

ЛЕКЦИЯ № 7
ПРЕП. ГАЛЕЕВА Н.А.



**Организационная
(корпоративная)
культура**

Организационная (корпоративная) культура



система материальных и духовных ценностей, проявлений,
взаимодействующих между собой, присущих
данной компании, отражающих её
индивидуальность и восприятие себя и
других в социальной и вещественной среде,
проявляющаяся в поведении,
взаимодействии, восприятии себя и
окружающей среды

Виды культур в организации



А

- общая (доминирующая);
- субкультуры;
- индивидуальная культура отдельного члена организации;
- контркультура.

Б

- вертикальные субкультуры;
- горизонтальные субкультуры

Структура организационной культуры



А

- культура условий труда;
- культура средств труда и трудового процесса;
- культура межличностных отношений;
- культура управления;
- культура работника.

Б

- отношения с коллегами;
- отношения с клиентами;
- рабочее место;
- отношения с внешней средой

Структура организационной культуры



В

- поведенческий;
- ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ;
- КОГНИТИВНЫЙ.

Г

- объективные (символика, цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид зданий, оборудование, мебель...);
- субъективные (верования, ценности, ритуалы, табу, образы, мифы, связанные с историей организации и жизнью её знаменитых членов, принятые нормы общения,..)

Виды направленности в общении



- диалогическая;
- авторитарная;
- манипулятивная;
- альтероцентристская;
- конформная;
- индифферентная.

Классификация интерактивных стилей общения



Направленность личности (позиция)	Я-центрация	Другой-центрация	Я-другой Интеграция
Превосходство собственное	Стиль власти	Стиль опеки	Стиль наставничества
Превосходство партнера	Стиль жалоб	Стиль послушания	Стиль поиска поддержки
Равенство партнеров	Стиль соперничества	Стиль самодискредитации	Стиль межличностного единства

Выбор стиля работы в команде



- индивидуально-психологические особенности (возможности сочетания разных моделей поведения между собой, ориентированность);
- ситуативные особенности (структурированность задач, отношения руководителей и подчиненных, наличие властных полномочий, организационная культура)

Этапы адаптации работника в команде



- получение информации об организации, работе и соотнесение с собой;
- знакомство с производственными задачами и включение в группу;
- освоение производственных задач и приспособление к группе.

Типы власти



- власть принуждения (власть страха);
- власть вознаграждения;
- экспертная власть;
- харизматическая власть (власть примера);
- законная власть (традиционная власть);
- власть информации.

Стили управления командой



- авторитарный;
- либеральный (попустительский).;
- демократический стиль;
- партисипативный (соучаствующий);
- новаторско-аналитический;
- ситуационный.

Формирование организационной (корпоративной) культуры



- внешняя адаптация (приспособление к постоянно меняющемуся внешнему окружению);
- внутренняя интеграция (нахождение способов совместной работы и сосуществования в организации).



Спасибо за внимание!