

Корпоративная

культура

«Наблюдаемые повторяющиеся модели поведения во взаимоотношениях людей, например используемый язык, формы проявления уважения, принятые манеры»

«Ключевые или доминирующие ценности, поддерживаемые организацией»

«Нормы, возникшие в рабочей группе»

«Философия, определяющая политику организации в отношении служащих и заказчиков»

«Правила игры, действующие в организации, приемы и навыки, которыми должен овладеть новичок, чтобы быть принятым в члены организации»

«Приобретенные опытным путем методы решения проблем»

Корпоративная культура

**(организационная культура предприятия)
— свод наиболее важных положений
деятельности организации, определяемых
ее миссией и стратегией развития и
находящих выражение в совокупности
социальных норм и ценностей,
разделяемых большинством работников.**

Формула корпоративной культуры :

**общие ценности –
взаимовыгодные отношения
и сотрудничество –
добросовестное
организационное поведение.**

Эффективную корпоративную

культуру отличает следующее:

- ❖ **слаженность, взаимодействие, то, что называется *team spirit* (командный дух);**
- ❖ **удовлетворение работой и гордость за ее результаты;**
- ❖ **преданность организации и готовность соответствовать ее высоким стандартам;**
- ❖ **высокая требовательность к качеству труда;**
- ❖ **готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой, невзирая на трудности и бюрократические препоны.**

Содержание организационной культуры

- 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, привычки и традиции в этой области.**
- Осознание времени, отношение к нему и его использование.**
- Взаимоотношения между людьми.**
- Ценности и нормы.**
- Вера во что-то и отношение или расположение к чему-то.**
- Процесс развития работника и научение.**
- Трудовая этика и мотивирование.**

| Тип обряда | Пример (обряд по поводу...) | Возможные последствия |
|-----------------------------------|--|--|
| Обряд продвижения | ...завершения базового обучения, переподготовки и т.п. (<i>торжественное вручение дипломов</i>) | Обеспечивает вхождение в новую роль, минимизирует различия в выполняемых ролях |
| Обряд ухода | ...увольнения или понижения в должности, работе (<i>объявление на доске</i>) | Сокращает власть и статус, подтверждает необходимость требуемого поведения |
| Обряд усиления | ...выявления лучшего поведения (<i>конкурсы, соревнования</i>) | Усиливает власть и статус, указывает на ценность правильного поведения |
| Обряд обновления | ...развития социальных отношений и повышения их эффективности (<i>объявление на заседании о делегировании полномочий</i>) | Изменение стиля работы и руководства |
| Обряд разрешения конфликта | ...достижения договоренности, компромисса, введения конфликта в законные рамки (<i>объявление на пресс-конференции о начале и конце переговоров</i>) | Открытие начала переговоров, снижение напряженности в коллективе |
| Обряд единения | ...признания существующего положения удовлетворительным (<i>празднование</i> ...) | Поддерживает чувство общности, соединяющее работников |

Модель организации типа "Z"

| Культурные переменные | Характеристики в японских компаниях | Характеристики в американских компаниях типа "Z" | Характеристики в типичных американских компаниях |
|-----------------------|-------------------------------------|--|--|
| Наем | Пожизненный | Долговременный | Кратковременный |
| Оценка и продвижение | Качественное и медленное | Качественное и медленное | Количественное и быстрое |
| Карьера | Широкоспециализированная | Умеренноспециализированная | Узкоспециализированная |
| Механизм контроля | Неясный и неформальный | Неясный и неформальный | Ясный и формальный |
| Принятие решения | Групповое и консенсусное | Групповое и консенсусное | Индивидуальное |
| Ответственность | Групповая | Индивидуальная | Индивидуальная |
| Интерес к человеку | Широкий | Широкий | Узкий |

Выявление основных ценностей компаний «здесь есть»

Выявление основных ценностей компаний завтра и в будущем «здесь надо»

Положительные ценности, которые есть сейчас и будут нужны в будущем

Отрицательные ценности, которые есть сейчас, но не будут нужны в будущем

Определение противоположных положительных ценностей

Положительные ценности, которых нет сейчас, но будут нужны в будущем

Инструменты информационного воздействия на новых сотрудников

Музей компании

Лекции об истории и ценностях компании

Инструменты информационного воздействия на сотрудников компании

Корпоративные праздники

Мифы (образы)

Корпоративное издание

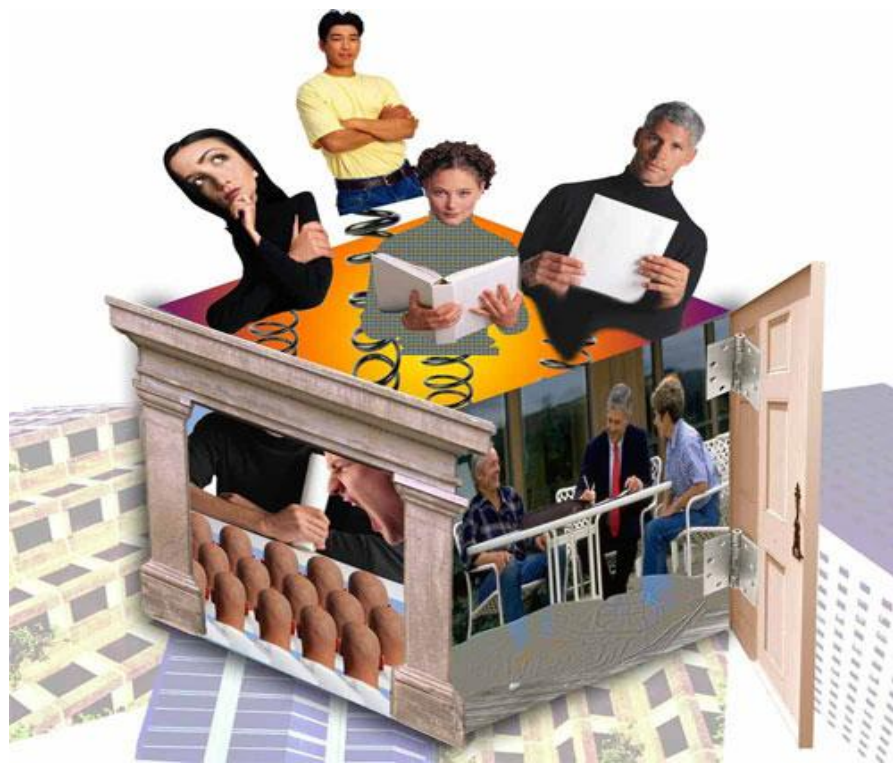
Промо-видео руководства

Музей компании

Политики компании, отражающие ее в действительном руководстве

Поведение и поступки первых лиц, менеджеров, сотрудников

Если организация не занимается процессом формирования организационной культуры, не придает ей должного значения, то она обречена на провал, так как выжить в современных рыночных условиях компания может только с сильной сплоченной командой всего персонала, то есть с эффективной корпоративной культурой.



*Спасибо
за внимание!*