

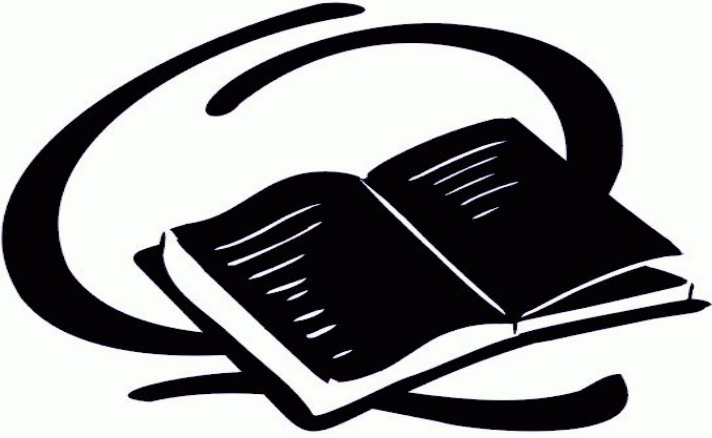
Деловая и организационная культура



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
<p>жесткий прагматизм; ориентация на деньги; деловитость; динамизм, стремление к обновлению; уважительное отношение ко времени как к важнейшему ресурсу; индивидуализм, самостоятельность, ответственность; дружелюбие, открытость, искренность; разделение делового и личного; патриотизм.</p>	<p>созданием обстановки нетерпимости, дружелюбности, доверия; ориентацией на работу, а не на результат; избеганием конфронтации и критики других; уважением к скрытым проявлениям силы; гордостью, боязнью потерять лицо; повышенной эмоциональностью; предельной чувствительностью к интонациям, смене направления разговора.</p>	<p>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.</p>	<p>приоритет духовных ценностей и неприязнь к материальным, особенно стоимостным; предпочтение неформальных регуляторов поведения формальным; понимание равенства как одинаковости всех людей и негативное отношение к социальной дифференциации; отказ от индивидуализма и стремление идентифицироваться с общностью (государством, коллективом); крайняя противоречивость, выступающая как сочетание противоположных черт национального характера (коллективизма и индивидуализма; трудолюбия и лени; целеустремленности и расхлябанности; стремления к новому и догматизма; практицизма и мечтательности; бунтарства и покорности).</p>



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

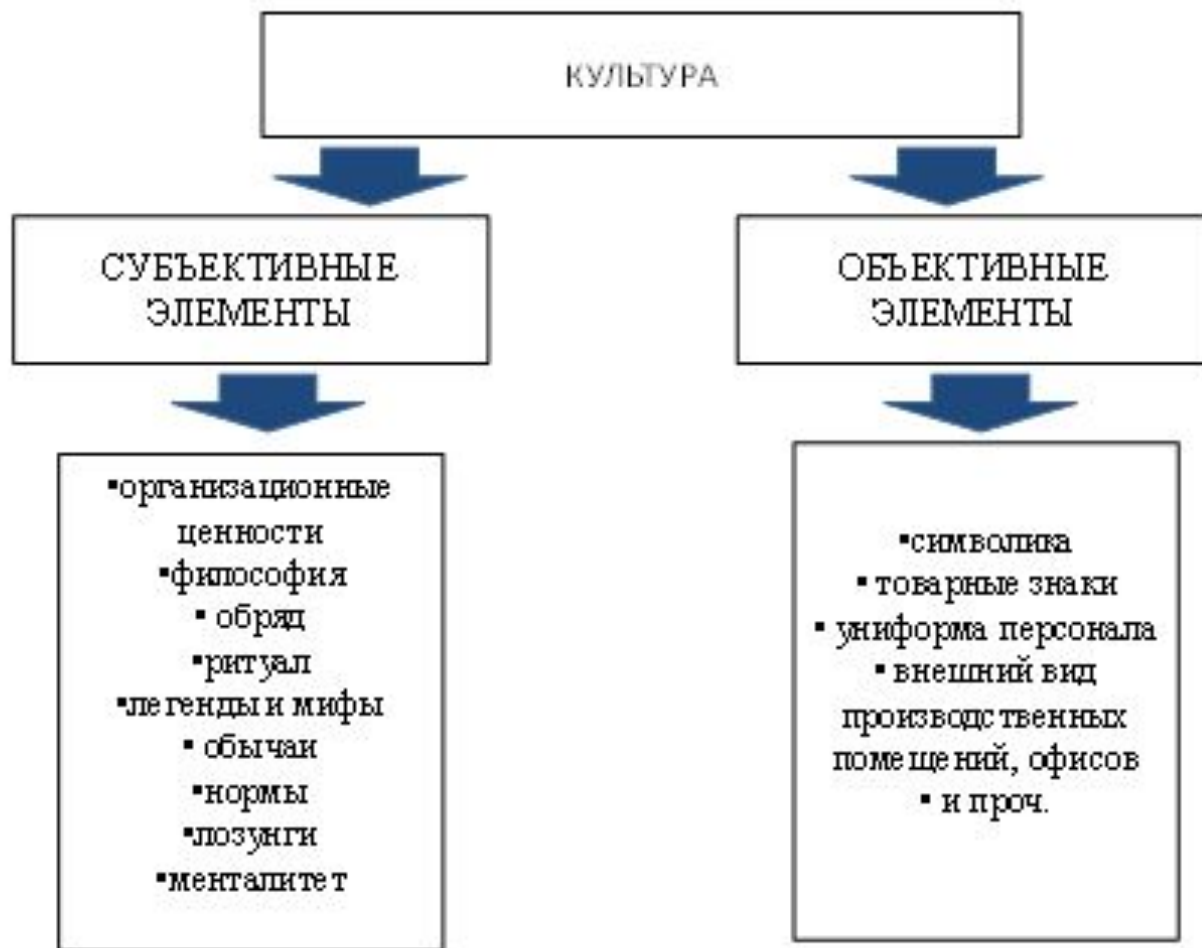
Ценности

Требуют более глубокого познания и знакомства

Базовые предположения

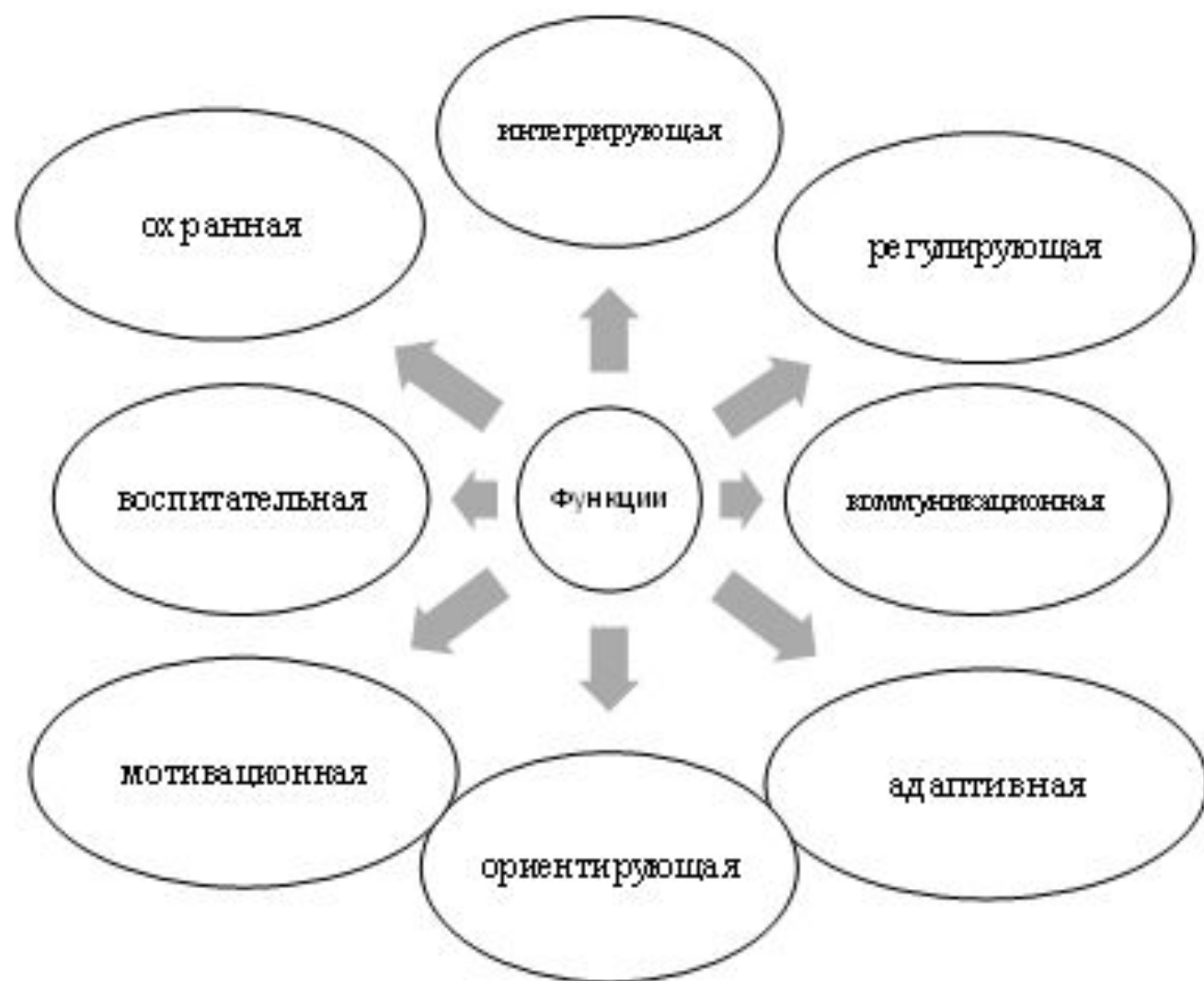
Взаимоотношение с окружением
Понимание реальности, времени, пространства, истины
Отношение к человеку, к работе

Принимаются на веру
Подсознательны



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.





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

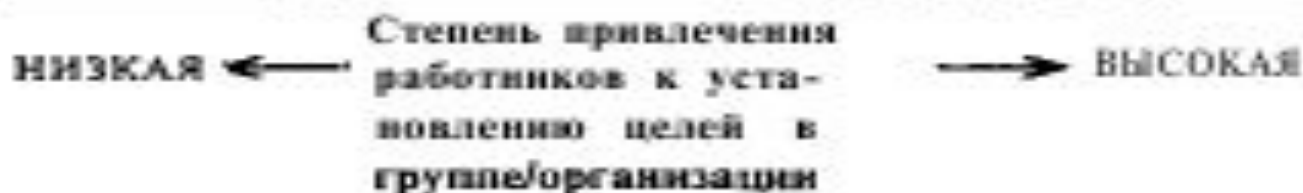
Низкая — высокая дистанция власти

Высокая — низкая степень избегания
неопределенности

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



1	ОТНОШЕНИЯ АВТОКРАТИИ КОРПОРАТИВНЫЙ ТИП КУЛЬТУРЫ	2	ОТНОШЕНИЯ "ДОКТОР – ПАЦИЕНТ" КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ ТИП КУЛЬТУРЫ
3	ОТНОШЕНИЯ АВТОНОМИИ "ПАРТИЗАНСКИЙ" ТИП КУЛЬТУРЫ	4	ОТНОШЕНИЯ ДЕМОКРАТИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ТИП КУЛЬТУРЫ



Типология С. Ханди

Типы организационной культуры

**Культура
власти**

**Культура
роли**

**Культура
задачи**

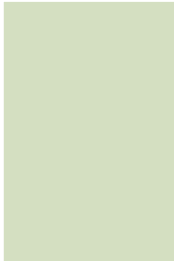
**Культура
личности**




Типология У. Оучи



рыночная
культура



бюрократическая
культура



клановая
культура

Управление организационной культурой

...ие абстра...
...енных идеал...
...дъема энтузиазма...
...принятии вводимых...
...ценностей и верований

Управление
культурой

2. Постоянное внимание
к деталям реальной
жизни организации

Методы поддержания организационной

