

взаимодействие организационной культуры и культуры

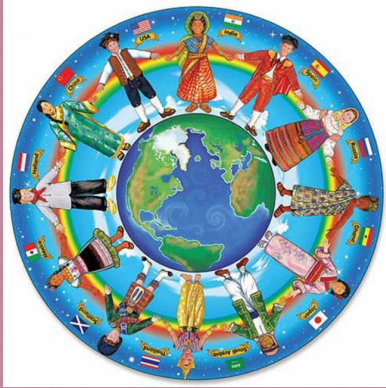


Васильева А.Д
МТБО-16

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 !