

**Корпоративная**

**культура**

«Наблюдаемые повторяющиеся модели поведения во взаимоотношениях людей, например используемый язык, формы проявления уважения, принятые манеры»

«Ключевые или доминирующие ценности, поддерживаемые организацией»

«Нормы, возникшие в рабочей группе»

«Философия, определяющая политику организации в отношении служащих и заказчиков»

«Правила игры, действующие в организации, приемы и навыки, которыми должен овладеть новичок, чтобы быть принятым в члены организации»

«Приобретенные опытным путем методы решения проблем»

# Корпоративная культура

**(организационная культура предприятия)  
— свод наиболее важных положений  
деятельности организации, определяемых  
ее миссией и стратегией развития и  
находящих выражение в совокупности  
социальных норм и ценностей,  
разделяемых большинством работников.**

# Формула корпоративной культуры :

**общие ценности –  
взаимовыгодные отношения  
и сотрудничество –  
добросовестное  
организационное поведение.**

# Эффективную корпоративную

**культуру отличает следующее:**

- ❖ **слаженность, взаимодействие, то, что называется *team spirit* (командный дух);**
- ❖ **удовлетворение работой и гордость за ее результаты;**
- ❖ **преданность организации и готовность соответствовать ее высоким стандартам;**
- ❖ **высокая требовательность к качеству труда;**
- ❖ **готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой, невзирая на трудности и бюрократические препоны.**

# *Содержание организационной культуры*

- Осознание себя и своего места в организации.**
- Коммуникационная система и язык общения.**
- Внешний вид, одежда и представление себя на работе.**
- Что и как едят люди, привычки и традиции в этой области.**
- Осознание времени, отношение к нему и его использование.**
- Взаимоотношения между людьми.**
- Ценности и нормы.**
- Вера во что-то и отношение или расположение к чему-то.**
- Процесс развития работника и научение.**
- Трудовая этика и мотивирование.**

Тип обряда	Пример (обряд по поводу...)	Возможные последствия
<b>Обряд продвижения</b>	...завершения базового обучения, переподготовки и т.п. ( <i>торжественное вручение дипломов</i> )	Обеспечивает вхождение в новую роль, минимизирует различия в выполняемых ролях
<b>Обряд ухода</b>	...увольнения или понижения в должности, работе ( <i>объявление на доске</i> )	Сокращает власть и статус, подтверждает необходимость требуемого поведения
<b>Обряд усиления</b>	...выявления лучшего поведения ( <i>конкурсы, соревнования</i> )	Усиливает власть и статус, указывает на ценность правильного поведения
<b>Обряд обновления</b>	...развития социальных отношений и повышения их эффективности ( <i>объявление на заседании о делегировании полномочий</i> )	Изменение стиля работы и руководства
<b>Обряд разрешения конфликта</b>	...достижения договоренности, компромисса, введения конфликта в законные рамки ( <i>объявление на пресс-конференции о начале и конце переговоров</i> )	Открытие начала переговоров, снижение напряженности в коллективе
<b>Обряд единения</b>	...признания существующего положения удовлетворительным ( <i>празднование юбилея коллектива на рабочем месте</i> )	Поддерживает чувство общности, соединяющее работников вместе

# Модель организации типа "Z"

Культурные переменные	Характеристики в японских компаниях	Характеристики в американских компаниях типа "Z"	Характеристики в типичных американских компаниях
Наем	Пожизненный	Долговременный	Кратковременный
Оценка и продвижение	Качественное и медленное	Качественное и медленное	Количественное и быстрое
Карьера	Широкоспециализированная	Умеренноспециализированная	Узкоспециализированная
Механизм контроля	Неясный и неформальный	Неясный и неформальный	Ясный и формальный
Принятие решения	Групповое и консенсусное	Групповое и консенсусное	Индивидуальное
Ответственность	Групповая	Индивидуальная	Индивидуальная
Интерес к человеку	Широкий	Широкий	Узкий

Выявление основных ценностей компаний «как есть»

Выявление основных ценностей компаний в будущем «как надо»

Положительные ценности, которые есть сейчас и будут нужны в будущем

Отрицательные ценности, которые есть сейчас, но не будут нужны в будущем

Определение противоположных положительных ценностей

Положительные ценности, которых нет сейчас, но будут нужны в будущем

Инструменты информационного воздействия на новых сотрудников

Музей компании

Лекции об истории и ценностях компании

Инструменты информационного воздействия на сотрудников компании

Корпоративные праздники

Имидж (образы)

Корпоративное издание

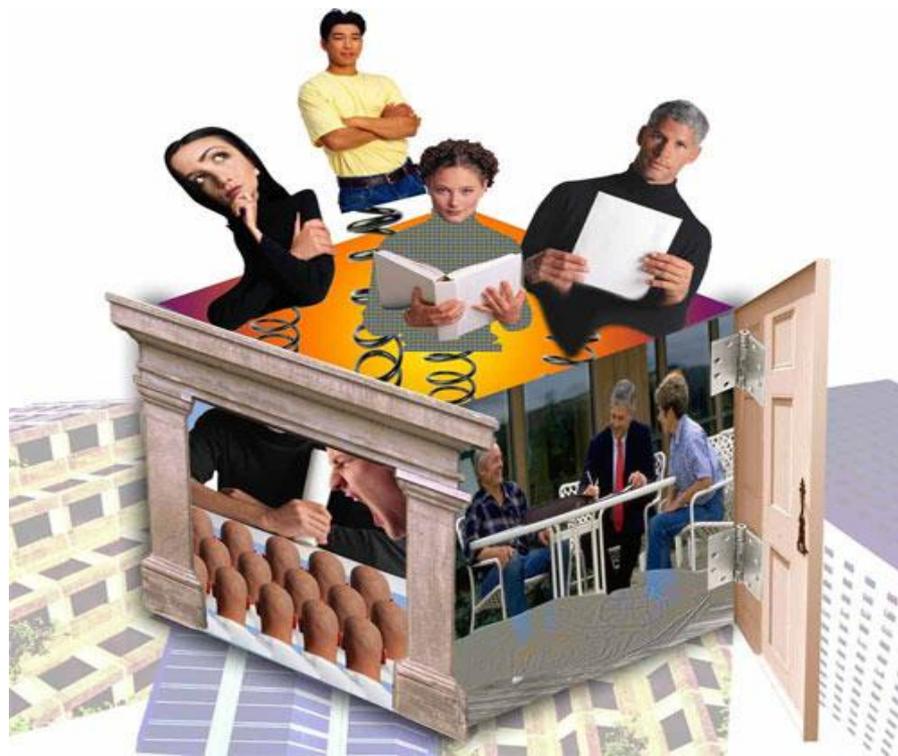
Промо-видео руководства

Музей компании

Политика компании, отражающая ее в действительном руководстве

Поведение и поступки первых лиц, менеджеров, сотрудников

**Если организация не занимается процессом формирования организационной культуры, не придает ей должного значения, то она обречена на провал, так как выжить в современных рыночных условиях компания может только с сильной сплоченной командой всего персонала, то есть с эффективной корпоративной культурой.**



*Спасибо  
за внимание!*