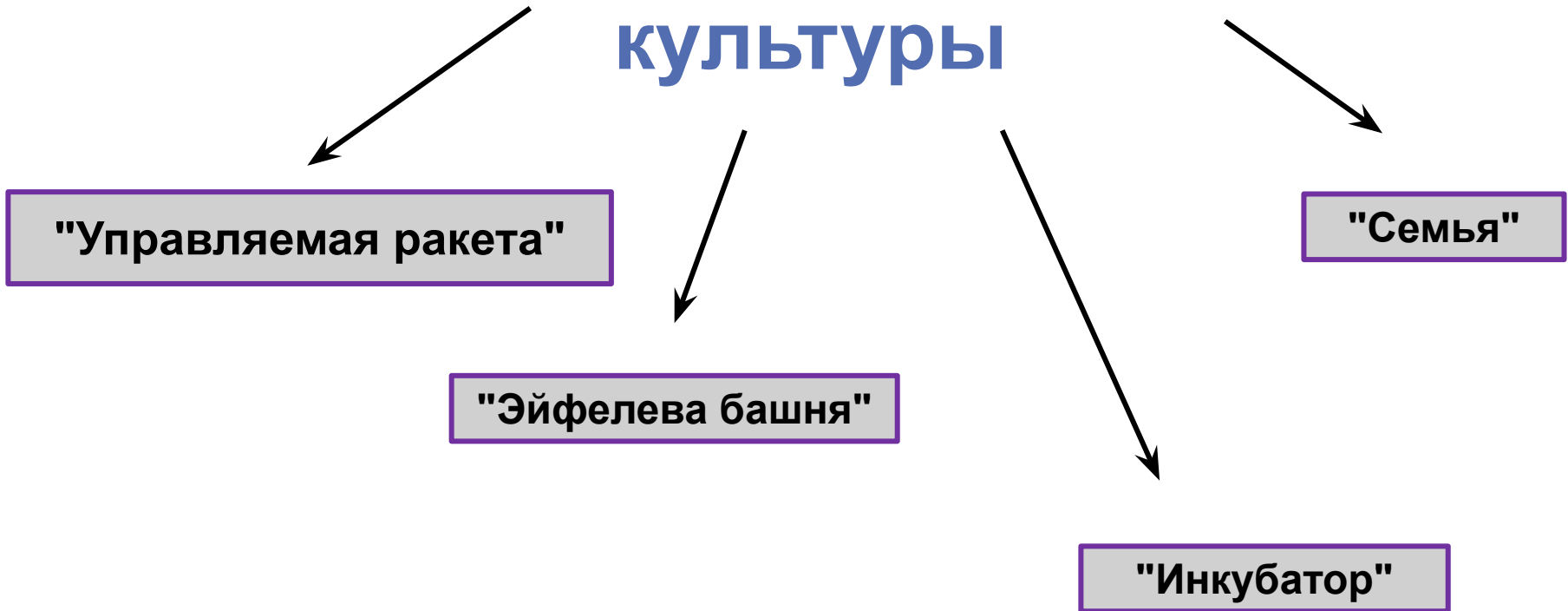


Типология Хампдена-Тернера



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.



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

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.

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