

**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 менеджментом.



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 Шейн «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.

