

# «Анализ организационной культуры»

Выполнила: Карпова Татьяна  
Менж-11

# Организационная культура ОАО "Вамин"

- Открытое акционерное общество "ВАМИН Татарстан" - играет ведущую роль на рынке Республики Татарстан и России по производству и реализации молочной продукции, по заготовке, хранению, переработке зерна и зернопродуктов.
- Свою миссию компания «ВАМИН-Татарстан» видит в заботе о здоровье нации, и поэтому особое внимание уделяет производству продуктов, способствующих улучшению самочувствия и развитию подрастающего поколения. Миссию организации работники определяют как производство пищевой продукции.
- В настоящее время ОАО «Вамин Татарстан» входят 28 молоко-перерабатывающих предприятий, 10 хлебоприемных предприятий, техническое и проектно-конструкторское предприятие, Управление торговли, рыбное хозяйство и 26 агрофирм в 15 районах республики.
- Один из основных мотивов деятельности работников предприятия - экономический интерес и стабильность, порядок, четкое планирование. Развито и позитивно оценивается социальное взаимодействие, часть работников ориентирована на социальное партнерство, служение обществу.

- Управление формализовано и четко структурировано. Деятельностью работников регламентирована процедурами, планами и строгими правилами, цель которых - поддерживать плавный ход деятельности организации.
- Организацию объединяют формальные правила и официальная политика. Долгосрочные ориентации - обеспечение стабильности и показателей плавного хода рентабельного выполнения работы. Кроме того, культура организации содержит элементы клановой культуры: руководство и работники поощряют бригадную работу, ценят отношения в коллективе, возможность приносить пользу людям и широкого общения с людьми.



# Анализ и визуализация организационной культуры

- Наиболее известная типология управленческих культур дана С. Хонди
- *Культура власти, или Зевса.* Это авторитарная культура. Ее существенный момент - личная власть, источником которой является обладание ресурсами. Организации, исповедующие такую культуру, имеют жесткую структуру, высокую степень централизации управления, немногочисленные правила и процедуры.
- *Ролевая культура, или культура Аполлона.* Это бюрократическая культура, основывающаяся на системе правил и инструкций, характеризующаяся четкой специализацией, распределением ролей, прав, обязанностей, ответственности, специализацией участников, словом, всем тем, что обеспечивает административный успех.
- *Культура задачи, или Афины.* Эта культура приспособлена к управлению в экстремальных условиях и постоянно меняющихся ситуациях, поэтому основное внимание здесь уделяется скорости решения проблем. Она основывается на сотрудничестве, коллективной выработке идей, общих ценностях. Власть покоится здесь на компетентности, профессионализме и обладании информацией.
- *Культура личности, или Диониса.* Она связана с эмоциональным началом, основывается на творческих ценностях и объединяет людей для достижения их личных целей. Решения здесь принимаются на основе согласия, поэтому задачей власти является координация. Организации этого типа часто создаются такими специалистами, как адвокаты, архитекторы, консультанты.

Организационная культура ориентирована на роли, которые определяются нормами, закрепленными или негласно существующими в организации. Преобладают вертикальные служебные отношения, основанные на иерархии и субординации; в нестандартной управленческой ситуации они корректируются с учетом конкретных обстоятельств.

В организации преобладает иерархическая оргкультура и культура клана. Это значит, что организация в долгосрочной перспективе сосредоточена на внутренних факторах.



# ДИЗАЙН КОМПАНИИ

На продукции компании присутствует такая надпись. Анализируя ее содержание и цвета можно сказать следующее: исходя из содержания видно чья это продукция, кто ее произвел. В надписи использованы красный и зеленый цвета, что коррелирует с цветами флага Республики Татарстан. Это говорит о происхождении компании.

Ответственность в организации распределена между руководством и подчиненными. В организации существуют нисходящие вертикальные, а также горизонтальные коммуникации, обратная связь почти отсутствует. Слабая информированность сотрудников - особенность практически всех пищевых предприятий, в которых премия чаще всего не является результатом выполненной работы. Однако все сотрудники ценят возможность приносить людям пользу, что свидетельствует о наличии элемента клановости в организационной культуре. В организации наблюдается четкая иерархия: деятельность всех работников оценивает непосредственно начальник, а деятельность самого



# Анализ мотивации сотрудников

Работники воспринимают своих коллег как партнеров, что подтверждает наличие в организации иерархического типа культуры в сочетании с рыночной. В данной организации не существует определенных правил, установок, руководствуясь которыми, сотрудники должны помогать друг другу. Однако сотрудники, имеющие стаж более 10 лет (их около 55 - 58%), считают, что в организации принято помогать друг другу в работе.

Зафиксирована также зависимость настроения работников от удовлетворенности работой: чем больше подчиненного устраивает выполняемая работа, тем позитивнее его настроение. Вместе с тем становится очевидным, что данную категорию работников предприятия вполне либо в основном устраивает и сложившаяся организационная культура. В этих условиях изменение культуры на этом предприятии, а равно и реформирование организационной культуры в целом может вызвать дополнительные затруднения.

На удовлетворенность работой оказывают влияние взаимоотношения с руководством, стиль лидерства в организации, делегирование полномочий и ответственности сотрудниками организации

Стратегия развития управления персоналом ориентируется на реализацию долгосрочных целей ОАО «ВАМИН» - укрепление конкурентных преимуществ на развивающемся рынке и повышение эффективности работы - и имеет следующие цели:

- способствовать повышению управляемости компании.
- формировать у компании имидж “предпочтительного работодателя”
- способствовать повышению эффективности деятельности компании.
- способствовать построению клиентоориентированной

