Трансформация корпоративной культуры - необходимая предпосылка движения к глобальной конкурентоспособности

Ю.П. Адлер

Зачем нужна Корпоративная Культура?

- Для достижения консенсуса в организации по ключевым вопросам бизнеса.
- Для выработки общего видения.
- Для достижения эффективности в системах вовлечения и мотивации персонала.

Что есть Корпоративная культура?

Это представления о жизни и о бизнесе, принятые по умолчанию «критической массой» сотрудников.

Это – самая консервативная часть взглядов, разделяемых большинством сотрудников.

Признаки корпоративной культуры

У культуры есть внешние проявления и глубинные свойства.

Внешние проявления выражаются в этикете, словаре, стиле отношений и др. …

Глубинные свойства проявляются только через поведение компании на рынке.

Измерения признаков Корпоративной культуры

Существуют различные классификации типов корпоративных культур.

Самая распространенная классификация выделяет четыре типа культур:

клан, адхократия, бюрократия и рынок.

Клан

Организация состоит из команд.

Интересы команд имеют наивысший приоритет.

Отношения между командами регулируются высшим менеджентом.

Адхократия

От латинского выражения ad hoc – «специально для данного случая».

Каждый клиент – как в первый раз. Все строится под него: «Чего изволите?»

Бюрократия

Жесткая иерархия.

«Шаг вправо, шаг влево - расстрел».

Все документировано: «без бумажки ты – букашка, а с бумажкой - человек».

Рынок

«Цель оправдывает средства»

«Победителей не судят!»

«Клиент всегда прав»

Смесь культур

Организации с монокультурами – большая редкость.

Обычно в каждой организации представлены одновременно все культуры.

Их смесь уникальна для каждой организации в данный момент.

Смесь культур можно оценить

Ким Камерон и Роберт Куинн

«Диагностика и измерение организационной культуры»

ПИТЕР. – С.-Пб., 2001

Предложили измерять характеристики культур с помощью опроса сотрудников и обработки данных.

Культура – опора лидерства

Эдгар Шеин «Организационная культура и лидерство» ПИТЕР. – С.-Пб., 2002.

А лидерство – путь к изменению культуры ради выживания.

Ю. Адлер, В. Липкина Лидерство – как механизм постоянного обеспечения конкурентоспособности// Стандарты и качество, 2000. – № 10. – С. 14-22.

Культура и организация

Ю.П. Адлер Анатомия организации с точки зрения физиологии // Стандарты и качество, 2000. № 2. – С. 46 - 51.

Культура и структура – мало изученная взаимосвязь.

Первое лицо и консультант

Руководители компаний должны понять, что надежный выбор требует достаточно серьезного обучения. Риск столь велик, что его можно сравнить с риском выбора жениха или невесты.

Избегайте тех, кто готов все сделать за вас!

Что может консультант?

- Быть спарринг - партнером первого лица
- Способствовать попаданию в компанию новой информации
- Пытаться учить сотрудников новым вещам
- Отвечать на вопросы.

Лидерство, культура и консалтинг – должны идти вместе.
Это увеличивает шансы на успех.