

Організаційно- культурні регулятори поведінки



- **Організаційна культура** — це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників.
- **Організаційна культура** — це комплекс пропозицій, які сприймаються всіма членами організації та виражаються у цінностях, що задають персоналу орієнтири у поведінці і діях та передаються засобами духовного й матеріального оточення.

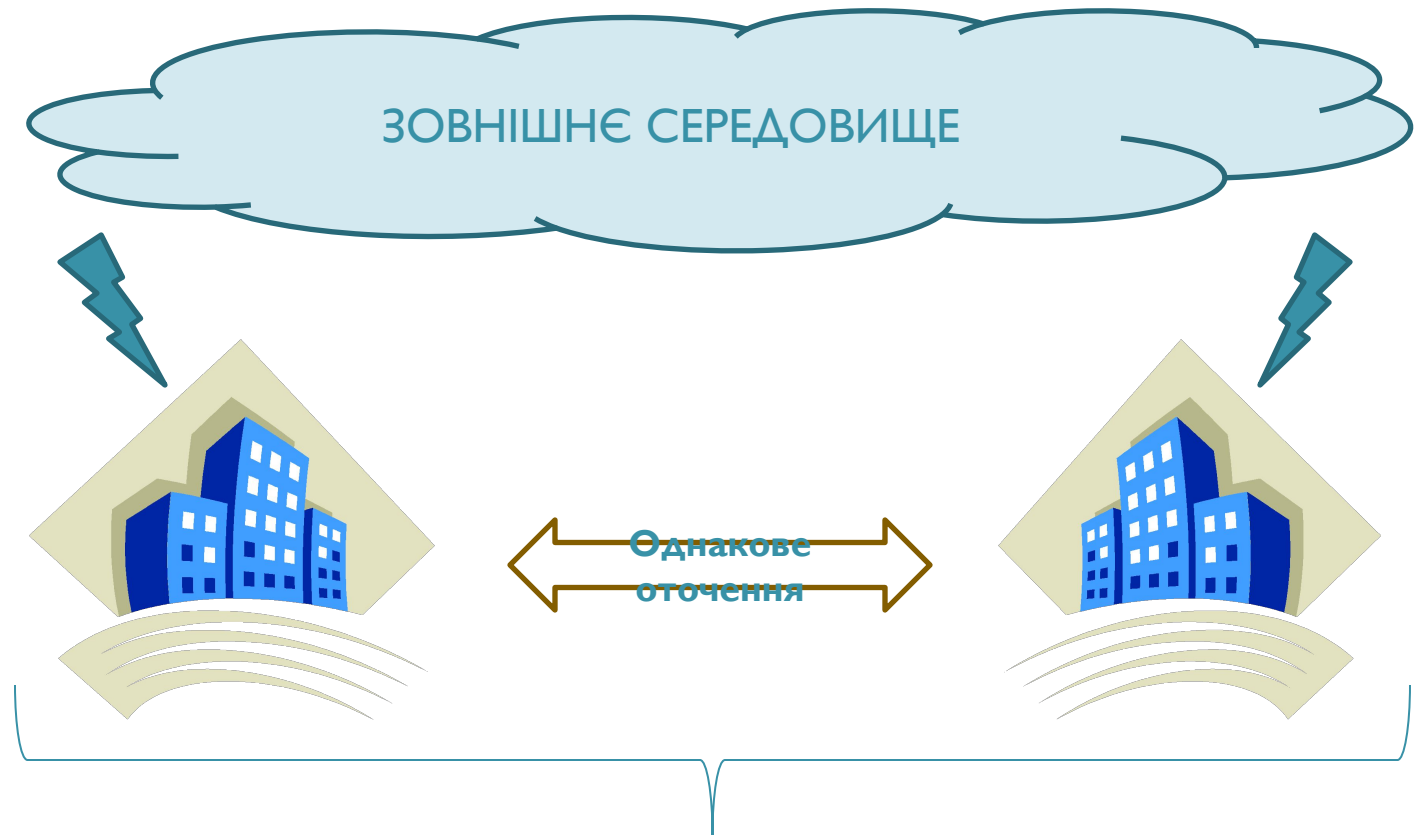


Характеристика організаційної культури охоплює:

- індивідуальну автономність
- структуру
- напрямок
- інтеграцію
- управлінське забезпечення
- підтримку
- стимулювання
- управління конфліктами
- управління ризиками

Цінності є головним визначення в організаційній культурі. Вони орієнтують індивіда на поведінку, яка є допустимою та неприпустимою в організації.





Різні організаційні культури в організаціях



Регулятори поведінки.

Звичай

- Призначені регулювати повсякденне поведінка людей, способи реалізації цінностей, оцінювати різноманітні форми їхніх стосунків тощо.
- З усіх культурних норм звичай є рухливими й динамічнішими, оскільки покликані регулювати поточні події та вчинки.



Регулятори поведінки.

Порядки

— це моральні оцінки допустимості тих чи інших форм як власної поведінки так і поведінки інших людей.

Традиції

— регуляція міжособистісних і міжгрупових відносин та передача соціального досвіду від покоління до покоління.

— Фактично традиція — це свого роду усні «культурні тексти», що акумулюють у собі сукупність зразків соціального поведінки, сформовані форми соціальної організації, регуляції й комунікації.

Регулятори поведінки.

Мораль

Найважливіший і значущий регулятор поведінки окремої людини

Мораль регулює повсякденні відносини людей, їх ціннісні орієнтації, інтерпретації різних явищ культури, правила людської поведінки тощо



Організаційна культура є важливим нематеріальним активом , стратегічним ресурсом, необхідною умовою для створення іміджу і бренду підприємства.

*Проведення постійної
планомірної роботи з
формування організаційної
культури забезпечить підвищення
конкурентоспроможності
підприємства.*

