

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

- *Корпоративная культура*
- *Культура организации*
- *Корпоративная этика*
- *Деловое кредо*

Организационная культура (ОК) – совокупность идей, корпоративных ценностей и норм поведения, присущих только данной организации и формирующихся в ходе совместной деятельности для достижения общих целей.

Корпоративные ценности – окружающие объекты (как внутри организации, так и вне ее), в отношении которых члены О. занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации. Организационные нормы – это общепринятые в данной О. шаблоны поведения.

Псевдокультура – гипертрофированная культура.

Организационная культура

Организационная культура личности(ОКЛ)

ОКЛ базируется на следующих качествах личности:

- Позитивная реакция на лиц, имеющих власть. (*власть- обязательное явление в О. Личность должна уважать власть как обязательный атрибут руководства*);
- Желание конкурировать (*работники должны конкурировать с другими аналогичными работниками в нахождении наилучшего решения*);
- Умение убеждать;
- Стремление играть неформального лидера (*Человек должен играть роли. Чем больше ролей может освоить личность, тем выше ее уровень ОК*)
- Терпимость к рутинной административной работе (*человек может быть недоволен своими обязанностями, но должен их воспринимать как необходимую обязанность*).

Для ОКЛ существует набор ограничительных ситуаций, которые препятствуют формированию позитивных качеств:

- неизменность межличностного окружения человека и социальных групп;
- обязанность соблюдения определенных правил поведения, низкий устойчивый уровень культурного окружения людей и социальных групп;
- особенности географической среды.

Организационная культура организации (ОК)

ОК в О. может формироваться различными путями, в результате:

- долговременной практической деятельности;
- деятельности руководителя или собственника;
- искусственного формирования ОК специалистами консультационных фирм;
- естественного отбора наилучших норм, правил и стандартов, привнесенных руководителем и коллективом.

ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КУЛЬТУР:

Доминирующие культуры и субкультуры.

Доминирующая культура выражает основные (центральные) ценности, которые принимаются большинством членов организации. Это макроподход к культуре, который выражает отличительную характеристику организации.

Субкультуры получают развитие в крупных организациях и отражают общие проблемы, ситуации, с которыми сталкиваются работники, или опыт их разрешения. Они развиваются географически или по отдельным подразделениям, вертикально или горизонтально.

Организационная культура

Сильная и слабая культура.

Сильная культура характеризуется главными (стержневыми) ценностями организации, которые интенсивно поддерживаются, четко определены и широко распространяются.

Молодые организации или организации, характеризующиеся постоянной ротацией мнений (понятий) среди своих членов, имеют *слабую культуру*. Члены таких организаций не имеют достаточного совместного опыта для формирования общепринятых ценностей.

Способы передачи ОК:

- *Информация* содержит описание событий, связанных с образованием организации; ключевых решений, которые определяют стратегию организации в будущем; высшего звена управления.
- *Традиции*. Соблюдение сложившихся традиций является средством для передачи культуры, так как с традициями связаны главные ценности организации.
- *Символы*. Дизайн и планировка территории и зданий, мебели, стиль руководства, одежда являются материальными символами, которые передаются работникам.
- *Язык*. Многие организации и их подразделения используют язык как способ идентификации членов организации с ее культурой или субкультурой. Принятая в организации терминология действует как общий знаменатель, который объединяет членов организации на основе признанной культуры или субкультуры.

Изменение организационной культуры:

Организационный кризис. Примерами кризиса могут быть ухудшение положения организации, ее финансовое поглощение какой-то другой организацией, потеря главных клиентов, резкий прорыв конкурентов на рынок организации.

Смена руководства. Высшее руководство является главным фактором в формировании культуры организации, замена ее главных руководителей способствует введению новых ценностей. Но новое руководство само по себе не является гарантией того, что работники примут новые ценности. Новые лидеры должны иметь четкое альтернативное видение того, какой может быть организация, и обладать авторитетом.

Стадии жизненного цикла организации. Изменить культуру организации легче в переходные периоды от ее создания к росту и от зрелости к упадку. Когда организация вступает в стадию роста, основные изменения организационной культуры будут необходимы.

Организационная культура

- *Возраст организации.* Независимо от стадии жизненного цикла организации, чем меньше ее возраст, тем менее устоявшимися будут ее ценности. Изменение культуры более вероятно в молодой организации.
- *Размер организации.* Изменить культуру легче в малой организации, так как в ней общение руководителей с работниками более тесное, что увеличивает возможности распространения новых ценностей.
- *Уровень культуры.* Чем шире распространена культура в организации и выше сплоченность коллектива, разделяющего общие ценности, тем сложнее изменить культуру. Слабая культура более подвержена изменениям, чем сильная.
- *Наличие субкультур.* Чем больше существует субкультур, тем сильнее сопротивление изменению доминирующей культуры.

Организационная культура

Сравнение японского и европейского менталитетов

Критерии сравнения	Японцы	Европейцы
Мировосприятие	Монизм, интуиция	Дуализм, логика
Отношение к природе и судьбе	Идентификация, покорность судьбе, согласие, стойкость	Доминирование, вызов, ориентация на прогресс, преодоление
Формы поведения	Группа, ситуация, установки личности	Индивид, научные принципы, интеллектуальные или функциональные способности
Социальные отношения	Компромисс между личностями, идентификация индивида с организацией, закрытость, стабильность организации	Конфронтация, конкуренция между индивидами, противостояние существования индивида и организации, открытость, нестабильность организации