



МАГУ

МУРМАНСКИЙ
АРКТИЧЕСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Организационная культура и деловой этикет

Выполнил: Кириллов Глеб



МАГУ

МУРМАНСКИЙ
АРКТИЧЕСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Организационная культура — это система типичного поведения сотрудников в единстве его (поведения) субъективных (т.е. связанных с сознанием) и объективных компонентов. Иными словами, орг. культура характеризует не любое поведение сотрудника. Культура включает не любое, а типичное, устойчивое, повторяющееся поведение. Субъективная составляющая включает элементы сознания и подсознания:

- Менталитет — способ мышления и восприятия реальности;
- Ценности, убеждения и установки (иногда говорят только о ценностях).



МАГУ

МУРМАНСКИЙ
АРКТИЧЕСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Существуют:

Нормативная культура - это те ценности, нормы, образцы поведения, к-ые провозглашаются руководством орг-ции (заявления, этические кодексы и кодексы поведения, миссии и т.д.)

Реальная культура - ценности, нормы и образцы поведения, к-ые реально (на практике) реализуются.





Организационная культура в организации может формироваться четырьмя путями:

1. долговременной практической деятельностью;
2. деятельностью руководителя или собственника;
3. искусственным формированием организационной культуры специалистами консультационных фирм;
4. естественным отбором наилучших норм, правил и стандартов, привнесенных руководителем и коллективом.

Возможны три сочетания изменений в поведении и культуре организации:

- изменение культуры без изменения поведения;
- изменение поведения без изменения культуры;
- изменение поведения и культуры.



Факторы, влияющие на формирование ОК:

- ▶ Личностные характеристики основателей организации (руководителей, владельцев).
- ▶ Организационный опыт (срок существования компании, взаимодействие с окружающей средой)
- ▶ Внутреннее взаимодействие групп: культура включает в себя различные понимания и объяснения событий и действий работниками организации.





Факторы, влияющие на изменение ОК:

1. Сотрудники (состав рабочей силы).

Если на работу приняты люди с отличной от организационной системой ценностей, то можно сказать, что организационная культура изменится.

2. Цели и задачи. При изменении организационных целей меняется и культура. Напр., переориентация компании с решения задач выживания на решение задачи обеспечения высокого качества продукции изменит культуру на ролевую (по Хэнди). Цели, связанные с ростом, лучше всего реализуются в культурах власти или задачи.

3. Технология. Изменения в технологии могут полностью изменить статус некоторых функций в фирме. Это происходит потому, что цикл появления рабочих мест, производства и маркетинга имеет различный порядок при различных технологиях. Определяет культуру – и структуру – организации. По Джоан Вудворт:

- Штучное и мелкосерийное производство
- Большие серии и массовое производство
- Поточное производство



Деловая этика

Этика – совокупность принимаемых всем обществом морально-нравственных норм. Одна из наиболее древних, зародилась в 4 в. до н.э. Родоначальник – Аристотель. Раньше были – традиции, обычаи.

Понятие делового этикета Деловая культура и деловой этикет являются тесно связанными понятиями. Узнав, что такое деловая культура, стоит рассмотреть понятие «этикет». Он представляет собой манеру поведения, которая в привычном нам виде впервые возникла в Италии. Этикетом предписаны нормы поведения на работе, дипломатических и деловых приемах, в общественных местах и пр. К сожалению, люди часто сталкиваются с неуважением к их личности и грубостью.



МАГУ

МУРМАНСКИЙ
АРКТИЧЕСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

КОНЕЦ