

Введение

- Американские специалисты в области корпоративной культуры И. Дил и А. Кеннеди вводят типологию культур. Для этого они выбрали два фактора:
- а) степень риска, связанного с основным видом деятельности организации и
- б) скорость, с которой организация и ее сотрудники получают обратную связь относительно того, были ли принятые решения эффективными.

Авторами выделено четыре типа культуры.

- 1) Культура «жесткого подхода»
- 2) Культура «много работаем – хорошо отдыхаем»
- 3) Культура «ставим на свою компанию»
- 4) Культура «процесса»

Культура «жесткого подхода»

- **Культура «жесткого подхода»** представляет собой среду индивидуалистов, которые постоянно рискуют и быстро получают ответную информацию относительно того, были ли их действия правильными или нет. Сущность такой среды заключается в словах «все или ничего». Люди, которые лучше всего выживают в такой культуре, – это заядлые игроки. Здесь быть частью команды не считается наградой, цель – стать звездой.

Культура «много работаем – хорошо отдыхаем»

- **Культура «много работаем – хорошо отдыхаем»** – это мир продаж. Отдельные работники мало рискуют, но быстро получают обратную связь относительно того, были ли успешными их усилия или нет. Чтобы преуспеть в такой культуре, люди должны поддерживать очень высокий уровень активности и все время оставаться бодрыми. Успех приходит благодаря настойчивости. Если в культуре «жесткого подхода» преуспевающий человек становится звездой, то здесь миром правит команда, поскольку в действительности один человек вряд ли может что-то кардинально изменить.

Культура «ставим на свою КОМПАНИЮ»

- **Культура «ставим на свою компанию»** связана с принятием очень рискованных решений, но при этом проходит много времени, прежде чем работники узнают, было ли это решение правильным. Вместо того чтобы ставить под удар свою карьеру, как это делают в культуре «жесткого подхода», корпоративные игроки могут рисковать будущим всей компании. Важность принятия правильных решений воспитывает коллективное чувство осмотрительности. Мир культуры «ставим на свою компанию» меняется медленно, ценности сосредоточены на будущем и на инвестициях в него.

Культура «процесса»

- **Культура «процесса»** – это среда, где мало риска, где обратная связь очень слабо выражена, где работникам трудно оценить, что они делают; вместо этого они особо внимательно относятся к тому, как они это делают. Материальные ставки здесь низкие, ни одна из сделок не может принести ощутимый вред организации. Ценности в этой культуре сосредоточены на техническом и интеллектуальном совершенстве. Особое значение придается ритуалам и церемониям.