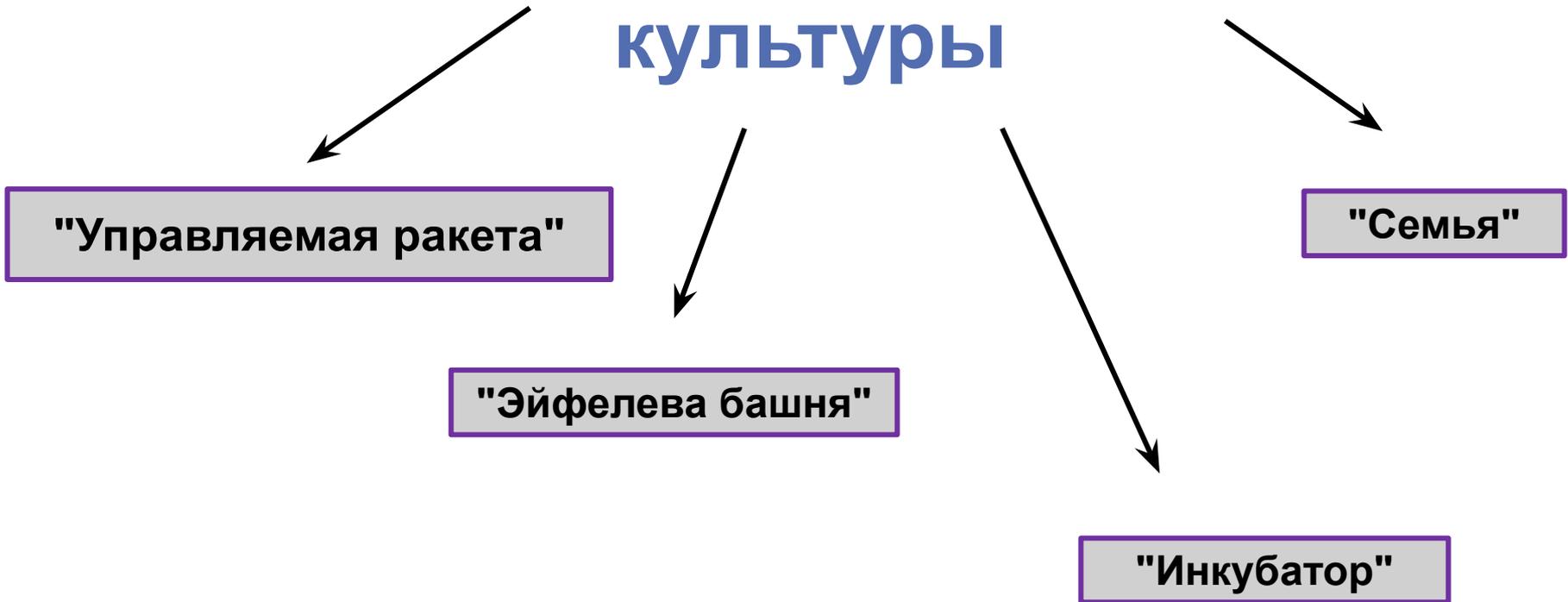


# Типология Хампдена-Тернера



# Основные модели организационной культуры



В основу моделирования было положено отношение различных деловых культур к таким параметрам организации, как:

- степень централизации управления и дистанция власти (иерархичность - эгалитаризм);
- степень формализации управленческих функций (формальная - неформальная структуры);
- целевая направленность деятельности (ориентация на личность и межличностные отношения - на решение задач и достижение целей).

# «Управляемая ракета»

Относится к эгалитарным культурам, где расстояние между верхними и нижними этажами управления невелико и, следовательно, дистанция власти и степень централизации низки.



Ориентируется не только и не столько на развитие личности сотрудников, сколько на достижение конкретной цели и результата.

# «Инкубатор»

С точки зрения целевой направленности модель культуры

"Инкубатор" в наибольшей степени ориентирована на развитие личности.

Следовательно, важнейшим аспектом мотивации для работника здесь

выступает возможность профессионального роста, совершенствования и

самореализации



# «Эйфелева башня»

Ориентируется на достижение определенной цели, ключевыми словами, а следовательно, и стержнем управленческой системы здесь являются не "цель", "задача" или "проект", а термины "структура", "система" и "функциональные обязанности".



Важнейшими характеристиками модели является четкое структурирование этажей властной вертикали, определение роли каждого работника, жесткая субординация и тщательный контроль за исполнением детально прописанных функциональных обязанностей.

# «Семья»

"Семья" отличается крайне высоким уровнем "корпоративного братства" и сплоченности в периоды кризисных потрясений и катаклизмов. Она легко концентрирует ресурсы и перебрасывает их с одного направления на другое.



<b>Тип культуры</b>	<b>«Семья»</b>	<b>«Управляемая ракета»</b>	<b>«Инкубатор»</b>	<b>«Эйфелева башня»</b>
<b>Централизация</b>	<b>Высокая</b>	<b>Низкая</b>	<b>Низкая</b>	<b>Высокая</b>
<b>Формализации</b>	<b>Низкая</b>	<b>Высокая</b>	<b>Низкая</b>	<b>Высокая</b>
<b>Объект ориентации</b>	<b>Реализация указаний сверху</b>	<b>Решение определенной задачи</b>	<b>Развитие личных способностей</b>	<b>Определение ролевых функций</b>
<b>Некоторые страны и регионы</b>	<b>Азия, арабские страны, Латинская Америка, Юго-Западная Европа, Россия и СНГ.</b>	<b>Северная Европа, Англия</b>	<b>США, Канада</b>	<b>Германия, Центральная Европа</b>

# Характеристика четырех типов работы в фирме

	Семья	Эйфелева башня	Управляемая ракета	Инкубатор
Отношения между сотрудниками	Диффузные отношения к органическому целому, к которому испытываются чувства контакта (сопричастности).	Специфическая роль в механистической системе необходимого взаимодействия	Специфические задачи в социальной системе, ориентированной на совместные цели и задачи	Диффузное спонтанное отношение, вырастающее как следствие общего творческого процесса.
Отношение к авторитету	Статус приписывается фигуре отца, обладающего властью и находящегося в непосредственной близости	Статус приписывается вышестоящим лицам, обладающим властью, но располагающимся удаленно.	Статуса достигают члены проектных групп на основании их вклада в дело достижения целей.	Статус приобретают отдельные лица из-за их творческого потенциала.

	Семья	Эйфелева башня	Управляемая ракета	Инкубатор
Методы мышления и самообучения	Интуитивно, совокупно, 'туманно', с исправлением ошибок.	Логически, аналитически. вертикально и рационально-эффективно.	Проблемно-Ориентированно, профессионально, практически, интер-дисциплинарно	С ориентацией на процессы, творчески, по отношению к конкретной цели, инспиративно.
Отношения к людям	Члены семьи	«Человеческий материал»	Специалисты и эксперты.	«Со-созидатели», «творцы»
Методы изменения	«Отец» меняет курс.	Изменяют правила и методы.	Если меняется цель, меняется способ ее достижения.	Импровизация и согласовывание.

	<b>Семья</b>	<b>Эйфелева башня</b>	<b>Управляемая ракета</b>	<b>Инкубатор</b>
<b>Методы мотивации и вознаграждения</b>	<b>Внутреннее самоудовлетворение из-за его признания и уважения к 'отцу' .</b>	<b>Перемещение на лучшую должность, на большую роль.</b>	<b>Оплата или участие в доходе за работу и решение проблем.</b>	<b>Соучастие в процессе создания новых реальностей.</b>
<b>Критика и решение конфликтов</b>	<b>«Подставить другую щеку», сохранять лицо других, не терять интереса к борьбе за власть.</b>	<b>Критика бичует иррациональность., когда отсутствуют методы сглаживания конфликта.</b>	<b>Конструктивно, конкретно по отношению к решаемой задаче; затем признаются и исправляются ошибки.</b>	<b>Нужно вносить быстро творческие идеи, не препятствовать им.</b>