

# Тема 10.

## Управление организационной культурой





# Вопросы

---

- 1. Сущность организационной культуры.**
- 2. Подсистемы(элементы) организационной культуры.**
- 3. Типологии организационной культуры.**
- 4. Механизмы управления организационной культуры.**

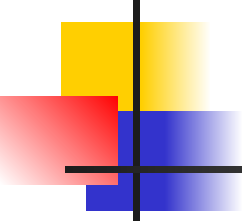


# Литература

---

- **Занковский А.Н. Организационная психология. Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – М.: Флинта: МПСИ, 2000. с. 381-434.**
- **Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Петер, 2001. с. 14-27, 231-244, 251-266.**
- **Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Петер, 2002. с. 21-63, 301-329.**
- **Камерон К., Р. Куинн. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ, под ред. И. В. Андреевой. СПб., 2001.**
- **Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2001.**
- **Майерс Дж. Социальная психология. — СПб: Изд-во «Питер», 1998.**
- **Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во «Речь», 2000.**

# Понятие «культура» относится к различным явлениям

- 
- **Определенная историческая эпоха (например, античная культура),**
  - **Конкретное общество, народности и нации (например, культура майя),**
  - **Специфические сферы деятельности или жизни людей (например, культура труда, быта, художественная культура);**
  - **в более узком смысле - сфера духовной жизни людей.**
  - **в широком смысле - предметные результаты деятельности людей (машины, сооружения, результаты познания, произведения искусства, нормы морали и права и т. д.), а также человеческие силы и способности, реализуемые в деятельности (знания, умения, навыки, уровень интеллекта, нравственного и эстетического развития, мировоззрение, способы и формы общения людей).**



# Сущность понятия «культура»

---

- **Культура** (от лат. *cultura* - возделывание, воспитание, образование, развитие, почитание) - исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях.



# Материальная культура

---

- Это - физические объекты, созданные человеческими руками (их называют артефактами - от лат. artefactum - искусственно сделанное).
- **Артефакты:**
  1. **созданы человеком,**
  2. **несут в себе определенное символическое значение,**
  3. **выполняют определенную функцию**
  4. **представляют известную ценность для группы или общества.**



# Нематериальная, духовная культура

---

- Это - нормы, правила, образцы, эталоны, модели поведения, законы, ценности, церемонии, ритуалы, символы, мифы, знания, идеи, обычаи, традиции, язык.
  1. тоже **результат деятельности** людей,
  2. сотворены не руками, а **разумом и чувствами.**
  3. они существуют в нашем **сознании** и поддерживаются **человеческим общением.**

# Оргкультура в модели «7-С»



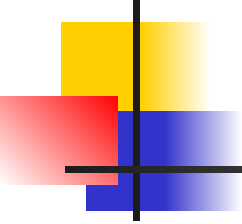




## Функции культуры:

---

- **Информационная** - передача социального опыта во времени и пространстве. Культура - социальная память человечества. Функция общественной памяти
- **Познавательная** - накопление знаний о мире и создание возможностей для его познания и освоения.
- **Оценочно-нормативная** – влияние и регуляция поведения, выбора материальных и духовных ценностей.
- **Знаковая** – язык, символы как средства кодирования и обмена информацией.
- **Ценностная** – качественное состояние культуры – формирование потребностей и ориентаций.



# Функции организационной культуры

---

- *Воспроизводство лучших элементов*
- *Регламентирующая и регулирующая функция*
- *Смыслообразующая функция*
- *Коммуникационная функция*
- *Функция общественной памяти*
- *Рекреативная функция*
- *Защитная функция*

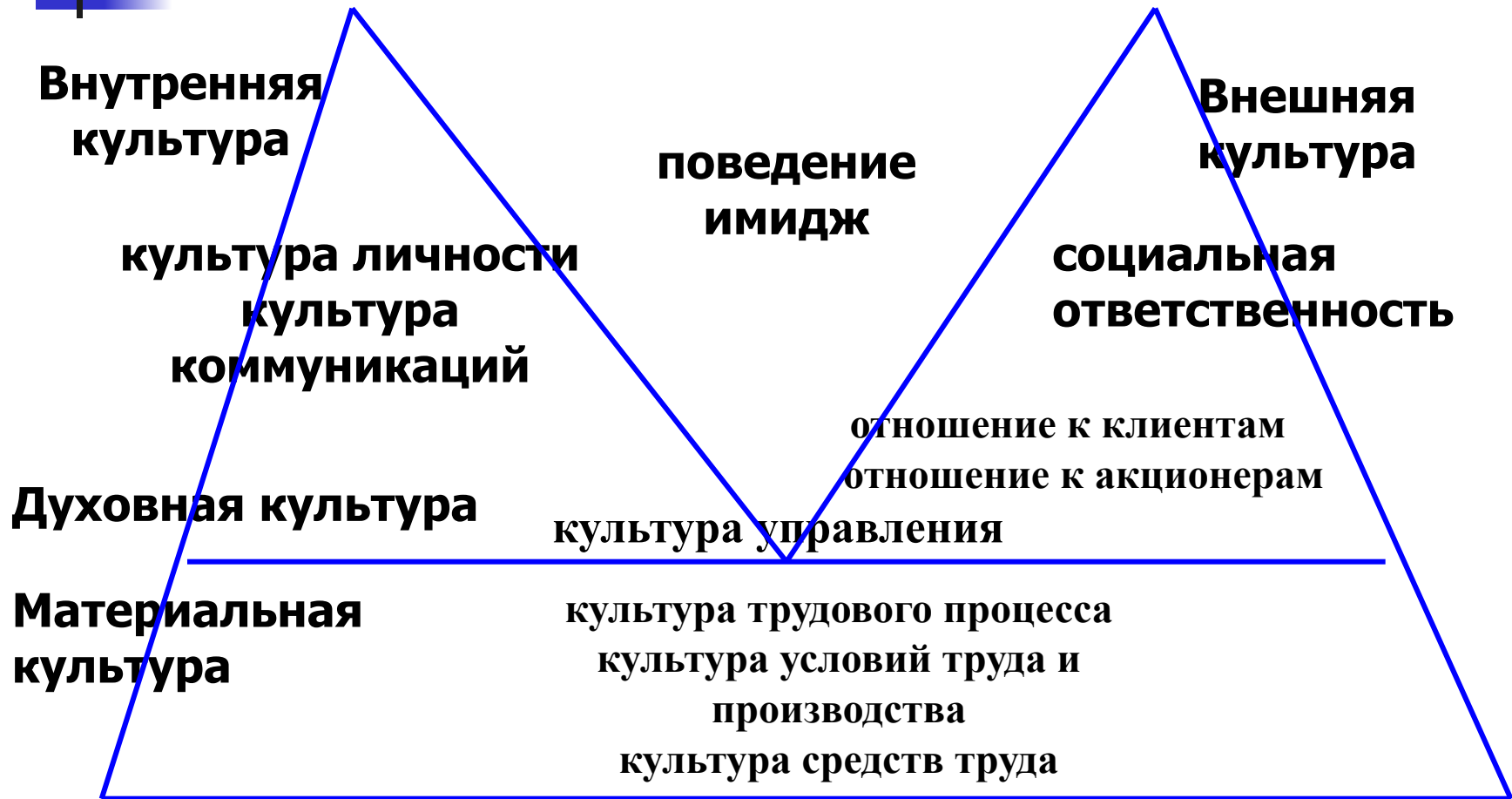


## Уровни ОК:

---

- **Внешние факты** (символический, поверхностный уровень);
- **Ценностные ориентации** и верования (подповерхностный уровень);
- **Базовые предположения** (глубинный уровень).

# Поуровневая схема элементов корпоративной культуры





# Ценностные ориентации и верования

---

- **Ценности, проверяемые в физическом окружении.**
- **Ценности, проверяемые только через социальный консенсус.**
- **Восприятие ценностей и верований имеет **осознанный** характер и зависит от желания людей.**
- **Для их познания требуется более глубокое знакомство с организацией.**



---

***Семь принципов ведения дел в  
России  
предпринимателями  
(1912 г.)***



# *1. Уважай власть.*

---

**Власть — необходимое условие для эффективного ведения дела. Во всем должен быть порядок.**

**В связи с этим проявляй уважение к блюстителям порядка в узаконенных эшелонах власти.**



## *2. Будь честен и правдив*

---

**Честность и правдивость — фундамент предпринимательства, предпосылка здоровой прибыли и гармоничных отношений в делах.**

**Российский предприниматель должен быть безупречным носителем добродетелей честности и правдивости.**



# *3. Уважай право частной собственности*



---

**Свободное предпринимательство — основа благополучия государства.**

**Российский предприниматель обязан в поте лица своего трудиться на благо своей Отчизны.**

**Такое рвение можно проявить только при опоре на частную собственность.**



## *4. Люби и уважай человека*

---

**Любовь и уважение к человеку труда со стороны предпринимателя порождает ответную любовь и уважение.**

**В таких условиях возникает гармония интересов, что создает атмосферу для развития у людей самых разнообразных способностей, побуждает их проявлять себя во всем блеске.**



## *5. Будь верен своему слову*

---

**Деловой человек должен быть верен своему слову: «Единожды солгавши, кто тебе поверит?»**

**Успех в деле во многом зависит от того, в какой степени окружающие доверяют тебе.**



## ***6. Живи по средствам***

---

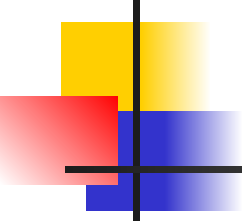
**Не зарывайся.**

**Выбирай дело по плечу.**

**Всегда оценивай свои возможности.**

**Действуй соответственно своим средствам.**

# 7. Будь целеустремленным

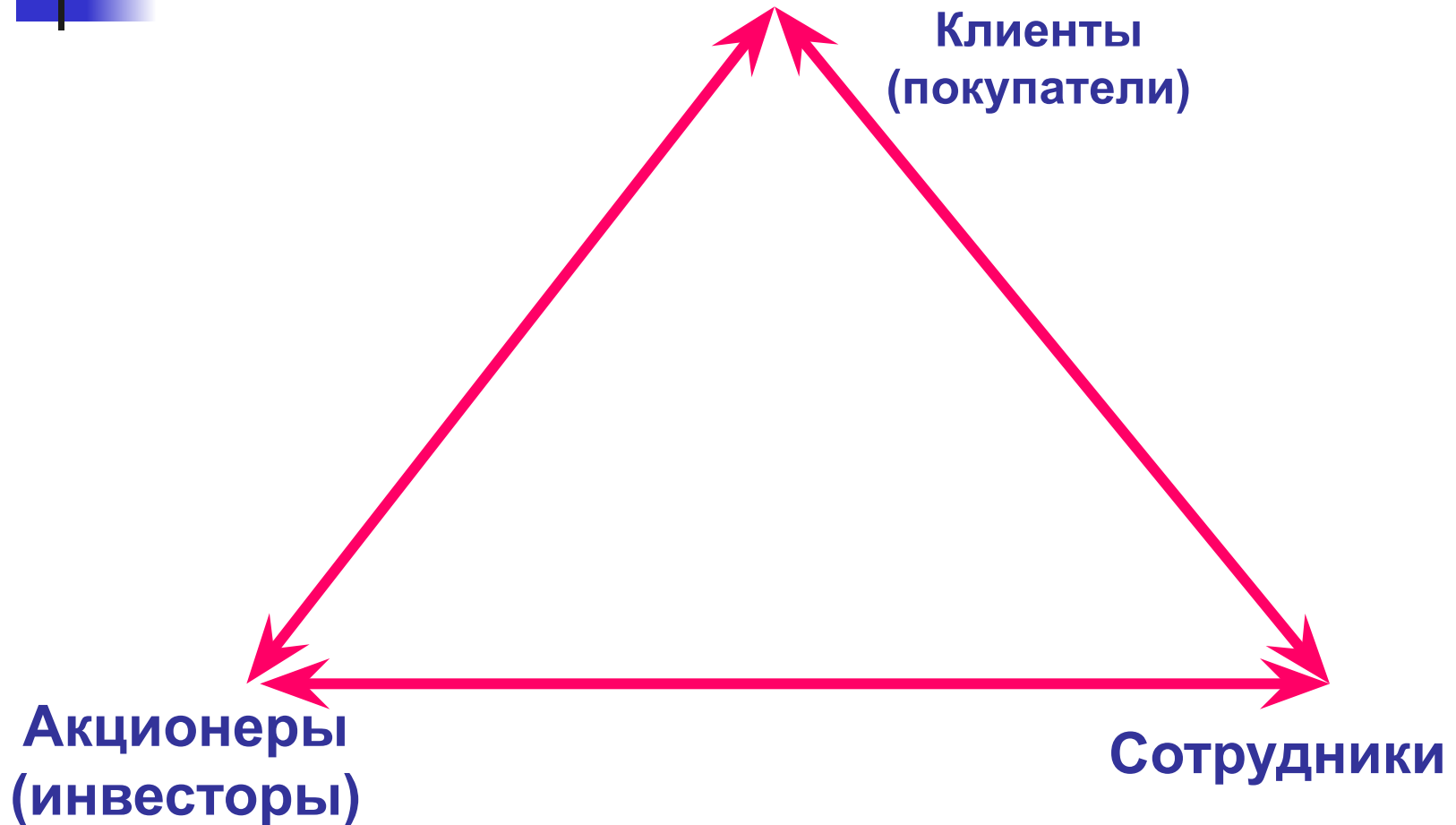
- 
- 
- ✓ Всегда имей перед собой ясную цель.
  - ✓ Предпринимателю такая цель нужна, как воздух. Не отвлекайся на другие цели.
  - ✓ Служение «двум господам» противоестественно.
  - ✓ В стремлении достичь заветной цели не переходи грань дозволенного.
  - ✓ Никакая цель не может затмить моральные ценности.

# Внутренние субъекты корпоративной культуры



# Внешние субъекты корпоративной культуры

(их интересы являются решающими для организации)



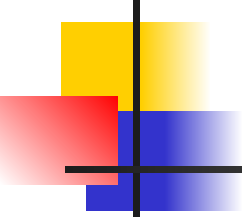


# Хозяйственная организация – это система!

---

- Система ~ это совокупность элементов, взаимосвязанных между собой таким образом, что возникает определенная целостность, единство и новое качество.





---

# **Наиболее общие свойства систем**



# 1. Целостность

---

**свойства целого (всей системы) принципиально не могут быть сведены к сумме свойств ее элементов; у системы есть *собственные* свойства, которых нет ни у одного из ее элементов; поведение и свойства элемента системы зависят от его места и функций в системе.**



## 2. Структурность

---

**поведение системы обусловлено не столько свойствами ее элементов, сколько свойствами ее структуры, тем, как элементы расположены и взаимодействуют в системе.**



## **3. Взаимозависимость системы и среды**

---

**система вычленяется из среды, формируется и проявляет свои свойства во взаимодействии со средой.**



## 4. Автономность

---

**система существует и развивается согласно не только общим, но и ее собственным, только ей присущим законам;**

**уникальность присуща и системам, и их онтогенезу, т. е. индивидуальному развитию.**



## 5. Адаптивность

---

**система обладает определенной  
«живучестью», может  
приспосабливаться к изменениям  
внешней среды.**

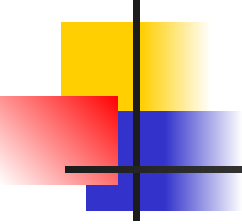


## 6. Иерархичность

---

- ✓ взаимодействие элементов системы может быть представлено в виде иерархии связей;
- ✓ характер и особенности связей элементов системы имеют не менее важное системообразующее значение, чем сами элементы.
- ✓ каждый компонент системы может быть представлен как иерархическая система, а сама система — как компонент более крупной системы.

# 7. Уникальность систем



---

**Это неповторимость некоторых свойств, качеств, элементов, наблюдаемая в каждой большой и сложной системе.**

- ✓ **Уникальность** присуща не только системам, но и элементам систем.
- ✓ **Уникальность** проявляет себя по-разному: в одних случаях ею можно пренебречь, в других она решающим образом влияет на поведение.
- ✓ Чтобы принимать **уникальность** за пренебрежительно малую величину, нужны серьезные основания и обоснования.

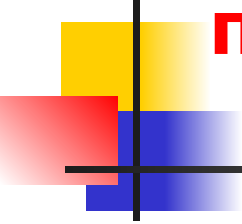




## 8. Множественность описаний.

---

- **В силу принципиальной сложности каждой системы ее познание требует всестороннего рассмотрения, построения множества разных моделей, каждая из которых описывает лишь определенную сторону системы.**
- **Разработка единой вполне адекватной модели невозможна, все прогнозы относительно поведения систем имеют вероятностный характер.**

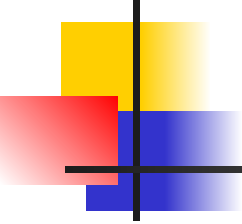


**Практической реализацией системного подхода в сфере управления является программно-целевой подход.**

---

- **Для перевода системы в иное состояние следует провести комплексный анализ ее особенностей и особенностей внешней среды и разработать целевую комплексную программу по переводу системы в новое состояние.**

# **Элементы корпоративной культуры, влияющие на ее восприятие работниками**



---

- **наличие и качество коллективного договора;**
- **содержание нормативных документов: правил трудового распорядка, положений о подразделениях, должностных инструкций и др.;**
- **отношение работников к труду;**
- **преданность корпорации, забота о сохранении ее служебных тайн;**
- **качество трудовой жизни (КТЖ) - стиль руководства, социальное партнерство, степень индивидуального подхода к сотрудникам, степень увязки мотивов работников и вознаграждения;**
- **кадровая политика;**
- **социально-психологический климат**

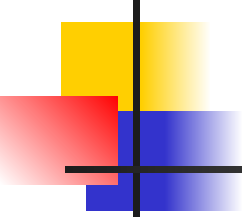


# Социально-психологический климат (СПК)

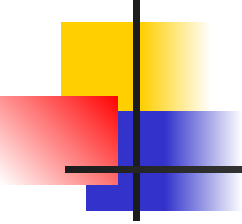
---

- Это — социально-психологическое состояние коллектива, характер ценностных ориентации, межличностных отношений, взаимных ожиданий в нем.
- СПК зависит от среды и уровня развития коллектива, непосредственно влияет на деятельность его членов, на осуществление его основных функций.

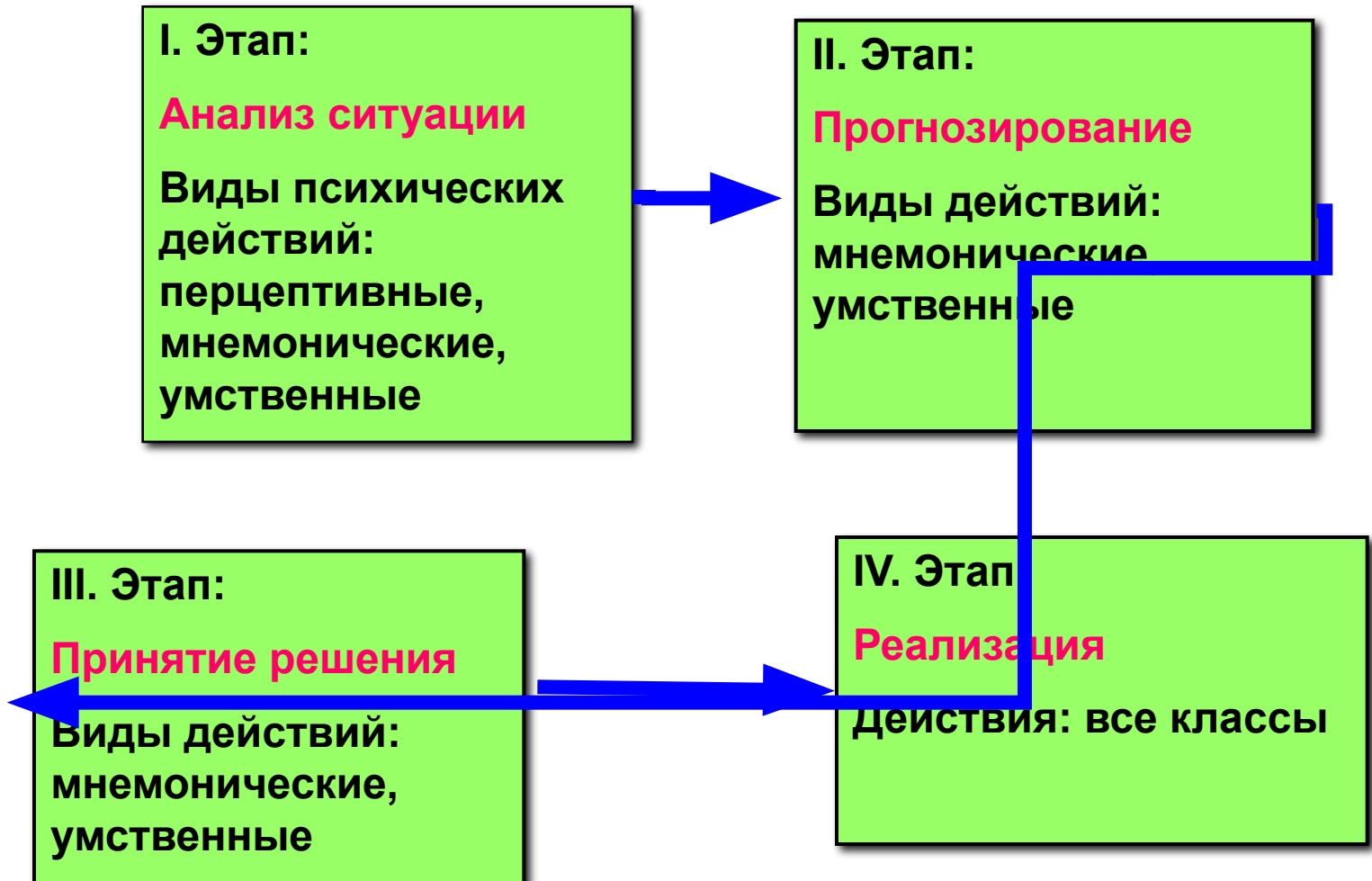
# Благоприятный СПК

- 
- 1. ценности и отношения в коллективе соответствуют в основном ценностям и задачам общества, т. е. социально одобряются, и одновременно соответствуют ценностям и задачам организации.**
  - 2. у членов коллектива достаточно развита потребность в труде на благо общества как сфере самоактуализации личности;**
  - 3. развито творческое отношение к труду, поощряется инициатива;**
  - 4. в межличностных отношениях господствуют взаимное доверие и уважение друг к другу;**
  - 5. групповая деятельность эффективна,**
  - 6. коллектив характеризуется высоким уровнем сплоченности;**
  - 7. существует достаточная взаимная информированность по значимым вопросам;**
  - 8. существуют взаимовыручка и взаимная ответственность.**

# Неблагоприятный СПК

- 
- 
1. преобладание рвачества (побольше взять от общества, поменьше дать);
  2. неуважение к товарищам;
  3. подавление творчества, инициативы («Тебе что, больше всех надо?»);
  4. равнодушие и черствость в общении («Моя хата с краю...»); » склоки, сплетни, подсиживание;
  5. невозможность привести в действие групповой потенциал; » падение результативности;
  6. взаимное укрывательство, «круговая порука», невынесение «сора из избы».

# Психологические этапы управленческого действия



# Процедуры управления

Восприятие и осмысление ситуации, себя и других в ней на основе опыта и работы сознания

Формирование моделей поведения, причинно-следственных связей по всем осмысленным аспектам

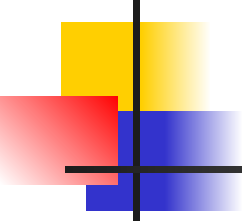
Разработка вариантов программ, оценка прогнозов результатов их реализации, выбор управленческих действий

Реализация оптимальной программы посредством управления, контроль промежуточных результатов, коррекция

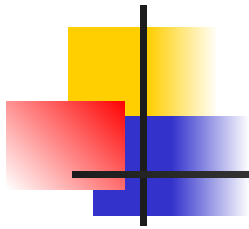




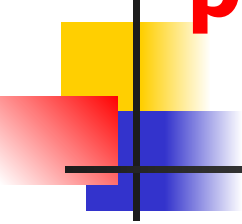
# Принципы правильного поведения в системе мотивационной саморегуляции

- 
- 
1. **Умение отличать главное от второстепенного.**
  2. **Внутреннее спокойствие, защита от ситуационных помех, опора на собственные ценности.**
  3. **Эмоциональная зрелость и устойчивость, *опора на высшие эмоционально-ценностные установки, нормы.***
  4. **Знание меры воздействия на события на основе понимания логики развития, стадии развития, возможностей для коррекции.**
  5. **Умение подходить к проблеме с разных точек зрения, мыслить системно.**
  6. **Готовность к любым неожиданным событиям, антикризисный подход, предусмотрительность.**

# Принципы правильного поведения



7. **Восприятие действительности такой, какая она есть, реализм. Неадекватное восприятие действительности чревато неадекватностью и реакций, и результатов воздействия на нее.**
8. **Стремление выйти за рамки проблемной ситуации, увидеть проблему шире, в контексте более крупной совокупности явлений.**
9. **Наблюдательность, причем не только за действительностью, но и за самим собой, за изменениями в самом себе.**
10. **Стремление понять других.**
11. **Дальновидность — понимание логики и перспективы развития событий.**
12. **Умение извлекать положительный опыт из всего происходящего. Отрицательный результат — это, по крайней мере, новый опыт, и в этом ценность отрицательного результата.**



# Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления

---

- **Профессионализм руководителя** — это высокая квалификация в области управления, обеспечивающая стабильный успех и развитие данной организации на основе сочетания интересов потребителей, собственников и сотрудников при приоритете интересов потребителей.



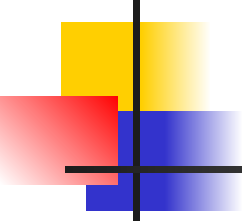
# Коммуникативная компетентность

---

- **Непременный компонент профессионализма руководителя, а также каждого работника, в чьи обязанности входит взаимодействие с другими людьми.**
- **Ее содержание определяется спецификой трудового коллектива и трудовой ситуации, а также статусом и социальной ролью личности.**
- ***КК — это знания, умения, навыки в области организации взаимодействия людей и собственно взаимодействия в деловой сфере, уникальный сплав теории и практики общения.***

# Коммуникативная компетентность предполагает осознание

- *собственные потребности и ценностные ориентации,*
- *техника личной работы;*
- **свои перцептивные умения, т. е. способность воспринимать окружающее без субъективных искажений, без проявления стойких предубеждений в отношении тех или иных проблем, личностей, социальных групп;**
- **ГОТОВНОСТЬ ВОСПРИНИМАТЬ НОВОЕ во внешней среде;**
- **свои возможности в понимании норм и ценностей других социальных групп и культур;**
- **свои чувства и психические состояния в связи с воздействием факторов внешней среды;**
- **свои способы персонализации внешней среды, т. е. основания и причины, по которым что-то во внешней среде рассматривается как свое, в отношении которого проявляется чувство хозяина;**
- **уровень своей экономической культуры, проявляющейся по отношению к элементам среды обитания.**



---

**Что нужно и не нужно  
делать для  
улучшения трудовой  
этики?**

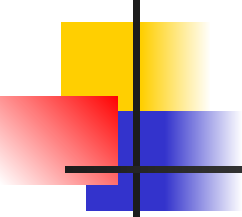


1. **Связывайте** вознаграждение непосредственно с той деятельностью, которая приводит к увеличению производительности и эффективности работы предприятия в целом.
2. **Выражайте публично** и осязаемое признание тем людям, чьи усилия и полученные результаты превосходят средние показатели для работников данной категории.
3. **Всеми силами реализуйте принцип**, требующий, чтобы каждый работник явным образом был вознагражден при увеличении производительности организации в целом.
4. **Поощряйте работников** участвовать вместе с руководителями в разработке целей и показателей, по которым можно достоверно оценить результаты деятельности сотрудников.
5. **Обращайте особое внимание** на те трудности, с которыми сталкивается руководитель среднего звена при проведении программ перестройки и совершенствования должностных обязанностей и рабочих мест.

- 
- 
6. ***Не допускайте*** ситуаций, при которых интересы сотрудников будут противоречить целям повышения благосостояния фирмы.
  7. ***Не пытайтесь*** повысить стандарты качества до той поры, пока вы не будете в состоянии полностью оплатить все связанные с этим издержки
  8. ***Не создавайте*** значительного разрыва между декларациями руководства и фактической системой вознаграждения.
  9. ***Не старайтесь*** представить дело так, что программы повышения производительности труда фактически направлены на повышение удовлетворенности работой и ее значимости.
  10. ***Не поддерживайте*** создание каких-то специальных привилегий для руководства, которые расширяют разрыв между ним и остальными работниками.



# Уровни и схемы регламентации поведения

- 
1. **Официальные правила** – зафиксированные в документах модели поведения, соблюдение которых контролируется.
    - **Правила** - через официальные документы
  2. **Нормы** - не зафиксированные, но четко соблюдаемые модели поведения, их выполнение контролируется, нарушение порицается всеми.
    - **Нормы** - через отношение окружающих, лидерство
  3. **Традиции** – мягкие требования к поведению (эталон для самостоятельного контроля со стороны человека).
    - **Традиции** - через внутриличностные эталоны, лидерство примером

# Измерения организационной культуры (по Г.Хофштеду)



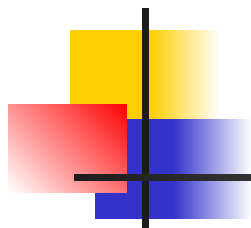
---

**Дистанция власти.** Степень, с которой наименее наделенные властью члены институций или организаций принимают *неравноправие* в распределении власти.

**Маскулинность – фемининность.** Ситуация, в которой доминирующие ценности в “мужском” обществе – это успех, деньги и вещи, а в “женском” обществе – забота о других и качество жизни.

**Избегание неопределенности.** Степень, с которой люди чувствуют угрозу со стороны неопределенных ситуаций и создают верования и институты, которые помогают избегать их.

**Индивидуализм – коллективизм.** Отражает убеждение, что люди имеют обязательства заботиться о себе и своих семьях, или ситуацию, в которой люди принадлежат группам или коллективам, имеющим обязательства заботиться о них в обмен на лояльность.



# **Типология организационных культур**

# Сильные и слабые культуры

## ▣ Сильная культура

- Ценности и убеждения разделяются большинством сотрудников

## ▣ Слабая культура

- Субкультуры имеют собственные ценности и убеждения

# Адаптивная и не адаптивная культуры

## □ Адаптивная культура

- Руководители инициируют изменения, несмотря на риск.

## □ Не адаптивная культура

- Руководители не спешат с новшествами, несмотря на изменения во внешнем окружении.

# Типология культур

Адаптивная

Не адаптивная

Сильная

Видя шторм,  
собираются для  
выработки нового  
курса

Продолжают  
действовать, не  
взирая на шторм

Слабая

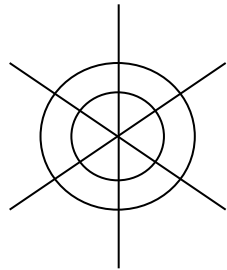
Двигаясь в разных  
направлениях,  
теряют единое  
направление

Медлят

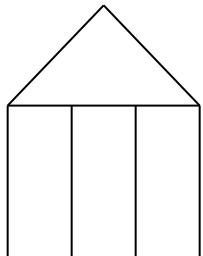
# Организационная культура по Дил и Кеннеди



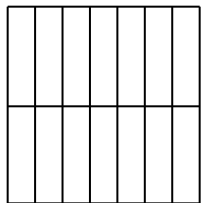
# Организационные парадигмы Х. Чанди



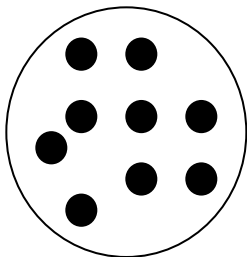
Культура Зевса (власти)



Культура Аполлона (ролевая)



Культура Афины (задачи)



Культура Диониса (личности)





# 1. Культура Зевса (власти)

---

- Особая роль в этой культуре принадлежит лидеру, его личностным качествам и особенностям.
- Источником власти являются ресурсы, находящиеся в распоряжении того или иного лица.
- Жесткая иерархическая структура.
- Принятие решение – результат борьбы влияний.
- Контроль осуществляется централизованно через отобранных людей.
- Эта культура характерна для небольших или семейных предприятий.
- Данный тип культуры позволяет организации быстро реагировать на изменяющуюся ситуацию, быстро принимать и организовывать исполнение решений.



## 2. Культура Аполлона (ролевая)

---

- **бюрократическая культура,**
- **характеризуется строгими функциональными и специализированными участками, которые координируются узким связующим звеном высшего руководства.**
- **Организация функционирует на основе системы правил, процедур, стандартов деятельности, соблюдение которых должно гарантировать ее эффективность.**
- **Основными методами влияния и контроля являются правила и процедуры.**
- **Источником власти является положение в структуре.**
- **Термины «роль», «стабильность», «предсказуемость» отражают специфичность данного типа.**



## 3. Культура Афины (задачи)

---

- ориентирована на решение задач, на реализацию проекта.
- Основное внимание уделяется скорости использования сотрудников на нужном уровне и предоставлению им условий для выполнения задачи.
- Власть в организации распределена не столько по вертикальной иерархии, сколько сосредоточена в местах переплетения нитей.
- Власть получает тот, кто в данный момент является экспертом.
- Роль высшего руководства сводится к распределению проектов, сотрудников, ресурсов. Основное внимание уделяется качеству и скорости выполнения заданий.



## 4. Культура Диониса (личности)

---

- **Работники не являются подчиненными.**
- **Организация объединяет работников и содействует в достижении ими творческих целей.**
- **Структура носит обеспечивающе-координирующий характер.**
- **Работники сами ставят перед собой цели и решают их.**
- **Менеджмент выполняет функции координации и обеспечения, контроль над работниками сведен к минимуму.**
- **Источник власти – близость к ресурсам, компетентность, способность договариваться.**
- **Пример - адвокатские конторы, университетские кафедры,**

# Модель конкурирующих управленческих ценностей (по Камерону и Куинну)



# Иерархическая культура

- Организация, которая фокусирует внимание на внутренней поддержке в сочетании с требуемой стабильностью и контролем.
- Очень формализованное и структурированное место работы.
- Тем, что делают люди, управляют процедуры.
- Лидеры гордятся тем, что они — рационально мыслящие координаторы и организаторы.
- Критически важно поддержание плавного хода деятельности организации.
- Организацию объединяют формальные правила и официальная политика.
- Долгосрочные заботы организации состоят в обеспечении стабильности и показателей плавного хода рентабельного выполнения операций.
- Успех определяется в терминах надежности поставок, плавных календарных графиков и низких затрат.
- Управление наемными работниками озабочено гарантией занятости и обеспечением долгосрочной предсказуемости.

# Клановая культура

- Организация, которая фокусирует внимание на внутреннем поддержании гибкости, заботе о людях и добром чувстве к потребителям.
- Очень дружественное место работы, где у людей масса общего. Организации похожи на большие семьи.
- Лидеры или главы организаций воспринимаются как воспитатели и, возможно, даже как родители.
- Организация держится вместе благодаря преданности и традиции. Высока обязательность организации.
- Она делает акцент на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придает значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату.
- Успех определяется в терминах доброго чувства к потребителям и заботы о людях.
- Организация поощряет бригадную работу, участие людей в бизнесе и согласие.

# Рыночная культура

- Организация, которая фокусирует внимание на внешних позициях в сочетании с требуемой стабильностью и контролем.
- Организация, ориентированная на результаты, главной заботой которой является выполнение поставленной задачи.
- Люди целеустремленны и соперничают между собой.
- Лидеры — твердые руководители и суровые конкуренты. Они неколебимы и требовательны.
- Организацию связывает воедино акцент на стремлении побеждать.
- Репутация и успех являются общей заботой. Фокус перспективы настроен на конкурентные действия, решение поставленных задач и достижение измеримых целей.
- Успех определяется в терминах проникновения на рынки и рыночной доли.
- Важно конкурентное ценообразование и лидерство на рынке.
- Стиль организации — жестко проводимая линия на конкурентоспособность.



# **Адхократическая культура** **(ad hoc – от лат. «По случаю»)**

- **Организация, которая фокусирует внимание на внешних позициях в сочетании с высокой гибкостью и индивидуальностью подходов к людям.**
- **Динамичное предпринимательское и творческое место работы. Люди готовы подставлять собственные шеи и идти на риск.**
- **Лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми рисковать.**
- **Связующей сущностью организации является преданность экспериментированию и новаторству.**
- **Подчеркивается необходимость деятельности на переднем рубеже. В долгосрочной перспективе организация делает акцент на росте и обретении новых ресурсов.**
- **Успех означает производство/ предоставление уникальных и новых продуктов и/или услуг. Важно быть лидером на рынке продукции или услуг.**
- **Организация поощряет личную инициативу и свободу.**

# Риски вырождения организационной культуры

**Клановая (семейная) культура**

**Безответственный  
загородный клуб**

**Индивидуализм**

**Вседозволенность**

**Непродуктивные дискуссии**

**Участие в коалициях**

**Адхократическая культура**

**Возбужденная анархия**

**Политическая целесообразность**

**Преждевременное реагирование**

**Беспринципность**

**Безответственность**

**Иерархическая культура**

**Бесплодные процедуры**

**Неподвижность**

**Увековечивание традиций**

**Апатия**

**Рыночная культура**

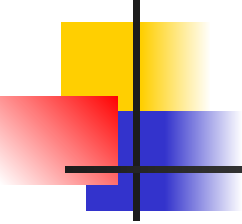
**Деспотичная, потогонная система**

**Бесконечное напряжение,  
истощение человеческих ресурсов**

**Безразличное регулирование**

**Слепая догма экономизма**

# Признаки культурной организации

- 
- Современная организация по всем факторам культуры (материальным и духовным)
  - отдельные элементы культуры соответствуют друг другу
  - организация живет по закону, а не «по понятиям»
  - опирающаяся на современные достижения наук социально-экономическая и техническая система
  - людей воспринимают как главную ценность
  - развивающаяся организация, строящая свои отношения с субъектами внешней и внутренней среды на основе понимания их системной сущности и уникальности и не жалеющая усилий на получение все новых и новых знаний о деловых партнерах и сотрудниках для их лучшего понимания



---

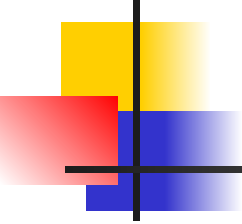
# **Механизмы управления организационной культурой.**

# Для чего нужна оргкультура?

**Целенаправленное формирование (изменение) организационной (корпоративной) культуры может позволить:**

- эффективно использовать человеческие ресурсы компании для реализации ее стратегии;
- повысить уровень управляемости компанией;
- усилить сплоченность команды;
- использовать как стратегический мотивирующий фактор, направляющий сотрудников на достижение целей компании.

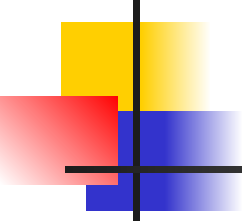




# Задача менеджмента – создание сильной культуры

---

- **“толщина” культуры** - количество элементов культуры и глубина их проникновения в сознание и поведение работниками
- **степень общности** – насколько культуру организации разделяют ее члены
- **ясность приоритетов** – понимание наиболее важных ценностей



# Изменения организационной культуры

---

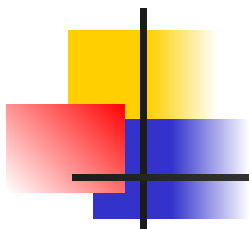
## ▣ Разрыв в культуре

- Различия между провозглашенными и реальными нормами и ценностями

## ▣ Ролевое и символическое лидерство

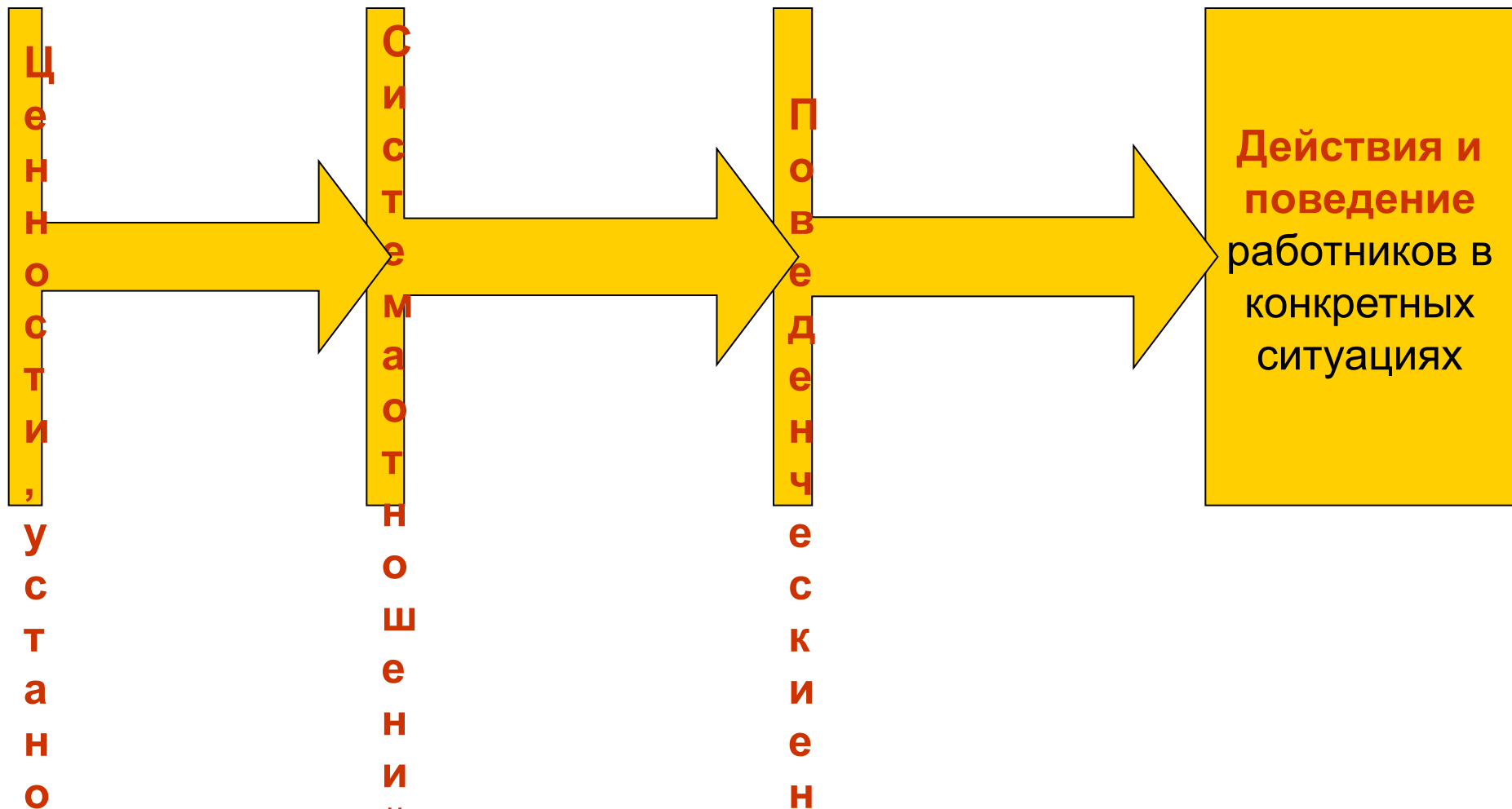
- Провозглашение новых ценностей
- Интенсивная групповая работа

# Модель НОМЕ – создание сильной культуры





# Этапы становления оргкультуры

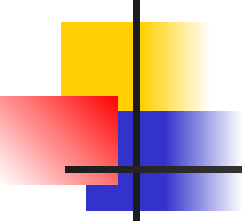


# **УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ для адаптации организации к меняющейся внешней среде включает в себя:**

- 1. Выработку миссии и стратегии развития организации на основе широкого обсуждения и доведения соответствующих основных положений до общества и членов организации.**
- 2. Постановку целей развития организации. Оптимальное использование потенциала организации предполагает тесную связь между целями организации, структурных подразделений и конкретного работника.**
- 3. Определение тактики взаимодействия с конкурентами (сотрудничество, война, игнорирование), конкурентных преимуществ и упущений.**
- 4. Определение средств достижения целей: организационная структура, система управления, система мотивации и оплаты труда, оценка результативности**
- 5. Проведение изменений во всех подсистемах организации, развитие компетентности персонала в соответствии с проводимыми изменениями.**

# **УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ на основе целей организации**

- 
- 1. Выработка общего языка - объединение людей посредством использования всеми понимаемого языка - решающий фактор организационной эффективности.**
  - 2. выработка единой, понятной идеологии.**
  - 3. Управление командой, формальными группами, в т.ч. формирование и развитие новых структурных подразделений, проектных команд. Отслеживание формирования и развития неформальных групп (причины возникновения, целевая направленность, критерии отбора и правила членства в них).**
  - 4. Выработка правил, норм и критериев служебного продвижения.**
  - 5. Выработка правил, норм служебного взаимодействия, поощряемых и осуждаемых поведенческих моделей.**
  - 6. Система поощрения и наказания для обеспечения связи между индивидуальной и групповой деятельностью и полученными результатами.**
  - 7. Введение правил неформальных отношений в организации. Проведение корпоративных мероприятий для поощрения и закрепления образцов поощряемого поведения.**



# Для создания сильной культуры необходимо:

---

- **Культивировать ценности, адекватные стратегии компании**
- **Создать процедуры и механизмы достижения понимания и согласия**
- **Приоритет персоналу с лидерскими и творческими способностями**
- **Развивать институт наставничества и адаптации новых членов**
- **Вовлекать специалистов в процесс принятия решений**
- **Развивать ориентацию на многофункциональность работы и команды**
- **Проверять и обучать работников вопросам этики, ориентации на клиента и качество**
- **Обеспечить активное участие топов в деятельности компании и персонала**
- **Требовать от топ-менеджеров открытости и ответственности (личный пример)**
- **Культивировать привлекательность истории компании, символов и фольклора**

# Приемы работы с оргкультурой

## ***Изменение стиля руководства***

- делегирование сотрудникам больших полномочий и ответственности
- привлечение сотрудников к принятию управленческих решений
- четкий контроль конечных результатов работы

## ***Изменение системы вознаграждения***

- вознаграждение, основанное на личных достижениях и результатах работы
- переход от фиксированных окладов к премиальной системе

## ***Обучение***

- проведение тренингов, семинаров, программ адаптации и обучения на рабочем месте, посредством которых происходит внедрение новых ценностей и стандартов поведения

## ***Новая кадровая политика***

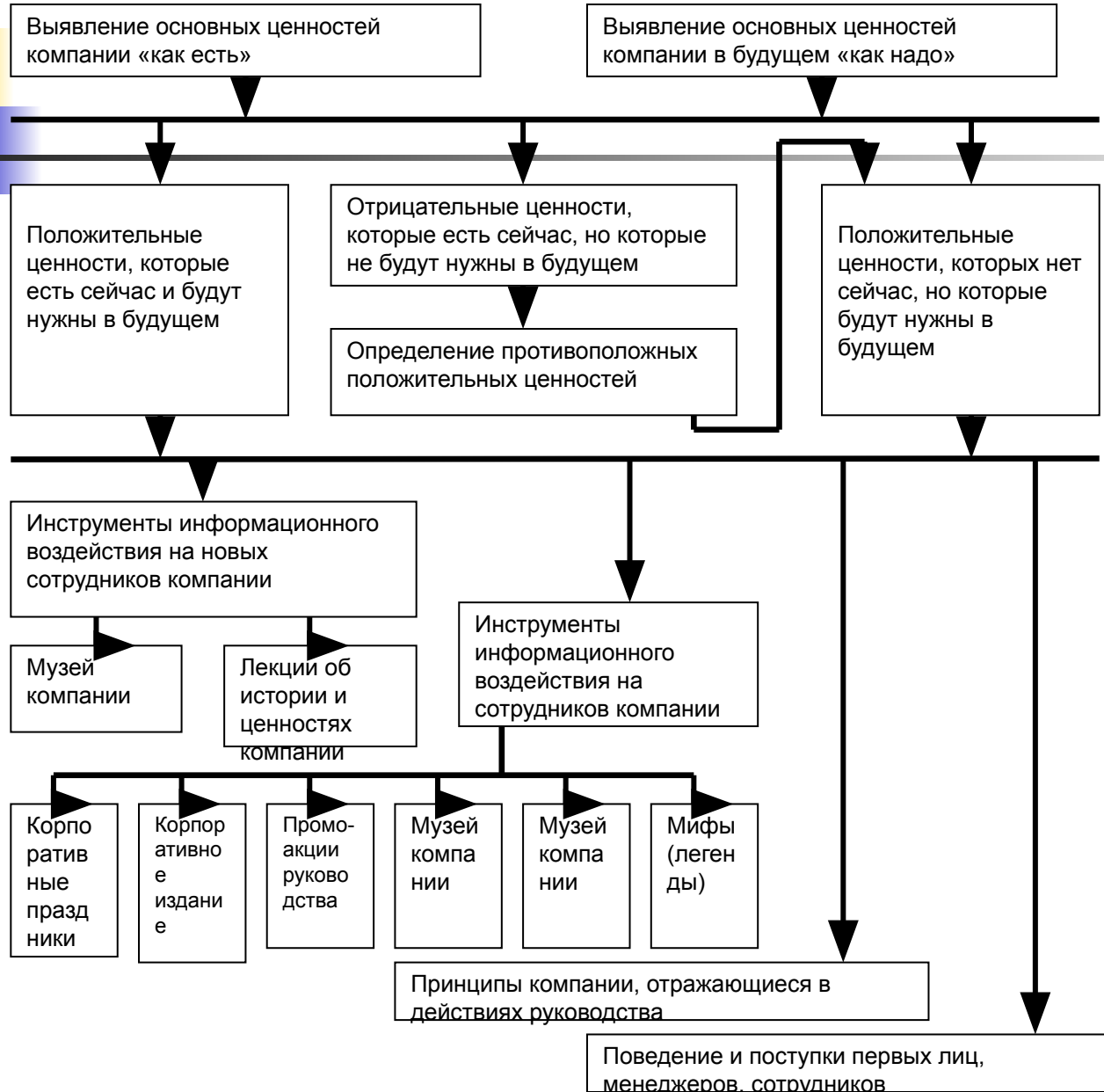
- подбор в организацию сотрудников, разделяющих корпоративные принципы и ценности, или тех, кто в последствии может легко их перенять
- подбор на ключевые позиции людей, являющихся носителями недостающих в компании ценностей. И способных передавать их другим сотрудникам
- перемещение старых управленцев на позиции экспертов по различным вопросам работы компании

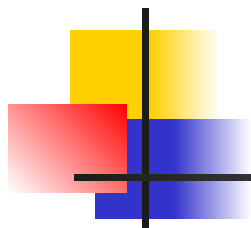
## ***Внимание к рабочему окружению***

- переоборудование рабочих и общественных мест. Ремонт туалетов, столовой, создание строгой рабочей обстановки
- введение униформы с корпоративной символикой для технических специалистов и рабочих

## ***Построение системы внутреннего PR***

# Формирование корпоративной культуры





**Благодарю  
за внимание!**