

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

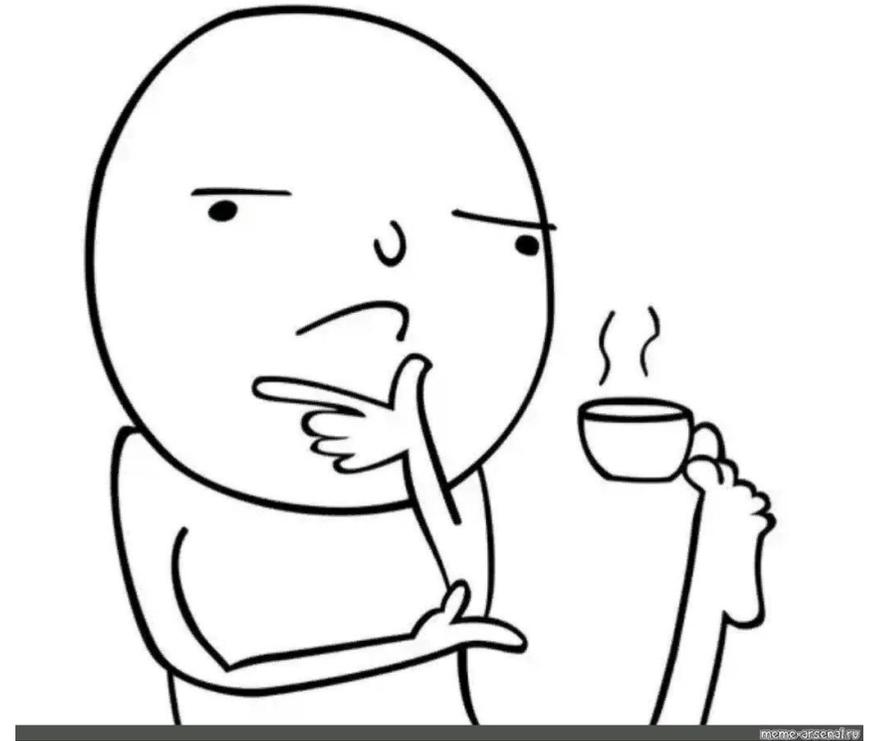
ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА, ФУНКЦИИ

ПОНЯТИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ

Существует множество определений об организационной культуре, но четкой, общепризнанная формулировка так и не была выделена.

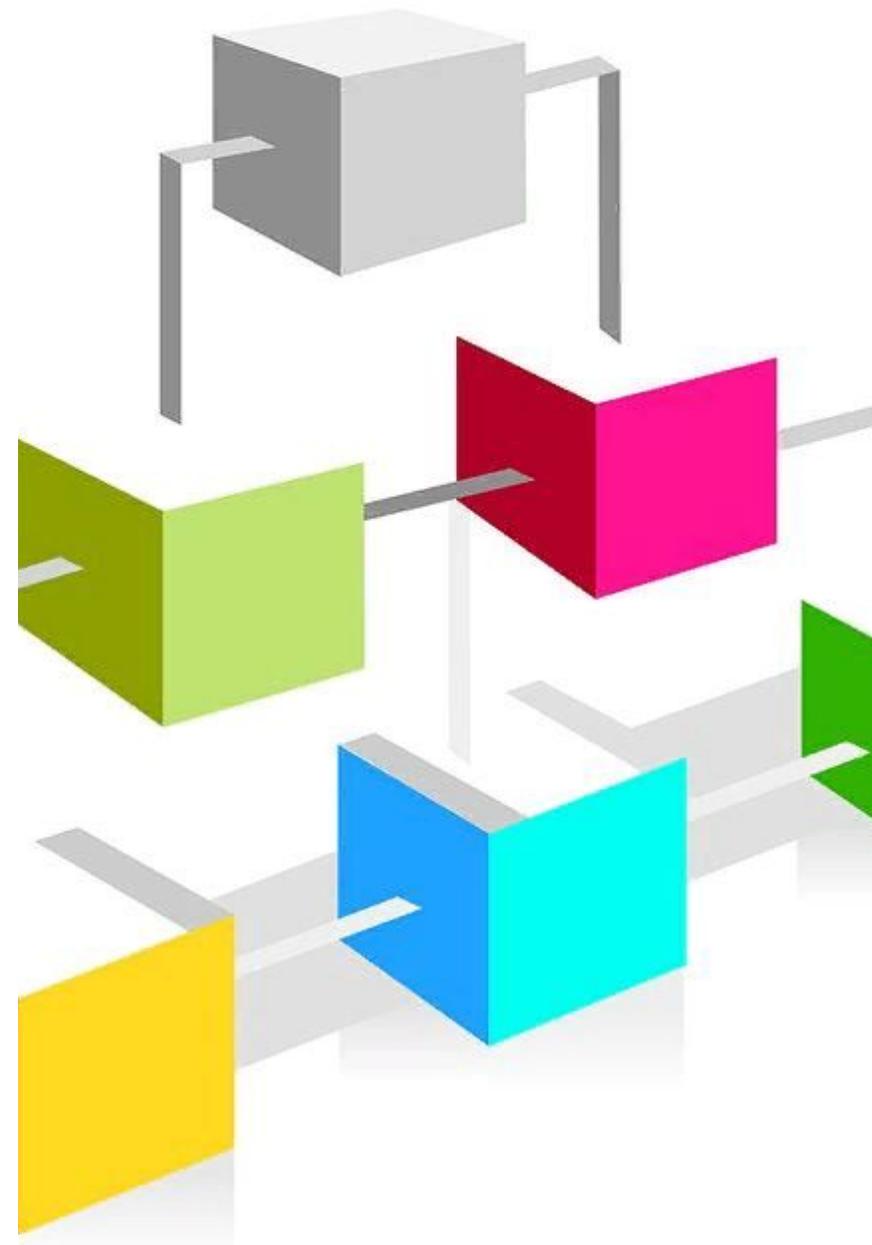
По К. Шольцу, организационная культура представляет собой "неявное, невидимое и неформальное сознание организации, которое управляет поведением людей и, в свою очередь, само формируется под воздействием их поведения".

Д. Дреннан полагает, что "культура организации - это все то, что для последней типично: ее характерные черты, преобладающие отношения, сформировавшиеся образцы принятых норм поведения".



СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Существует несколько попыток определить структуру организационной культуры. Среди известных наиболее удачной является предложение Ф. Харриса и Р. Морана рассматривать организационную культуру на основе 10 характеристик. К ним относятся: *осознание себя и своего места в организации; коммуникационная система и язык общения; внешний вид, одежда и представление себя на работе; что и как едят люди, их привычки и традиции в этой области; осознание времени, отношение к нему и его использование; взаимоотношения между людьми; ценности; вера во что-то и отношение или расположение к чему-то; процесс развития работника и научение; трудовая этика и мотивирование*



В.А. Спивак выделяет функции организационной культуры, в определении их опираясь на аналогичные, как нам кажется, общие функции культуры: продуцирование и накопление духовных ценностей; оценочно-нормативная - сравнение реального поведения человека с идеальным; регламентирующая и регулирующая; опознавательная; смыслообразующая; коммуникационная; функция общественной памяти, сохранения и накопления человеческого опыта; рекреативная

