

Организационная культура как мультидисциплинарный объект изучения

Круглый стол (технология)

Сатикова С.В.



Круглый стол

- Часть 1. Организационная культура
- Часть 2. Круглый стол - технология



Организационная культура

- Основные определения, подходы, классификации, спорные вопросы



Культура

Культура - (от лат. Culture - возделывание, воспитание) рассматривается разными авторами как:

- 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.

Культура

- сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном месте, времени или ситуации;
- отличительная особенность человеческих групп, состоящая из явных и неявных паттернов поведения.

Культура

- Человеческая культура в целом рассматривается как комплекс систем ценностей, норм, знаний и символов, которые регулируют жизнедеятельность той или иной социальной общности. Этот комплекс состоит из отдельных подсистем.

Культура

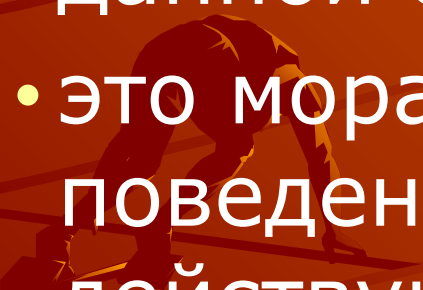
Культура в широком смысле включает в себя:

- 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 этического развития, мировоззрение, способы и формы общения людей).

В более узком смысле – сфера духовной жизни людей.

Организационная культура

Организационная культура

- это культура, выражающая себя в системе отношений сложившейся в данной организации.
 - это моральные, социальные и поведенческие нормы, действующие в организации, основанные на убеждениях, установках и приоритетах ее членов.
- 
- A silhouette of a person in a starting crouch on a track, positioned in the lower-left area of the slide. The person is leaning forward with their hands on the ground, ready to start a race. The background is a warm orange gradient with abstract curved lines.

Организационная культура

- это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной организации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющейся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды

Концепции ОК:

- **Феноменологическая** - рассматривает организационную культуру как выражение самой сути организации, как то, чем она является по существу.
- *Культура – это то, чем организация является.* С этой позиции организация понимается и анализируется как открытая, саморазвивающаяся система, описываемая в терминах экспрессивных, мыслительных или символических аспектов.

Концепции ОК:

- **Рационально-прагматическая** - формирование организационной культуры преимущественно зависит от процессов, происходящих внутри организации.
- Культура рассматривается *как одна из организационных подсистем*, выполняющая функции адаптации организации к окружающей среде и идентификации ее сотрудников.

Концепции ОК:

- **Рационально-прагматическая** - .
- Культура рассматривается *как набор приемов и правил решения проблем, внешней адаптации и внутренней интеграции, работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность.* (Т.е. социальная технология)

Концепции ОК:

- **Психолого-метафорическая** – рассматривает культуру как особое проявление коллективной психики организации.
- Как целостная система, интегрирующая в себе все элементы организации, выполняющая роль *«связующего звена»* для любого предприятия, превращая его из набора функций и подразделений в живой организм. (Т.е. душа организации)

Концепции ОК:

- **Психолого-метафорическая**
- Культура как метафора, образная характеристика организации (наряду с давно существующими сравнениями организации с механизмом и организмом). Культура является ещё одним способом постижения организационной реальности.
- Культура – *набор наиболее важных предположений*, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. (Т.е. мировоззрение, массовое сознание организации)

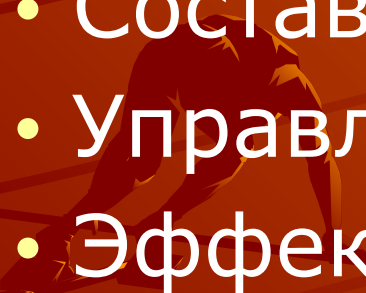
Организационная культура

Основные классификации:

- По объекту (что приоритетно)
- По субъекту (кто определяет)
- По направленности (на что)
- По времени (когда)
- По функции (для чего)
- Смешанные

Организационная культура

Спорные моменты:

- Материальность/идеальность
 - Уровневость
 - Состав
 - Управляемость
 - Эффективность
- 
- A silhouette of a runner in a starting block, positioned in the lower-left quadrant of the slide. The runner is in a crouched starting position, ready to begin a race. The background features a warm orange gradient with several curved, concentric lines that create a sense of motion and depth.

Технология проведения круглого стола



Технология проведения круглого стола

- **КРУГЛЫЙ СТОЛ**

- форма публичного обсуждения или освещения каких-либо вопросов, когда участники высказываются в определенном порядке, первоначально — сидя за столом, имеющим круглую форму. Представление о круглом столе как символу равенства и благородства восходит к легендам о рыцарях Круглого стола.

Технология проведения круглого стола

- способ организации совместной деятельности, имеющий целью интенсивное и продуктивное решение групповой задачи (любой);
- технология, позволяющая, используя систему логически обоснованных доводов, воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии в процессе непосредственного общения.

Технология проведения круглого стола

позволяет:

- сопоставляя противоположные позиции, дать возможность участникам увидеть проблему с разных сторон;
- уточнить взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации,
- нивелировать скрытые конфликты, поскольку в процессе открытых высказываний появляется возможность устранить эмоциональную предвзятость в оценке позиции партнеров;
- выработать групповое решение и т.д.

Технология проведения круглого стола



Технология проведения круглого стола

Участники круглого стола:

- Модератор от лат. Moderare – смягчение, сдерживание
- Функции: организация, регуляция, фасилитация, подведение итогов.



Технология проведения круглого стола

- Спикеры – выступающие по теме.
- Могут быть спонтанными
- Могут быть подготовленными.



Технология проведения круглого стола

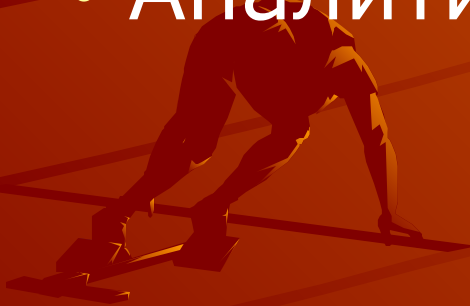
- Возможны дополнительные участники и зрители.



Технология проведения круглого стола

Этапы проведения

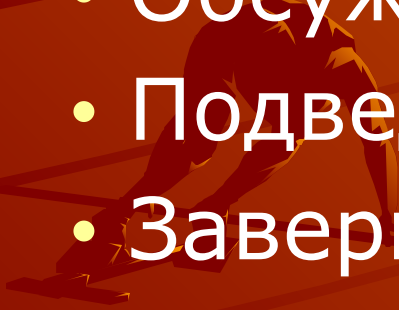
- Подготовительный
- Дискуссионный
- Аналитический



Технология проведения круглого стола

Дискуссионный этап включает:

- Контакт
- Постановку проблемы
- Обсуждение
- Подведение итогов
- Завершение



Технология проведения круглого стола

Базовые процессы:

- Вербализация
- Визуализация
- Презентация
- Обратная связь

