



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ И БИЗНЕС- ОРГАНИЗАЦИЯХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Выполнила:

*Сударкина Евгения Сергеевна
студентка 2 курса*

ЮРИУ РАНХиГС при Президенте РФ

г. Ростов-на-Дону

Элементы организационной культуры



Типология организационной культуры



Цель исследования - определить, характерно ли наличие некоторого определенного типа культуры по классификации Камерона и Куинна для государственных и частных компаний г. Ростова-на-Дону.



ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Государственные и муниципальные организации

- администрация г. Ростова-на-Дону
- муниципальная средняя общеобразовательная школа
- муниципальная школа фигурного катания

Крупный бизнес

- ресторан быстрого питания «Макдональдс» в г. Ростове-на-Дону
- компания «Теле2»
- компания «New Holland»

Малый и средний бизнес

- индивидуальный предприниматель
- садовый центр «Виола»
- ООО «Химсталькомплект ЮГ»

9 организаций

МЕТОДОЛОГИЯ: ВОПРОСНИК ОСАИ

КОД	Компонент организационной культуры	Текущее состояние	Предпочтительное состояние
1. ВАЖНЕЙШИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ			
A	Организация уникальна по своим особенностям. Она подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего.		
B	Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы жертвовать собой и идти на риск.		
C	Организация ориентирована на результат. Главная забота — добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели.		
D	Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами.		
Сумма проставленных Вами баллов должна быть равна 100		100	100
2. ОБЩИЙ СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ			
A	Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить.		
B	Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску		
C	Общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результаты		
D	Общий стиль лидерства в организации являет собой пример координации, четкой организации или плавного ведения дел в русле рентабельности		
Сумма проставленных Вами баллов должна быть равна 100		100	100
3. УПРАВЛЕНИЕ НАЕМНЫМИ РАБОТНИКАМИ			
A	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением бригадной работы, единодушия и участия в принятии решений		
B	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности		

КОД	Компонент организационной культуры	Текущее состояние	Предпочтительное состояние
C	Стиль менеджмента в организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений		
D	Стиль менеджмента в организации характеризуется гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях		
Сумма проставленных Вами баллов должна быть равна 100		100	100
4. СВЯЗУЮЩАЯ СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ			
A	Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность организации находится на высоком уровне		
B	Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах.		
C	Организацию связывает воедино акцент на достижение цели и выполнении задачи. Общепринятые темы — агрессивность и победа		
D	Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности организации		
Сумма проставленных Вами баллов должна быть равна 100		100	100
5. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ			
A	Организация заостряет внимание на гуманном развитии. Настойчиво поддерживаются высокое доверие, открытость и соучастие		
B	Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценятся апробация нового и изыскание возможностей.		
C	Организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Доминирует целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке		
D	Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего рентабельность, контроль и плавность всех операций		
Сумма проставленных Вами баллов должна быть равна 100		100	100

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Самое большое число в каждой строке (выделено красным) говорит о преобладании данного типа культуры в организации.

Тип культуры / организации	А - клановая	В - адхократическая	С - рыночная	Д - бюрократическая	Состояние
Государственные и муниципальные организации	18	12	19	51	Текущее
	34	20	15	31	Предпочтительное
Крупный бизнес	42	18	20	20	Текущее
	31	20	23	26	Предпочтительное
Малый и средний бизнес	17	20	42	21	Текущее
	19	20	40	21	Предпочтительное

Табл. 1 Сводная таблица результатов опроса

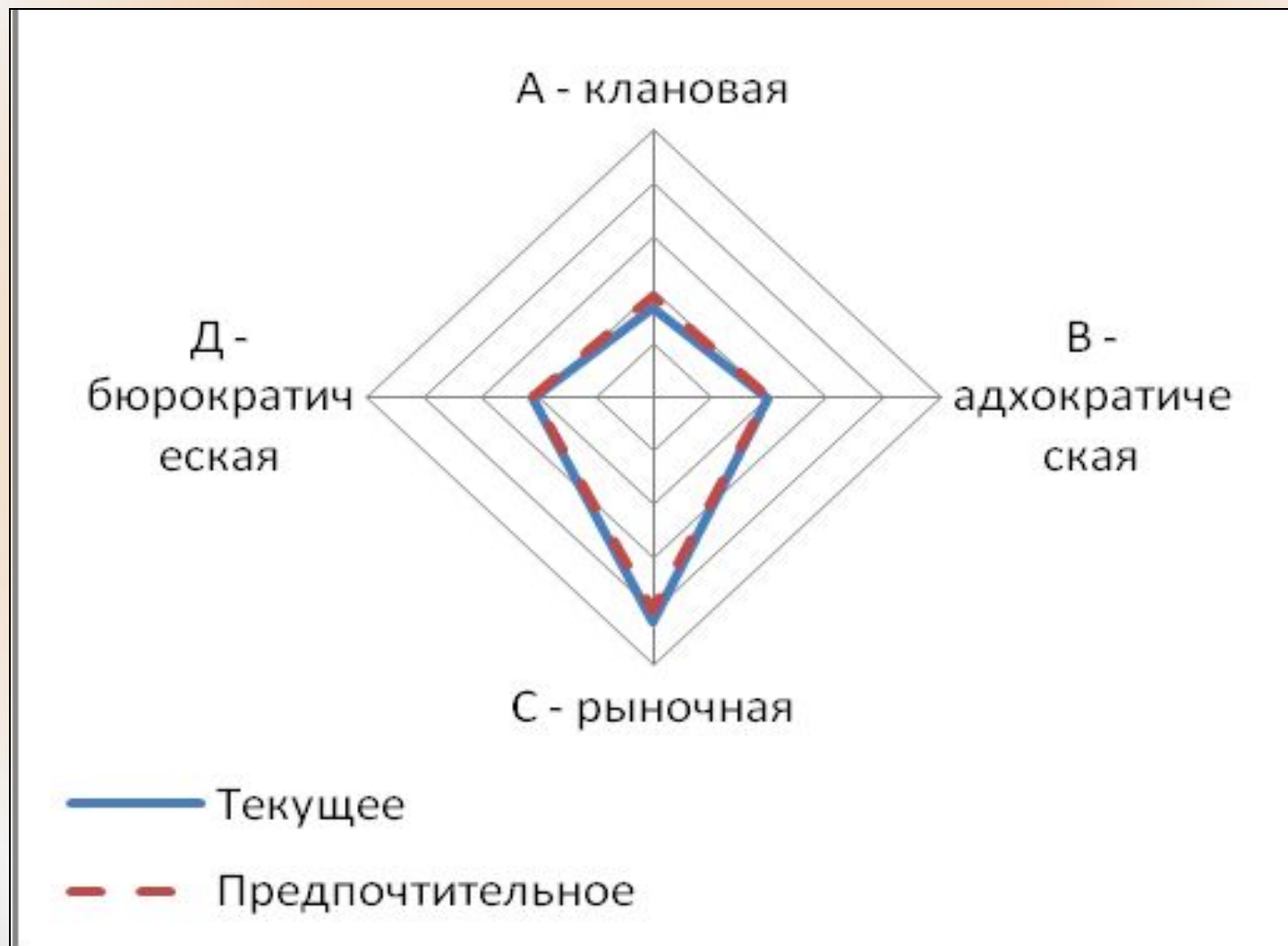
Профиль организационной культуры государственных и муниципальных организаций



Профиль организационной культуры крупных бизнес-организаций



Профиль организационной культуры компаний малого и среднего бизнеса



ВЫВОДЫ

Характер организационной культуры во многом зависит от принадлежности организации к государственному или частному сектору, а также от ее размеров и масштабов деятельности.

Для государственных и муниципальных организаций характерен бюрократический тип культуры (51 %), формальные и строгие отношения.

В коммерческих компаниях преобладают клановая и рыночная культура (42 %).

Обнаружена тенденция повышения дружественных и неформальных связей между сотрудниками по мере развития организации и расширения ее масштабов.

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Преимущества:



Выяснено, от чего зависит организационная культура в различных типах предприятий;



Проведен их сравнительный анализ;



Выявлены слабые места (чего именно?) и предложены пути их устранения;



Исследована тенденция смены типов культуры и ее возможные причины.

Недостатки



Субъективный характер - мнение нескольких сотрудников не может сформировать полную картину сложившейся организационной культуры в компании.

**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!**