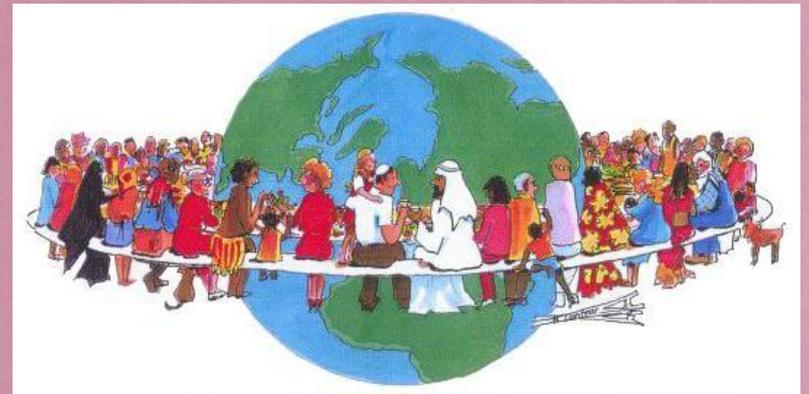


# взаимодействие организационной культуры и культуры



Васильева А.Д  
МТБО-16

# Понятие организационной культуры

**Организационная (корпоративная)  
культура –  
это ценности и нормы, разделяемые  
большинством членов организации, а также  
их внешние проявления (организационное  
поведение).**

# Понятие культуры



**Культура** — это все виды преобразовательной деятельности человека и общества, а также все ее результаты. Она является исторической совокупностью производственных, общественных и духовных достижений человечества.

# Понятие организационной культуры

**Организационная (корпоративная) культура** — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.

## Компонентами корпоративной культуры являются:

- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.



# **10 характеристик организационной культуры**

## **(по С.П. Робинсу)**

**1. Личная инициатива;**

**2. Готовность работника пойти на риск;**

**3. Направленность действий;**

**4. Согласованность действий;**

**5. Обеспеченность свободного взаимодействия, помощи и поддержки со стороны управленческих служб**

**6. Перечень правил и инструкций, применяемых для контроля и наблюдения за поведением сотрудников;**

**7. Степень отождествления каждого сотрудника с организацией;**

**8. Система вознаграждений;**

**9. Готовность сотрудника открыто выражать свое мнение;**

**10. Степень взаимодействия внутри организации, выраженной в формальной иерархии и подчиненности;**

## Функции организационной культуры

- Выражает индивидуальность организации
- Носитель корпоративного здравого смысла (проявляется в привычках)
- Формирует коллективную преданность организации (лояльность, патриотизм работников)
- Служит психологическим гарантом стабильности социальной системы организации

# О

## Основные функции культуры

Наименование	Содержание
<i>Познавательная</i>	Формирование целостного представления о народе, стране, эпохе
<i>Оценочная</i>	Осуществление дифференциации ценностей, обогащение традиций
<i>Регулятивная (нормативная)</i>	Формирование системы норм и требований общества ко всем индивидам во всех областях жизни и деятельности (нормы морали, права, поведения_
<i>Информативная</i>	Осуществление передачи и обмена знаниями, ценностями и опытом предшествующих поколений
<i>Коммуникативная</i>	Сохранение, передача и тиражирование культурных ценностей; развитие и совершенствование личности через общение
<i>Социализации</i>	Усвоение индивидом системы знаний, норм, ценностей, приучение к социальным ролям, нормативному поведению, стремление к самосовершенствованию.

# Основные элементы организационной культуры

## Поведенческие стереотипы

(общий язык, обычаи и традиции, ритуалы)

## Групповые нормы

(стандарты и образцы, регламентирующие поведение)

## Провозглашаемые ценности

(к их реализации стремится организация)

**Философия организации**  
(принципы, определяющие ее действия по отношению к служащим, клиентам или посредникам.)

**Правила игры**  
(правила поведения при работе в организации, традиции и ограничения, «заведенный порядок» )

**Организационный климат**  
(чувство, определяемой физ. составом группы и манерой взаимодействия членов организации)

## Существующий практический опыт:

(методы и технические приемы, используемые членами группы для достижения определенных целей)

# Этапы формирования организационной культуры



- 1.) Выбор миссии организации.
- 2.) Определение стратегии, основных целей и ценностей (приоритетов, принципов, подходов, норм и желательных образцов поведения).
- 3.) Изучение сложившейся организационной культуры.
- 4.) Определение степени соответствия сложившейся организационной культуры выработанной руководством стратегии развития организации,
- 5.) Выявление позитивных и негативных ценностей.
- 6.) Разработка организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие или закрепление желательных ценностей и образцов поведения.
- 7.) Целенаправленные воздействия на организационную культуру с целью изжить негативные ценности и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии.
- 8.) Оценка успешности воздействий на организационную культуру и внесение необходимых коррективов.



# Атрибуты организационной культуры



Традиции  
и  
обычаи



Ценности



Стили  
руководства



Символика



Деловой  
этикет

# Влияние организационной культуры на организационную эффективность

(модель Т. Питерса и Р. Уотермана )

## ВЛИЯНИЕ ЧЕРЕЗ

**формирование следующих ценностных ориентаций работников:**

- возвращение веры в успех дела и ценности организации;
- внушение и обоснование того, что «клиент всегда прав»;
- поощрение автономии и предприимчивости членов организации;
- формирование позиции работников: их компетентность – главный источник эффективности;
- возвращение веры в эффективность простых структур управления с немногочисленным штатом;
- обоснование выгоды оптимального сочетания жесткости и гибкости в управлении;

# Вывод:



**Организационная культура позитивно влияет на все стороны деятельности организации — обеспечивает требуемое качество товаров и услуг; необходимый уровень деловых контактов и формирует внешний имидж организации.**

**Спасибо за внимание !**