

**Доклад на тему :**  
**Организационная культура**  
**Предприятия в современных**  
**условиях**

# **Понятие организационной культуры**

**Организационная (корпоративная) культура –**

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

# 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)

# Основные функции организационной культуры

охранная

Регулирующая

интегрирующая

адаптивная

мотивационная

ориентирующая

Функция  
имиджа  
организации

# Типы организационной культуры

**Клановая**

**Адхократическая**

(от лат. ad hoc — «по случаю»)

**Иерархическая**  
**я**

**Рыночная**



# 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.