации и своих действий.

Улучшение организационной культуры начинается с изменений в коллективном сознании людей, а уже затем данные изменения определяют трансформацию коллективных привычек и образцов трудового взаимодействия работников предприятия.

Чтобы развивать культуру и строить систему эффективного менеджмента, требуется изучить существующее состояние культуры в организации. И это ещё раз подчеркивает важную роль этапа формирования в управлении организационной культурой, но только сформировать организационную культуру мало, ее необходимо постоянно поддерживать, подвергать постоянным изменениям и совершенствовать её.

.