Учебный проект

на тему

«Организационная культура – душа организации»

Автор – Михалева Юлия, студентка 430 группы СГУ

Проект демонстрирует содержание курсовой работы по предмету "Организационное поведение" и отражает теоретические аспекты по теме "Методы формирования организационной культуры«

Творческое название проекта "Организационная культура - душа организации"

Цель программы - научиться применять современные технологии на практике.

Основополагающий вопрос: Орагнизационная культура: дань моде или необходимость?

Проблемный вопрос №1: Какова роль организационной культуры в успешном функционировании фирмы?

Учебные вопросы:
1. Что такое организационная культура?
2. В чем заключается сущность процесса управления организационной культурой?
3. Какие виды организационной культуры существуют?
4. Каким образом организационная культура воздействует на развитие компании?

Проблемный вопрос №2: При помощи какой методологии успешные компании управляют организационной культурой?

Учебные вопросы:

1. В чем заключается сущность процесса управления организационной культурой?
2. Какие этапы должна пройти организация, которая намерена сформировать устойчивую концепцию организационной культуры?
3. При помощи какой методологии успешные компании управляют организационной культурой?

Презентация к проекту

В последние годы все больший интерес вызывают вопросы, связанные с исследованиями организационной культуры. Это, действительно, очень актуальный вопрос, поскольку организационная культура оказывает всепроникающее воздействие на деятельность организации.

Организационная культура – сегодня популярная и актуальная тема, поскольку целенаправленное формирование организационной культуры может позволить эффективно использовать человеческие ресурсы компании для реализации ее стратегии, повысить уровень управляемости компанией, усилить сплоченность команды, использовать как фактор, направляющий сотрудников на достижение целей компании.

Целью создания данной работы является изучение роли организационной культуры в успешном функционировании фирмы.

Для достижения поставленной цели мною были обозначены следующие задачи:

1) Исследовать понятие «организационная культур»;
2) Определить основные элементы организационной культуры;
3) Проанализировать основные типологии организационной культуры;
4) Оценить роль организационной культуры в повышении эффективности организации;
5) Определить, в чем заключается сущность процесса управления организационной культуры;
6) Рассмотреть, какова методология формирования культуры организации.

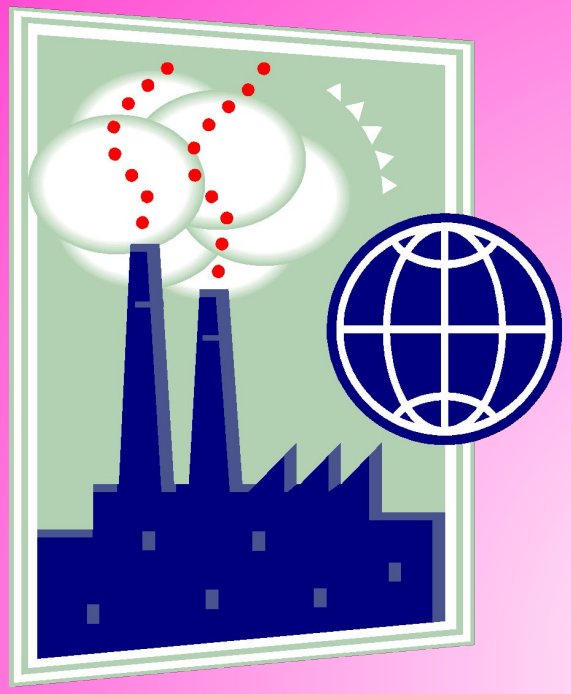
Говоря о сущности такого понятия, как «организационная культура», для начала представляется необходимым определить понятие «организация». Одним из наиболее полных определений является, на мой взгляд, определение, данное А.Г. Поршневым. Он рассматривает **организацию** как совокупность людей и групп, объединенных для достижения какой-либо цели, решения той или иной задачи на основе определенных правил и процедур, разделения труда и обязанностей.

Рассмотрение организаций, как сообществ, имеющих общее понимание своих целей, значения и места, своих ценностей и поведения, сделало необходимым выработку такого понятия, как «организационная культура».

Различные авторы предлагают свои подходы к определению понятия «организационная культура». Эти многочисленные определения в итоге можно свести к следующему: **культура организации** – совокупность ценностей, убеждений, верований, общих для всех сотрудников организации, предопределяющих нормы их поведения на конкретном предприятии.

Как видно из определения, **организационная культура включает в себя целый комплекс элементов**.

Типология организационной культуры в рамках системного подхода:



Организационную науку и практику всегда интересовали методы, позволяющие повысить эффективность функционирования организации. При этом достаточно действенным способом, по мнению многих исследователей, является организационная культура.

Истоки данного подхода находятся в работе Т. Питерса и Р. Уотермена «В писках эффективного управления» (1982г.). Но в чем же заключается значимость организационной культуры для современных компаний, ищущих все новые пути успешного развития? Какова роль культуры в обеспечении эффективности организации сегодня? И почему в современной экономике компания, менеджмент которой не уделяет должного внимания управлению её культурой обречена на провал?

.

Современная экономика предъявляет все новые требования к хозяйствующим субъектам повышая значимость внутренних источников экономического роста, способных обеспечить прирост производства. И здесь важнейшим ресурсом, способным создать гибкую, адаптивную и тем самым эффективную производственную систему, является организационная культура предприятия. Именно она лежит в основе организации управления всеми факторами производства – материалами, капиталом, информацией и в первую очередь трудовыми ресурсами, а так же определяет как, каким образом и с какими затратами достигаются результаты деятельности предприятия, обуславливая соотношение между объемом производства и измеряемыми затратами.

Ценность организационной культуры для организации состоит и в том, что она усиливает организационную сплоченность и порождает согласованность в поведении сотрудников, ведя их достижению стратегических целей компании.

Но, следует заметить, что не любая, а только сильная организационная культура обуславливает успешное функционирование предприятия.

Для того **чтобы культура организации стала** по-настоящему **сильной и крепкой**, для того, чтобы она превратилась в полноценный фактор повышения качества и эффективности функционирования организации, **организационная культура может и должна быть управляема со стороны менеджмента предприятия.**

Важно отметить, что для создания верной концепции организационной культуры, управление ею должно включать в себя работу по трем основным направлениям: формирование организационной культуры, её поддержание и развитие.

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.

.