





ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Макиенко Марина Алексеевна



Классификация и основные типы организационной культуры

- 
-
- Классификация – инструмент для проведения сравнительного анализа различных подразделений одной фирмы

1. Типология Чарльза Хэнди

- г.р. 1932
- 1972 г. – профессор Лондонской школы бизнеса
- 1977 г. – руководитель частного исследовательского центра *St. George's House*
- Председатель Королевского общества поощрения искусств, промышленности и торговли



3 группы факторов, от которых зависит эффективность ОК

- 1. *заданные факторы* - размер и состав группы, поставленная перед ней задача и внешняя среда, в которой она оперирует;
- 2. *вмешивающиеся факторы* - стиль руководства группой, процессы и методы, которые она использует для выполнения задач, мотивация ее членов;
- 3. *выходные факторы* - производительность группы и удовлетворенность от труда ее членов

4 типа ОК

- Культура Власти
- Культура Роли
- Культура Задачи
- Культура Личности

«Боги менеджмента»

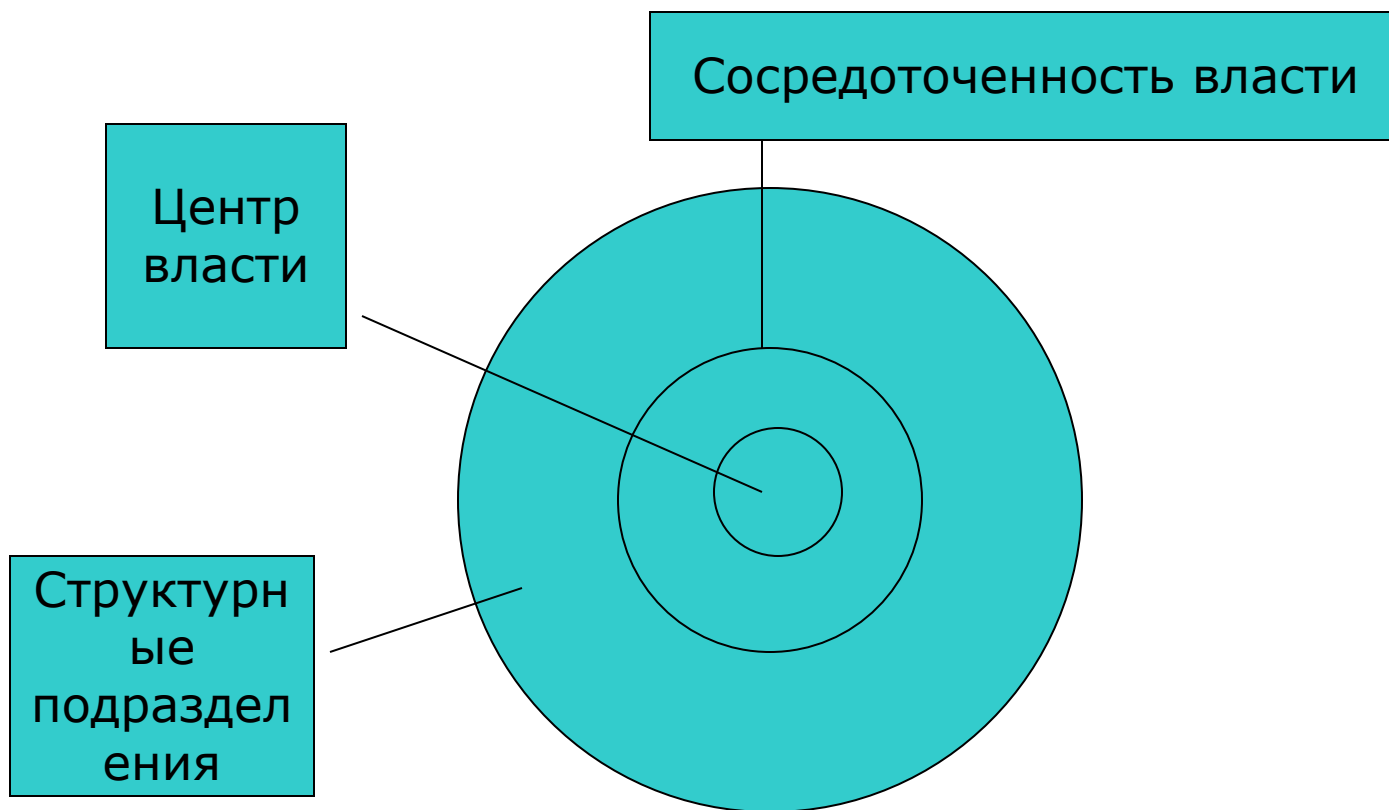
Культура власти (Зевса)



Культура власти (культура Зевса)

- Организацией управляет основатель. Зависит от его желаний и настроения
- Власть распространяется из центра (контроль осуществляется на персональном уровне)
- Оценка деятельности индивидов – по результатам (а не по средствам)

Схема культуры Власти



Культура роли (Культура Аполлона)



Культура роли (Культура Аполлона)

- Иерархичная, бюрократизированная культура
- Функциональное разделение организации
- Координация ролей осуществляется группой руководителей

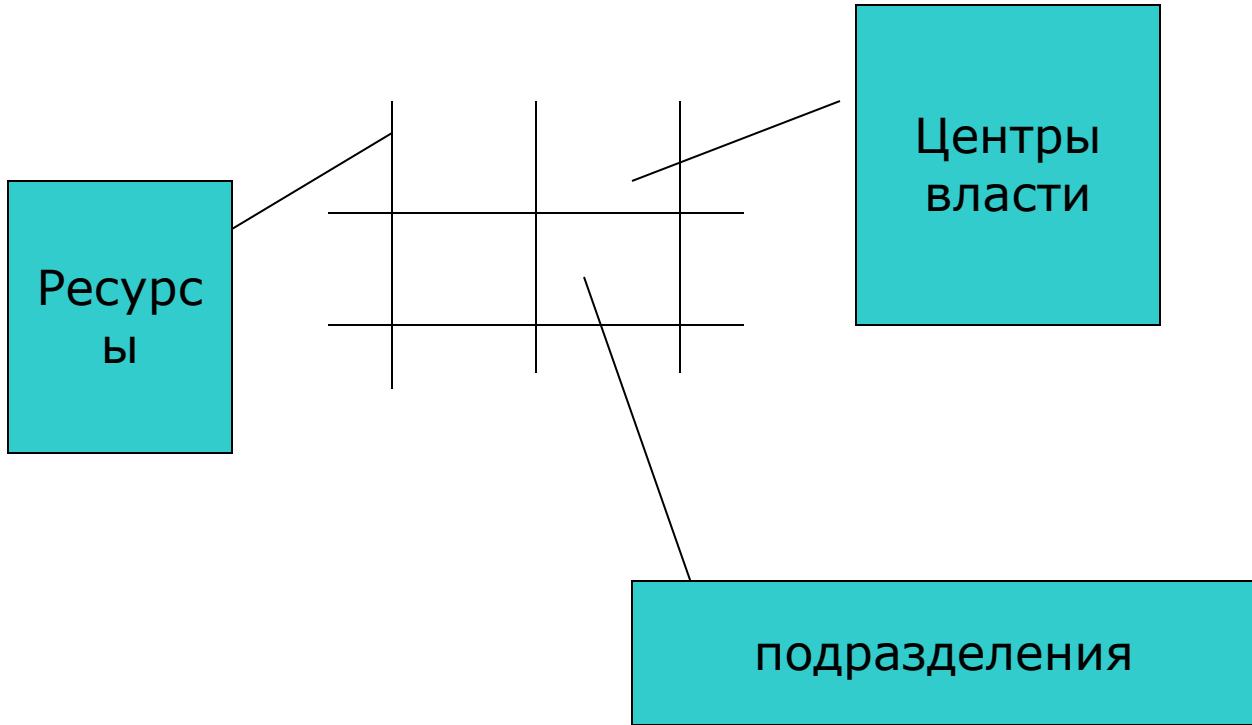
Культура задач (культура Афины)





Культура задач (культура Афины)

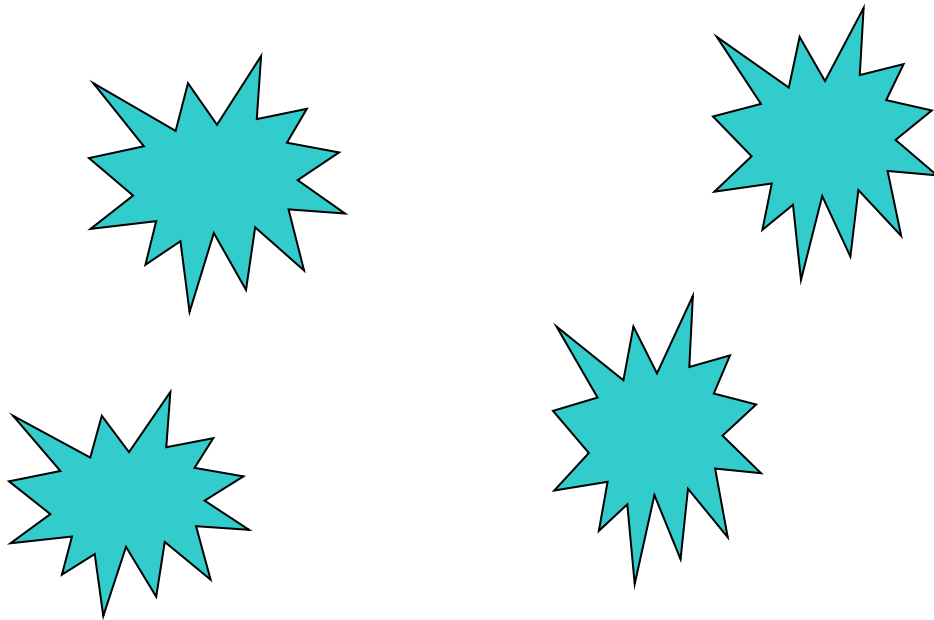
- Ориентация на проект
- Гибкие, реформируемые для конкретных задач группы внутри организации
- Сетевые организации
- Отсутствие единого центра
- Отсутствие жесткого контроля



Культура личности (культура Диониса)



-
- Различные организации, объединенные на основе общих интересов (коллегия адвокатов)





Культура Диониса

- Управление основано на совещании
- Работники ценят профессионализм и личную свободу
- Работники отождествляют себя с профессией

Организационные деревни - трилистник



Квалифицированные работники. Их деятельность – суть организации

Часть работ, которая выполняется Другими организациями

Временные сотрудники



Инструмент оценки ОК по Ч. Хэнди

Типология ОК по К.камерону и Р. Куину

- Клановая культура
- Адхократическая культура
- Рыночная культура
- Иерархическая культура

Клановая культура

- Дружественное место работы
- Организация - большая семья
- Лидер - воспринимается как воспитатель или как родитель
- Организация держится вместе благодаря преданности и традиции
- Высокая степень сплоченности коллектива и
- Успех - забота о людях
- Организация поощряет бригадную работу

Адхократическая культура

- Динамичное предпринимательское и творческое место работы
- Люди готовы идти на риск
- Лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми рисковать
- Сущность организации - преданность экспериментированию и новаторству
- Успех - производство/предоставление уникальных и новых продуктов и/или услуг
- Организация поощряет личную инициативу и свободу

Рыночная культура

- Организация, ориентированная на результаты, главной заботой которой является выполнение поставленной задачи
- Люди соперничают между собой.
- Лидеры - конкуренты.
- Репутация и успех, конкурентноспособность - основная ценность организации
- Успех определяется в увеличении рыночной доли.
- Стиль организации – жестко проводимая линия на конкурентоспособность

Иерархическая культура

- Формализованное и структурированное место работы
- Лидеры – рационально мыслящие координаторы
- Организацию объединяют формальные правила и официальная политика
- Успех - надежность поставок, выполнение календарных графиков и уменьшение затрат
- Организация поощряет долгосрочное сотрудничество и предсказуемости

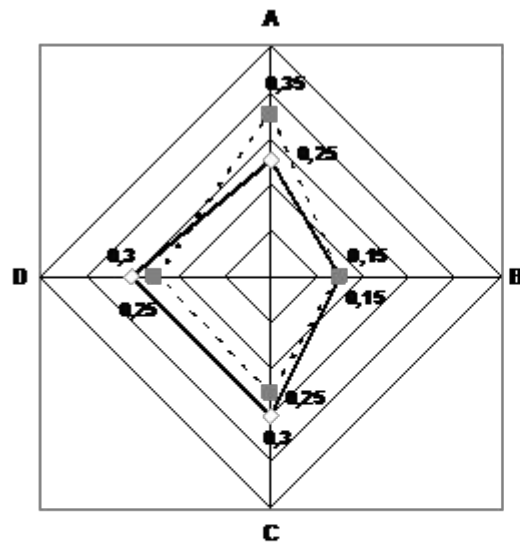


Рис. 48. Параметр №5 культуры глазами лидера компании «Адидас»

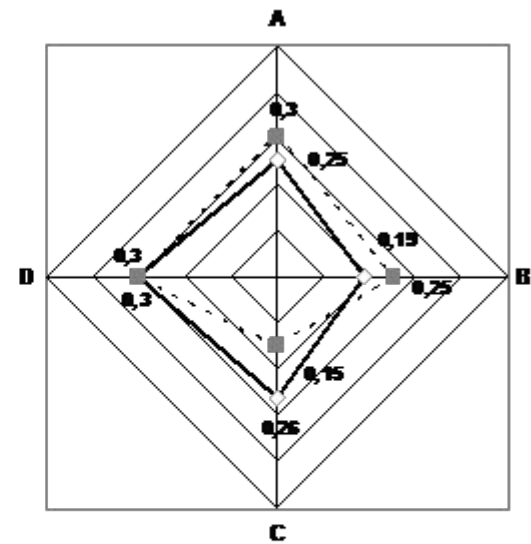


Рис. 49. Параметр №6 культуры глазами лидера компании «Адидас»

Обобщенная типология ОК

Основание классификации	Типы ОК
Акцент на внутренней или внешней среде (внутр. Или внешн. связях и отношениях)	Интровертная или экстравертная
Характер традиционных коммуникаций	Культура индивидуализма или коллективизма
Стиль управления (орг. структура, принятие решений)	Бюрократическая или инновационная



Инструмент оценки ОК по обобщенной типологии
