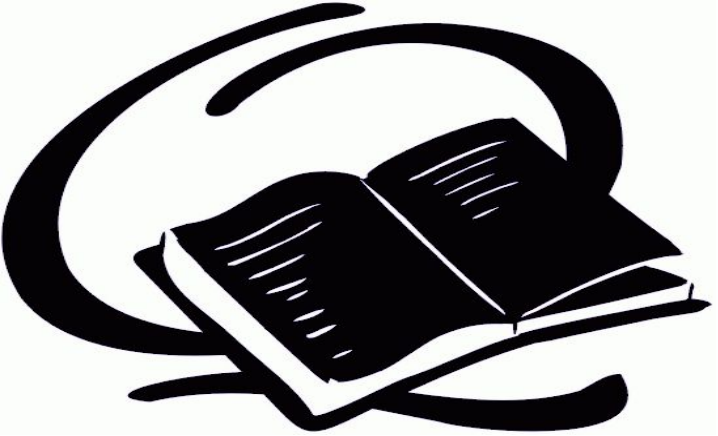
Деловая и организационная культура

Организационная культура

Организационная культура – «корпоративный клей», который «прикрепляет «мышцы» бизнес-процессов» к «костям» организационной структуры.

Эндрю Петтигрю



- 1. Критериальная основа поведения людей
- 2. Этика бизнеса
- 3.Содержание и формирование организационной культуры

Критериальная база поведения

Расположение человека к людям

Ценности

Верования

Принципы

американскому стереотипу свойственны	**стереотип исламских стран**	**японский стереотип**	**особенности российского менталитета**
жесткий прагматизм; ориентация на деньги; деловитость; динамизм, стремление к обновлению; уважительное отношение ко времени как к важнейшему ресурсу; индивидуализм, самостоятельность, ответственность; дружелюбие, откровенность, искренность; разделение делового и личного; патриотизм.	созданием обстановки неторопливости, дружественности, доверия; ориентацией на работу, а не на результат; избежанием конфронтации и критики других; уважением к скрытым проявлениям силы; гордостью, боязнью потерять лицо; повышенной эмоциональностью; предельной чувствительностью к интонациям, смене направления разговора.	безграничное трудолюбие и терпение; стремление к красоте и совершенству; сохранение традиций наряду с умелым заимствованием всего лучшего у других; коллективизм; честность; самообладание, дисциплинированность; вежливость, аккуратность.	приоритет духовных ценностей и неприязнь к материальным, особенно стоимостным; предпочтение неформальных регуляторов поведения формальным; понимание равенства как одинаковости всех людей и негативное отношение к со циальной дифференциации; отказ от индивидуализма и стремление идентифицироваться с общностью (государством, коллективом); крайняя противоречивость, выступающая как сочетание противоположных черт на ционального характера (коллективизма и индивидуализма; трудолюбия и лени; це леустремленности и расхлябанности; стремления к новому и догматизма; практицизма и мечтательности; бунтарства и покорности).

Этика – это учение о морали, нравственности, об обязанностях людей по отношению к родине, обществу, государству, друг к другу.

Утилитаристский подход

Индивидуалистический подход

Морально-правовой подход

Организационная культура

- это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявленных организацией ценностях, задающих персоналу ориентиры.

Три уровня корпоративной культуры по Э. Шейну

Артефакты

Технология выполнения работы

Видимые и слышимые схемы поведения

Видимые, но часто требующие дешифровки

Ценности

Требуют более глубокого познания и знакомства

Базовые предположения

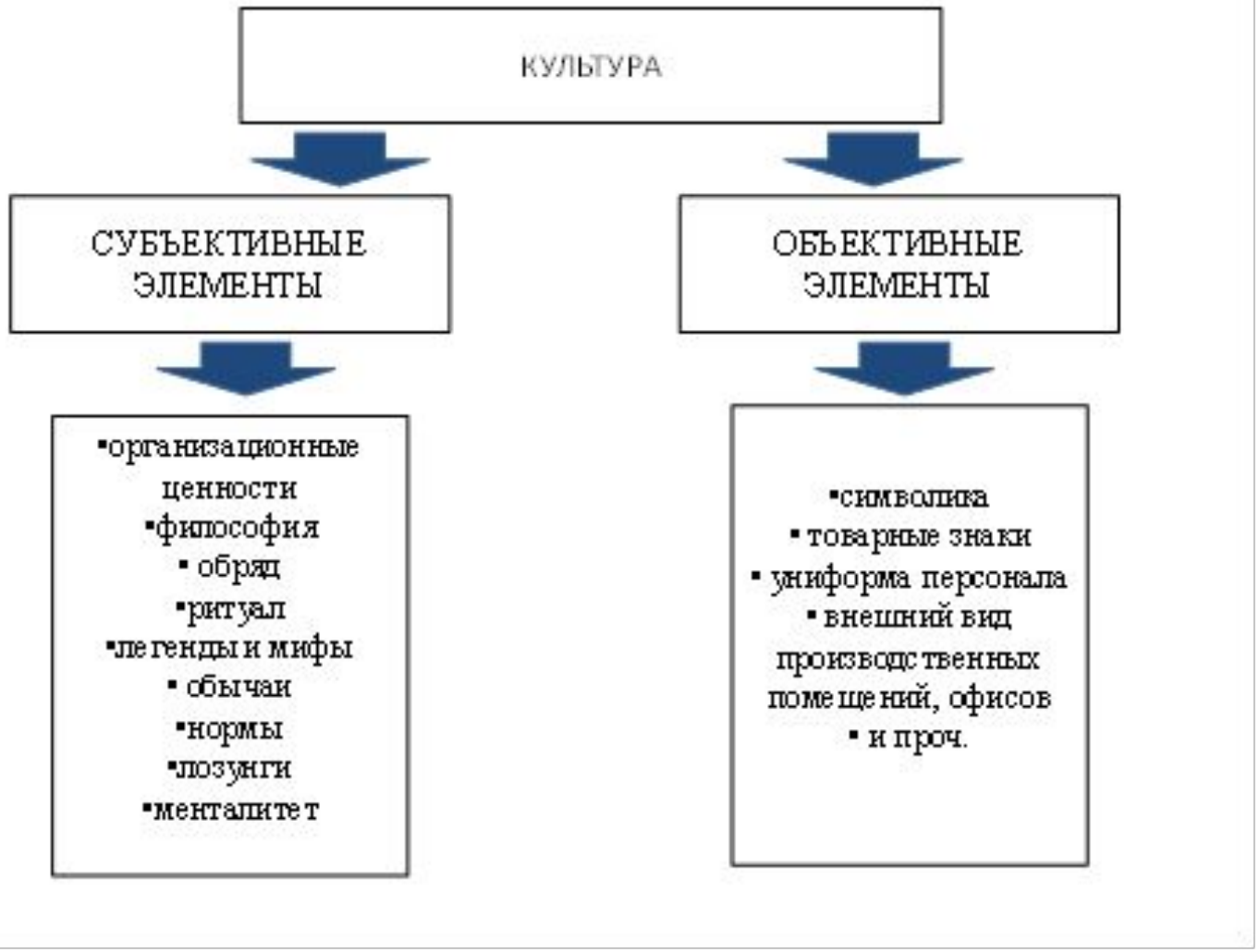
Взаимоотношение с окружением

Понимание реальности, времени, пространства, истины

Отношение к человеку, к работе

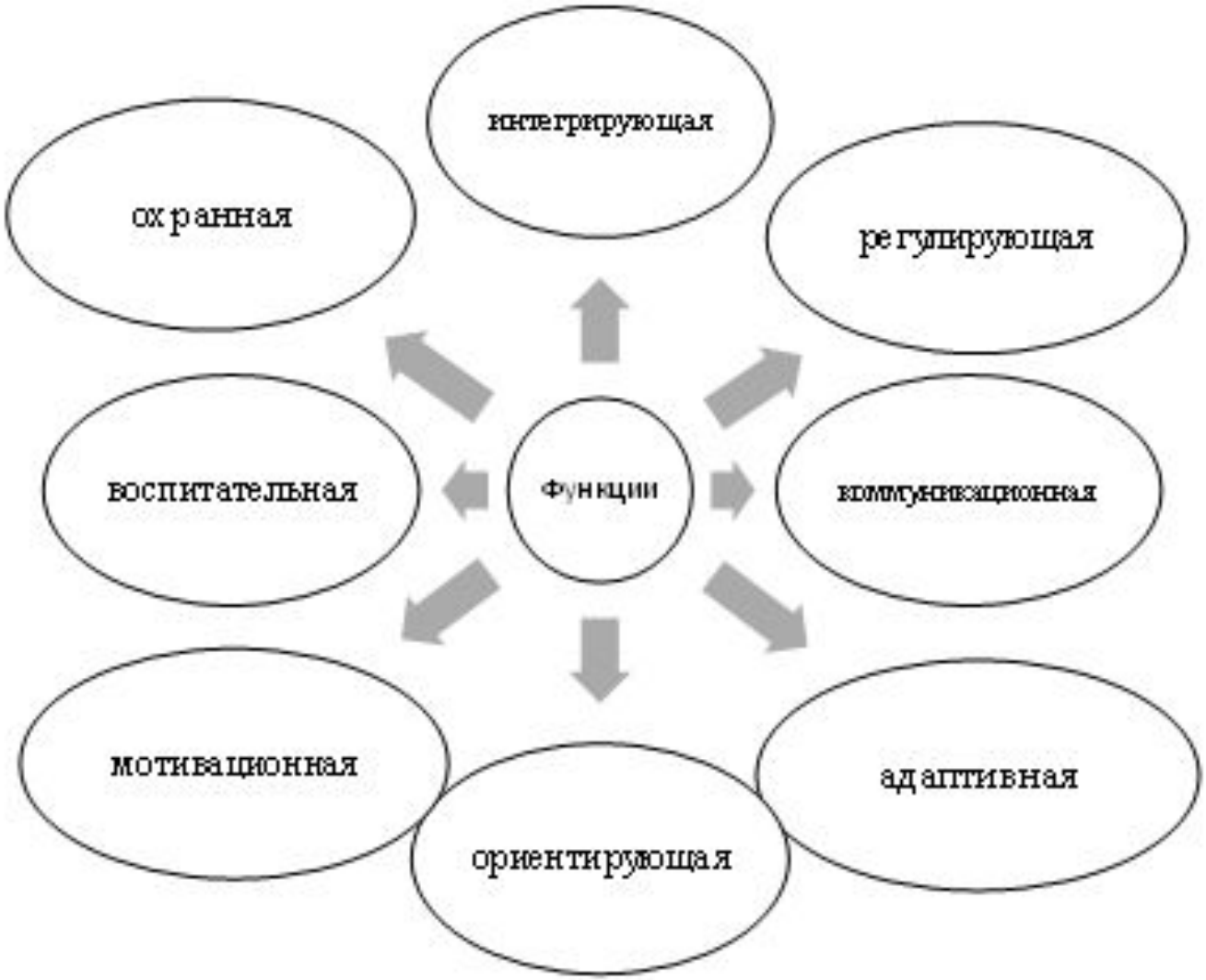
Принимаются на веру

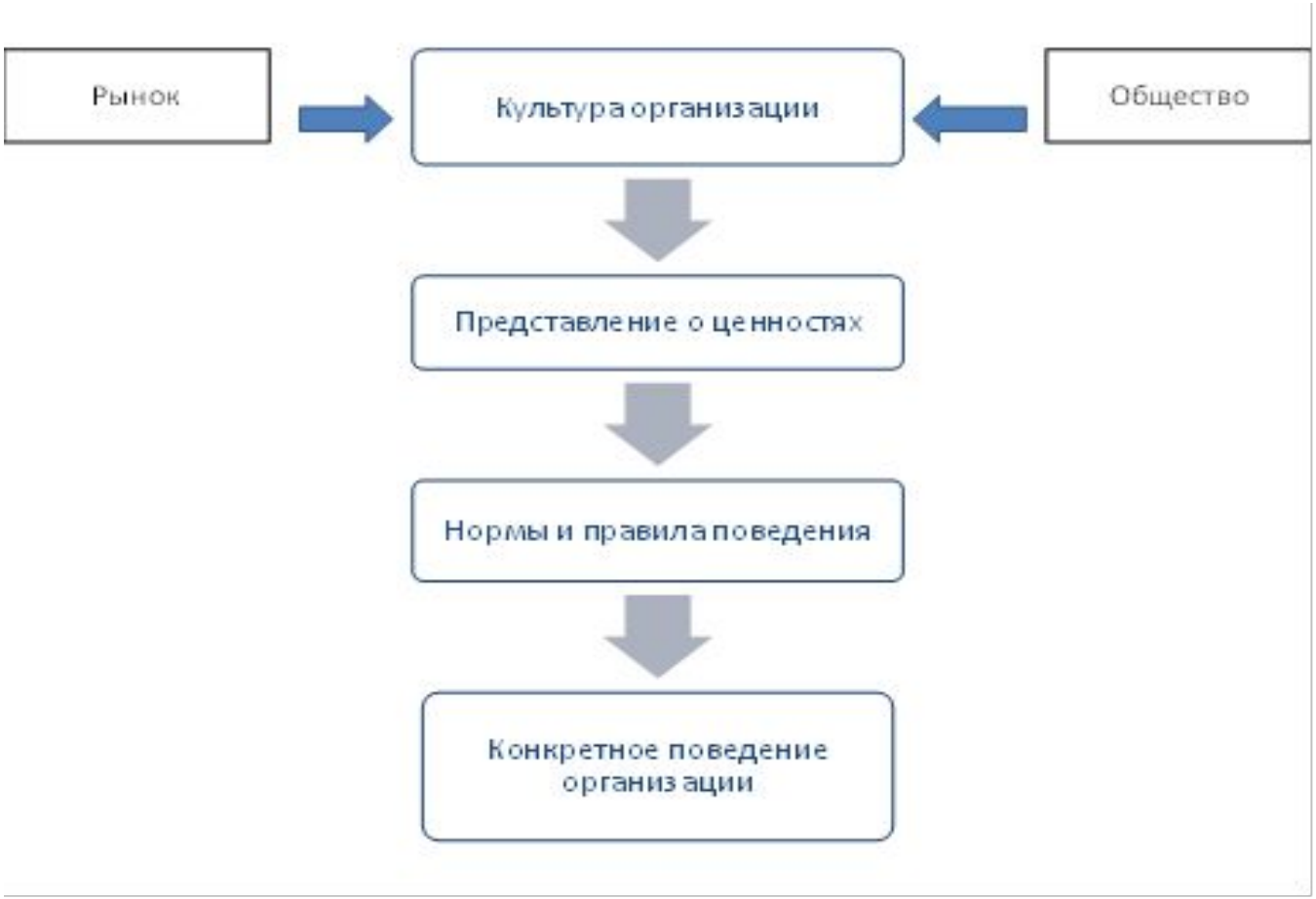
Подсознательны


КУЛЬТУРА
СУБЪЕКТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ
ОБЪЕКТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ
▪организационные ценности
▪фипософия
▪ обряд
▪ритуал
▪легенды и мифы
▪ обычаи
▪нормы
▪лозунги
▪менталитет
▪символика
▪ товарные знаки
▪ униформа персонала
▪ внешний вид производственных помещений, офисов
▪ и проч.

П. Харрис и Р. Моран предлагают рассматривать организационную культуру как совокупность десяти характеристик

1.осознание себя и своего места в организации;
2.коммуникационная система и язык общения;
3.внешний вид, одежда и представление себя на работе;
4.что и как едят люди, каковы их привычки и традиции в этой области;
5.осознание времени, отношение к нему и его использование
6.взаимоотношения между людьми;
7.ценности и нормы;
8.вера во что-то и отношение или расположение к чему-то;
9.процесс развития работника и обучение;
10.трудовая этика и моделирование ролей.


Функции
интегрирующая
регулирующая
коммуникационная
адаптивная
ориентирующая
мотивационная
воспитательная
охранная



Алгоритм формирования и развития организационной культуры.

Виды организационной культуры

- **Типология Г. Хофштеда**
- **Типология Р. Акоффа**
- **Типология С. Ханди**
- **Типология У. Оучи**

Типология Г. Хофштеда

Индивидуализм — коллективизм

Мужественность — женственность

Низкая — высокая дистанция власти

Высокая — низкая степень избежания неопределенности

Типы культур как отношения власти в группе/организации(по Р. Акоффу)

Типология С. Ханди

СПбГУ

Типология У. Оучи

- рыночная культура
- бюрократическая культура
- клановая культура

Управление организационной культурой

Методы поддержания организационной